

# Red Kipus Perú

## La Carrera Pública del docente en el marco del PEN al 2036





**Red Kipus Perú**

**La Carrera Pública del  
docente en el marco del  
PEN al 2036**

© Pontificia Universidad Católica del Perú

Facultad de Educación

Av. Universitaria 1801 – San Miguel, Lima.

Página Web: [facultad.pucp.edu.pe/educacion](http://facultad.pucp.edu.pe/educacion)

<https://facultad.pucp.edu.pe/educacion/resumenes/la-carrera-publica-del-docente-en-el-marco-del-pen-al-2036/>

Primera edición digital, febrero 2021

Coordinación y edición: Diana Mercedes Revilla Figueroa

Equipo responsable de la síntesis: Patricia Medina Zuta, Liliana Muñoz Guevara de Pebe,

Enrique Manuel Revilla Figueroa, Marietta Zoraida Socorro Arellano Cabo y Luis Enrique Sifuentes De la Cruz

Diseño de carátula: Valeria Florindez Carrasco

Diseño de interiores: Valeria Florindez Carrasco

Diagramación: Olga Tapia Rivera



**La Carrera Pública del docente en el marco del PEN al 2036** por Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2021-01960

Reproducción: La información contenida en este documento puede ser reproducida de forma total o parcial, comunicando previa y de manera expresa a los propietarios de los derechos de autor, y mencionando los créditos y las fuentes de origen respectivas.

El contenido de este documento es responsabilidad de sus autores. Las ideas, afirmaciones y opiniones expresadas por los autores son de su exclusiva responsabilidad y no necesariamente reflejan las opiniones de la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

ISBN: 978-612-48288-2-9



## ÍNDICE

Presentación	7
Introducción	8
Conferencia:	
La carrera pública del docente en el marco del PEN al 2036	11
Comentarios de especialistas	16
Síntesis del panel	24
Referencias	26



# PRESENTACIÓN

La red Kipus Perú, red nacional que forma parte de la red de docentes para América Latina y El Caribe, dispuso un nuevo encuentro que tuvo como propósito, seguir aportando en la revisión, el diálogo y el debate sobre temas vinculados a la carrera pública magisterial del docente en nuestro país.

En esta oportunidad, se pudo congregar a una importante confluencia de representantes del sector educativo, entre autoridades, docentes y estudiantes de estamentos nacionales y privados, interesados por conocer y participar en el tema central de este encuentro: *“La carrera pública del docente en el marco del PEN al 2036”*.

Se contó con la destacada presencia de la Mag. Karim Boccio Zúñiga, Directora de la Dirección General de Desarrollo Docente del Ministerio de Educación, quien desarrolló la conferencia central del evento, presentando los aspectos esenciales de la carrera pública del docente y las disposiciones que, a partir de ella, se vinculan al propósito de las políticas educativas y normativas actuales.

En forma complementaria, se contó con la relevante participación de un panel de tres comentaristas y representantes de estamentos importantes del país: Hugo Díaz Díaz (representante del Consejo Nacional de Educación), Luis Espinoza Tarazona (representante de la Derrama Magisterial) y Fernando Berríos Bustamante (representante de UNESCO Oficina de Lima).

Los distintos expositores, accedieron con antelación a un conjunto de preguntas formuladas desde esta convocatoria. Ello favoreció la participación de los diversos actores educativos, convocados por la red Kipus de manera previa.

Una vez más, la red Kipus, convoca a la academia, autoridades del sector, representantes de organizaciones gremiales y de carácter técnico y a la cooperación internacional, involucrados en la tarea educativa, en bien del desarrollo y progreso de nuestro país a través de la educación.

Regresar

# INTRODUCCIÓN

El Desarrollo Docente es un tema que centraliza no solo la necesidad de revisar aspectos relacionados con la práctica efectiva de este actor educativo en nuestro país, sino elementos que impliquen su tratamiento profesional y vocacional.

Es bien sabido que el eje principal del éxito en todo proceso educativo implica potenciar y efectivizar la acción pedagógica desde el rol de la docencia (UNESCO, 1959; Coleman, Campbell, Hobson, McPartland, Mood, Weinfeld y York, 1979; Barber y Mourshed, 2007).

Se integra así, un propósito que invita al conocimiento y a la reflexión de los aspectos más relevantes de la carrera pública magisterial desde la perspectiva del PEN al 2036 (CNE, 2020). Aspectos que no solo representan ejes de política educativa aseguradores de la calidad educativa cifrada en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (UNESCO, 2015) sino en una intención de mecanismos que efectivicen los ideales de una profesión al servicio de la formación del ciudadano peruano.

Ser docente en el Perú inquiera algunos rasgos de exigencia propios de la profesión, pero también innumerables desafíos frente a una realidad que permanentemente reta al docente a mejorar su formación y su desempeño profesional.

Desde una antesala de corte socio histórico cultural, podemos avizorar un docente que ha ido circunscribiéndose a los cambios permanentes y a las reformas educativas, a la luz de un ideal de consolidación de una profesión que necesita ser revalorada en su real esencia. Y es que se trata de una profesión que conlleva a un protagonismo basado en el compromiso con el cambio y la transformación social (Freire, 1976).

Es así, que, en el marco de prioridades de la actual agenda educativa en el Perú, se pone énfasis al desarrollo docente y su vinculación con el Proyecto Educativo Nacional (PEN), al 2036 (CNE, 2020). Propósito y prioridad que la red Kípus Perú ha definido en el reciente encuentro ofrecido con la participación de expertos de la política educativa en nuestro país.

El presente documento, organiza la síntesis de ideas expuestas en el evento, que inicia con la conferencia central, de Karim Boccio,



Directora de Desarrollo Docente del Ministerio de Educación, quien presenta las particularidades de la carrera pública docente desde la explicación de la Ley de la Carrera Pública Magisterial (CMP). En este desarrollo puede examinarse una sinopsis de la relación entre el perfil del docente en la Ley de la Reforma Magisterial y el rol docente en el PEN al 2036, las perspectivas de la CMP en el marco del PEN al 2036, la relación entre la CPM y los formadores de la formación inicial; así como, algunos desafíos presentados a modo general integrativo.

En segundo orden, se despliega la síntesis de comentarios de los panelistas invitados para efectuar un análisis basado en los aspectos que destaca la conferencia principal y que se sustentan en la intención de comprender los elementos de centralidad de la normativa y política examinada.

De esta manera, se avizora el aporte de Hugo Díaz, que en representación del Consejo Nacional de Educación, detalla aspectos específicos sobre el proyecto educativo institucional y la necesidad de un docente a tiempo completo, la meritocracia como una pieza fundamental de la carrera, la participación del docente en la formulación de las políticas educativas, la desescolarización como una oportunidad para fomentar la “educación a lo largo de la vida” y algunas limitaciones que plantea el PEN al 2036.

En segundo lugar, son apreciables las reflexiones de Luis Espinoza, Presidente de la Derrama Magisterial, quien formula algunos cuestionamientos relacionados a: ¿cómo está el tema del desarrollo de la carrera pública, el ingreso, la permanencia y el cese?, el tema de la formación inicial, la formación continua y el acompañamiento docente; la meritocracia y la participación de los docentes en las políticas de Estado, así como algunos aspectos relevantes en la inserción y las condiciones de los docentes en la carrera pública.

Ya en el cierre de este segmento, se destaca la síntesis de los aportes de Fernando Berríos, oficial de la UNESCO, quien realiza dos bases de análisis que destacan, por un lado, la situación del Perú respecto a los avances en el cumplimiento del Objetivo de desarrollo 4 (ODS4), y, por otro lado, la vinculación entre el ODS4, el PEN al 2036 y la Ley de la Carrera Magisterial.

Finalmente, es relevante la síntesis general a cargo de Luis Cuadros Paz, cuando formula las conclusiones generales a partir de los distintos desarrollos presentados.

[Regresar](#)



# CONFERENCIA

## La carrera pública del docente en el marco del PEN al 2036

Mag. Karin Violeta Boccio Zúñiga  
Directora General  
Dirección General de Desarrollo Docente  
Ministerio de Educación  
Lima- Perú

## La Carrera Pública Magisterial: contenido, perspectivas y desafíos

En el marco de la Constitución Política del Perú, la Ley General de Educación N°28044, la Ley de Reforma Magisterial N° 29994 (LRM), aprobada en el año 2012 y su Reglamento del 2013, se establece la Carrera Pública del Docente basada en la meritocracia y capacidad de los docentes con la finalidad de promover su desarrollo profesional y una educación de calidad para el logro del aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes, razón de ser de su ejercicio profesional.

Considerando este contexto normativo, la Mag. Boccio, inició su presentación explicando las diversas leyes magisteriales, desde una línea de tiempo, que se han propuesto desde el año 1984 hasta el 2012.

Figura 1



Boccio, 2020, diapositiva 2

En relación a los contenidos que comprende la Ley de Reforma Magisterial, la Mag. Boccio precisó que regula los deberes y derechos de los docentes, la formación continua, la Carrera Pública del docente, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos, tal como se muestra en el siguiente gráfico:

Figura 2



Boccio, 2020, diapositiva 4

La información presentada, precisó también, el número de maestros y maestras nombrados con las mismas oportunidades, derechos y beneficios:

Figura 3



Boccio, 2020, diapositiva 5

La Directora de Desarrollo Docente, precisó que la implementación de la Carrera Pública del Docente, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, implica tener presente una serie de elementos que deben considerarse en su diseño e implementación, para darle sostenibilidad, integralidad y viabilidad. Estos elementos son:

- ◆ Fortalecimiento de la profesión docente.
- ◆ Reconocimiento de las diferentes etapas de la trayectoria del docente.
- ◆ Alienación de la Carrera Pública en torno al mejoramiento del desempeño docente.
- ◆ Implementación de una política de remuneraciones e incentivos clara y articulada para estimular la labor profesional docente.
- ◆ Diseño de un sistema válido y consensuado de evaluación del desempeño profesional docente.
- ◆ Disposición de mecanismos transparentes para el acceso y asignación de las plazas docentes.

## Relación entre el perfil del docente en la LRM y el rol docente en el PEN al 2036

En la LRM el docente es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes.

El PEN cuando se refiere al rol del docente se expresa en los siguientes términos:

- ◆ Profesional experto en el desarrollo de aprendizajes.
- ◆ Promueve el desarrollo de una ciudadanía plena.
- ◆ Promueve el bienestar socioemocional de los estudiantes.
- ◆ Se constituye como referente ético y de pensamiento crítico.
- ◆ Hace uso de las tecnologías.
- ◆ Promueve la articulación con la familia y la comunidad.
- ◆ Se desenvuelve de manera autónoma haciendo uso de su juicio profesional.
- ◆ Trabaja de manera colegiada con otros docentes

Ambos documentos reconocen al docente como profesional de la educación, sin embargo, la LRM expresa una mirada más como servidor público, mientras que, en el PEN, como profesional experto, ligado al desarrollo no solo de los estudiantes, sino también, en relación con diferentes actores y en respuesta a las exigencias del contexto actual.

## **Perspectivas del PEN al 2036, en relación a la CPM**

El PEN 2036, reconoce el mérito profesional como criterio fundamental para el ingreso, ascenso, promoción a cargos y permanencia de los docentes. También considera que es necesario ajustar algunos elementos normativos y de procedimiento, que permita cumplir con los fines establecidos, estos son:

- ◆ Introducir cambios en la normativa que regula la carrera docente de la Educación Básica para permitir un régimen de trabajo de tiempo completo.
- ◆ Corregir o ajustar los elementos que se han revelado problemáticos durante su implementación, como, por ejemplo, la creciente participación de docentes que se encuentran en contratos temporales por un tiempo bastante considerable.
- ◆ Revisar los procesos y oportunidades de evaluación para favorecer procedimientos continuos que permitan capturar mayor riqueza de información.

## **Los formadores de la formación inicial docente, actores claves para CPM**

La CPM requiere de un conjunto de condiciones para impulsar el desarrollo profesional que se espera de los docentes. Una de estas condiciones es la de contar con formadores preparados para promover dicho desarrollo profesional de acuerdo a los desafíos actuales, así como a las características de cada contexto.

En esa línea, el Ministerio de Educación ha elaborado un Perfil de competencias profesionales del formador de docentes, que permite identificar aquellos aspectos esenciales y exigibles a los formadores de docentes que se desempeñan en diferentes cargos y contextos de la labor formativa. El Perfil se ha elaborado bajo una visión de sistema, en articulación con distintas iniciativas y políticas que actualmente promueve todo el sector.

El perfil unifica criterios y define aspectos compartidos comunes en el ejercicio profesional de los formadores de docentes tanto en formación inicial como a docentes en servicio, más allá del cargo y la función que estos puedan ejercer en diferentes ámbitos (Instituto o Escuela Superior Pedagógica, o en diferentes cargos en el marco de la formación en servicio) o de los contextos en los que se desempeñen (rural, rural bilingüe, urbano, polidocente, multigrado o unidocente). Por ello, la CPM debe dialogar con este referente para relacionarlo con los diferentes procesos que se implementan en la CPM de los docentes.

A partir del perfil se han desarrollado planes de formación de formadores tanto para la Formación Inicial, la Formación Inicial en EIB y la formación en servicio. Estos planes tienen como propósito que los formadores cuenten con una visión profesional especializada en formación docente. En este momento, tales planes están en un proceso de revisión, ajuste y articulación.

Si bien la CPM de los docentes, como la carrera de formadores de los IESP y la de los docentes de universidades corresponden a distintos marcos normativos, sin embargo, existe una correlación entre el desarrollo profesional de los formadores y el de los docentes que participan de la Carrera Pública. Por eso, el Ministerio de Educación viene generando condiciones indispensables para contar con formadores que estén alineados con esta política que tiene como punto de partida el perfil del formador.

A partir de lo presentado por la conferencista, nos planteamos los siguientes desafíos, apoyándonos en publicaciones de Cuenca (2018) y de la UNESCO (2013):

- ♦ Garantizar las condiciones de trabajo adecuadas para un ejercicio profesional calificado, que permita la estabilidad laboral y la elaboración de un proyecto a futuro en el desarrollo de la Carrera (Cuenca, 2018).
- ♦ Contar con un presupuesto suficiente que permita implementar prácticas y estrategias que garanticen un sostenido desarrollo profesional.
- ♦ Desarrollar estrategias integrales que hagan atractiva la profesión docente. Más allá de mejores sueldos y mayor selectividad. (Cuenca, 2018).
- ♦ Definir qué significa un buen desempeño docente que permita orientar las políticas de formación y evaluación, pero también de valoración social. (Cuenca, 2018). Para fortalecer un sistema de evaluación oportuno y pertinente.
- ♦ Recogiendo las tendencias de la región en el Perú existe la modalidad horizontal, pero es necesario “encontrar mecanismo que permitan a los docentes lograr reconocimientos y ascensos por su superación profesional sin dejar la tarea de enseñanza en el aula, pues de lo contrario se pierde a buenos docentes donde más se les necesita (UNESCO, 2013).

[Regresar](#)

# COMENTARIOS DE ESPECIALISTAS

**Hugo Díaz Díaz,**  
Miembro del Consejo Nacional de Educación

**Luis Espinoza Tarazona,**  
Presidente de la Derrama Magisterial

**Fernando Berríos Bustamante,**  
Especialista de Unesco de Lima



**Dr. Hugo Díaz Díaz**

**Consejo Nacional de Educación**

Hugo Díaz plantea algunas preocupaciones desde la referencia del PEN al 2036, en una perspectiva “a futuro”. Para ello, establece **puntos específicos**, desatacados en forma sucesiva.

### **El proyecto educativo institucional: “Se necesita un docente a tiempo completo”**

El Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036, plantea que los docentes por estar integrados en una carrera pública, debieran ser profesionales de tiempo completo. Pues el tiempo parcial debilita el vínculo con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) o proyecto de formación de las Instituciones Educativas (IE). Del mismo modo, ello estaría implicando una desconexión entre las diversas instituciones con la sociedad, con la industria y con la producción cuando se trata de docentes que asumen la tarea formativa en áreas técnicas.

Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), refiere que la jornada docente difiere entre los países latinoamericanos, pues mientras que en el Perú es de 22 horas, en Ecuador, Chile, Colombia y México es superior a las 40 horas. Por lo tanto, debería evaluarse el reconocimiento económico de la carrera docente, a fin de mejorarlo en función de una evaluación de la jornada laboral de los profesores.

### **“La meritocracia como una pieza fundamental de la carrera”**

El PEN establece que los profesores asuman una reflexión constante de su práctica y creencias, y se dispongan a una formación autónoma, como parte de su compromiso asumido. Están de por medio, las tecnologías, las oportunidades formativas, entre otros que dispongan un canal de meritocracia que genere impacto positivo en la práctica docente.

Un requisito fundamental es la autonomía, que expone la posibilidad de que el docente pueda desplegar su creatividad e innovación. Sin embargo, algunas normas y presiones que reciben los docentes por parte del propio sistema, los distraen de su labor, exigiéndoles documentación que en muchos casos no tiene una finalidad clara. Esta situación frena sus posibilidades de constante perfeccionamiento y por lo tanto los separa del fin esencial de su tarea que es “procurar mejores resultados de aprendizaje”.

### **Participación del docente en la formulación de las políticas educativas**

“Los docentes tienen que tener una voz fundamental en la formación de las políticas educativas”. Respecto a ello, las consultas a los docentes han sido muy limitadas y muchas veces han constituido un mero formalismo. Lo ideal es que se recojan las opiniones y aportes desde las bases para que tomen

cuerpo y sirvan de insumo al diseño de acciones de política educativa efectiva desde las instancias que toman las decisiones.

## **La desescolarización como una oportunidad para fomentar la “educación a lo largo de la vida”**

Debemos pasar a un pensar en “una educación a lo largo de la vida”. Lo cual nos lleva a considerar que la función docente ya no sería de exclusiva responsabilidad de los profesionales de la educación, sino que estaría en función de la participación de múltiples actores que puedan intervenir y aportar en el proceso educativo.

Otro aspecto a considerar es la autoformación que se debe dar como una cultura adquirida por el docente para poder convivir y compartir sus saberes con los aportes de otros profesionales.

## **Limitaciones que plantea el PEN al 2036**

El sistema de información, muchas veces es abundante y otras insuficiente. No se conocen las especialidades o niveles que el mercado laboral requiere y que las entidades superiores necesitan formar. Ello tiene que ver con problemas de saturación del mercado y otras veces con déficit de algunas especialidades.

Por el contrario, hay muchos estudios sobre capacitación docente y también sobre evaluación que no son aprovechados, y que podrían ser utilizados como insumo por las entidades de formación del docente, a fin de ajustar los diseños curriculares. Sin embargo, ello no ocurre y no se aprovecha la información obtenida. Estas informaciones podrían facilitar la débil o nula relación entre la formación inicial y la formación en servicio.

Tradicionalmente las políticas remunerativas que ha realizado el Estado, han sido de incremento general de sueldos y salarios, pero no hemos llegado a asociar estos incrementos con el mérito, que son esfuerzos que el docente ha realizado, y no se estarían reconociendo. “El mérito asociado a las políticas salariales”. Es importante evaluar “el incentivo” como un mecanismo de política educativa que repercuta en captar a “los mejores” para asumir los puestos profesionales de la carrera docente. Importante tener en cuenta las disposiciones de las escalas magisteriales y su pertinencia en costos e incentivos respecto a los niveles que puedan establecerse; así como la definición de la ley de la carrera pública magisterial que implique una revisión y ajuste sobre la base de un marco legal y se ajuste plenamente a la realidad del docente y a sus demandas. Pero sobre todo, se hagan efectivas en el marco de reconocimiento e incentivos de la propia práctica y logros profesionales.

## Luis Espinoza Tarazona

### Derrama Magisterial

En un segundo momento, Luis Espinoza Tarazona, hace un reconocimiento del magisterio peruano que, en condiciones complejas como las actuales, ha sabido “sacar adelante el año escolar 2020”. Se plantea algunas **reflexiones** en torno a la carrera pública magisterial, orientadas a la mejora y en perspectiva a futuro. Esto, implica entenderla de una manera mucha más integral, no solamente en el periodo de realización de la actividad docente propia de su actuación en el aula y en su condición de nombrado o contratado sino como también, entender cómo ello se inserta desde la formación inicial hasta el retiro de la misma.

Es determinante el aspecto vocacional, desde un docente que demuestre entusiasmo y satisfacción frente a la carrera elegida; lo cual se proyecta en el bienestar cuando asume y brinda años de su vida a la tarea formativa. Sin embargo, esto no se estaría dando en el país. Esto repercute en una carrera pública magisterial que no cubre las escalas previstas, ni ofrece una pensión de vida al docente que deja de laborar, que sea acorde a los años y a la trayectoria demostrada.

Las reflexiones propuestas giran en torno a algunos cuestionamientos centrales que se irán desplegando a continuación:

### **¿Cómo está el tema del desarrollo de la carrera pública, el ingreso, la permanencia y el cese?**

El ingreso tiene que cumplir mucha rigurosidad. Estamos de acuerdo en que tiene que haber evaluaciones, pero también debemos ver el espacio de qué cantidad de maestros están ingresando a laborar. Por ejemplo, se presentan en promedio unos 200 mil maestros a la evaluación para nombramiento, aprueban una cantidad entre 25 a 30 mil, pero se nombran solamente tres, cuatro, cinco mil o a lo sumo 10 mil docentes en un año. Esta situación nos lleva a pensar en otra reflexión: ¿está primando realmente la meritocracia o el tema presupuestal – económico?

Lo paradójico frente a esto, es que se contraten maestros que no logran el nombramiento y no aprueba la evaluación única nacional. Esto conlleva a priorizar elementos que hagan que la carrera magisterial sea atrayente para la juventud de egresados de la educación secundaria. De tal modo que les signifique una opción de desarrollo y de prestigio profesional, y de solvencia económica. Sin embargo, los incentivos brindados no satisfacen, ni están a la altura sacrificio que hacen los maestros. Hay una incongruencia entre los costos que un docente asume cuando invierte en su formación para lograr grados de maestría y doctorado y la posibilidad de que ello se contemple en la ley, desde el reconocimiento salarial. Este tema se viene aplazando y hasta ahora no ha sido resuelto; considerando la línea meritocrática como una posibilidad para ello.

## ¿Cómo estamos en la formación inicial?

Aquí se abre el marco del análisis desde la posibilidad de examinar la formación inicial en la base de planteamientos de PEN al 2036, la política que establece la Unesco, cuando plantea los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la agenda 2030. Se trata de encontrar los aportes que ofrece estos documentos y cómo ello se engarza con la formación inicial del docente. Ello también implica tomar en cuenta la forma de asumir la situación de la pandemia por parte de las instituciones formativas. Se alude esta necesidad de tomar en cuenta un proceso formativo que prepare al maestro para asumir un futuro incierto. Ello implica considerar elementos de competencia vinculados al factor socio emocional y a esta dinámica social que repercute en la aparición y desaparición de las opciones profesionales.

## La formación continua y el acompañamiento docente

Se parte de un cuestionamiento que implica el papel del Ministerio de Educación respecto a la pertinencia del mismo. Esto involucra la evaluación de los distintos programas implementados y comprobar los resultados del acompañamiento pedagógico establecido por las políticas de estado. Se hace necesario saber si ello corresponde al interés y necesidad del maestro; así como, a la efectividad del aprendizaje de los estudiantes; o se ha limitado a un corte burocrático propio del cumplimiento normativo.

Estos temas son relevantes para resignificar una carrera docente que cause interés y que asegure la satisfacción y bienestar de quien la ejerza. En esta línea se implica el aspecto específico del cese de un docente. De acuerdo a la ley, el maestro cesa a los 65 años. Se trata de tener claro si esta edad es realmente pertinente o si se puede considerar el tema de la experiencia docente como un factor de proyección y aprovechamiento que la profesión puede brindar. Considerar la experiencia acumulada de un docente que haya tenido un tiempo de labor extendido en el magisterio como una posibilidad de desarrollo docente, en tanto pueda asumir un rol de acompañante de los noveles docentes, que recién se inician en la carrera o tienen poco tiempo en ella.

## La meritocracia y la participación de los docentes en las políticas de Estado

Para efectivizar la meritocracia hay que poner principal atención a los procesos de selección profesional. Ello implica rigurosidad en las distintas fases que compromete la labor del docente, una vez que se inserta en el sistema. Además, se debe asegurar el acompañamiento continuo como base del desarrollo de la carrera docente.

En forma complementaria, se establece la necesidad de una participación docente en la formulación de las políticas de Estado. Sobre todo, por ser el docente un referente principal del tema educativo. Es el maestro quien mejor conoce el tema educativo y se encuentra en contacto mucho más permanente con los estudiantes y padres de familia. Más aún, si se considera esta nueva situación generada por la pandemia. Se hace necesario tomar en cuenta “el real sentir” del maestro en muestras que sean más representativas.

## Aspectos relevantes en la inserción de los docentes en la carrera pública

Se hace alusión a la baja cantidad de docentes que se insertan a la carrera como una preocupación y al mismo tiempo, como un foco de atención que necesita ser analizado y puesto en debate. Por otro lado, hay una gran cantidad de “maestros interinos” que no terminan de insertarse en el sistema, pero acceden al mismo bajo la modalidad de contrato o de nombramientos que no garantizan la estabilidad de la carrera en el tiempo. Esto nos lleva a preguntarnos si realmente se están generando todas las condiciones para que se genere una “real carrera” del docente en nuestro país. Todo ello sin perder de vista el tema de la meritocracia y la necesidad de la evaluación del desempeño, que el docente no estaría negando como condición inherente al propio sistema. Tras ocho años de la Ley de Reforma Magisterial llama la atención que no haya docentes en la octava escala. Lo cual estaría representando un indicador relevante. Se hace referencia a la cantidad de docentes por escala: 4106 maestros en la séptima escala, que representan el 0% del universo de esta población, 14109 maestros en la quinta escala, que representan solo el 4%, y tenemos 194267 maestros en la primera escala, que representan el 54% del universo general. Habría que considerar “abrir el abanico de posibilidades” y no solo regirse por los temas económicos y presupuestales.

Es aquí donde se integra como aspecto importante el propiciar el desarrollo docente en temas como la innovación, la investigación, el desarrollo del “docente formador”, del acompañante pedagógico, entre otros. Hace falta poner atención a ello y a los criterios establecidos que incentiven al docente a insertarse en la carrera. Incluso, habría de considerar que los incentivos económicos sean permanentes en el tiempo. De modo que el docente que ha ingresado con esas características pueda contar en su remuneración mensual con un reconocimiento pertinente. Más aún en esta realidad de nuestro país, en la cual los sueldos son los más bajos para el maestro de la educación básica. Y si se especifica al sector que pueda tener un sueldo un poco más significativo, la cifra es bajísima. Ello implica la séptima escala con solo 4106 maestros, (4%), frente a 194,000 maestros que representan la gran mayoría.

Toda esta situación necesita contemplarse en el afán de atraer a los estudiantes que terminan la secundaria llevándolos a valorar la carrera como una opción interesante y una oportunidad de mayores opciones de desarrollo profesional.

Hay que priorizar estos temas, en tanto se centralice en el maestro este rol formativo con los seres humanos y esta necesidad de contar con todas las herramientas para propiciar un contacto positivo, holístico, y un manejo efectivo de habilidades socio emocionales que decanten en el desarrollo cognitivo y en el logro de un ser humano sea mucho más humano; lo cual puede entenderse desde el planteamiento de la UNESCO, “encontrar la paz mental entre hombres y mujeres”.

## Fernando Berríos Bustamante

### UNESCO, Oficina de Lima

El discurso parte desde el énfasis del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS4<sup>1</sup>), el cual refiere una educación de calidad con acceso y equidad para todos. Al respecto, se especifica la meta 4C que implica que de aquí al 2030, se necesita incrementar la oferta de docentes calificados. Ya en mayor profundidad, el indicador 4C1 pone de manifiesto que para conseguir ello, los estados deben garantizar una mínima formación docente previa al empleo o en el empleo. Este sería un débil indicador, ya que el desarrollo docente abarca mucho más que la formación inicial y en servicio. Se trata de poner énfasis a aspectos propios del desarrollo del docente a través de esta opción de carrera y sus condiciones como base de los resultados de aprendizaje en general.

### Situación del Perú respecto a los avances en el cumplimiento del ODS4

A partir de un estudio realizado por el Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y avalado por la Unesco (2020) sobre los avances del Perú en relación al ODS4 se pone de manifiesto la situación del país respecto a su avance en el ideal de alcanzar la calidad educativa.

- ◆ Existencia de un presupuesto marginal en relación al sector de mayor vulnerabilidad en nuestro país de sectores principalmente rurales. Esto no estaría ayudando a mejorar las condiciones de una educación de calidad y al desempeño docente. Se requiere actualmente un presupuesto integral de varios sectores que posibilite mejores condiciones, entre ellas, una mejor infraestructura en conectividad frente a las demandas ocasionadas por la pandemia.
- ◆ Tensión entre la tecnocracia de la gestión educativa y el cierre de brechas. Se priorizan cumplimientos de orden administrativo antes que la propia labor pedagógica. De allí que sea importante tener en cuenta la participación educativa de los docentes.
- ◆ Falta una mayor difusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en zonas no centralizadas, lo cual pone de manifiesto la limitante que ello ocasiona en relación a su mejor aprovechamiento para promover “la toma de decisiones” de las políticas educativas.

---

<sup>1</sup> Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos (Naciones Unidas, 2015. La agenda 2030 para el desarrollo sostenible) (<https://onu.org.gt/objetivos-de-desarrollo/>)

## Vinculación entre el ODS4, el PEN al 2036 y Ley de Carrera Magisterial

Este propósito de vinculación de estos tres documentos rectores, orientaría la alineación de las políticas y su proyección en el país.

- ◆ Respecto a la meta 4C ya mencionada que determina el incremento de docentes calificados, el PEN tendría contemplado en su orientación estratégica número 2, que efectivamente el docente “pueda desarrollar su potencial sin ningún tipo de discriminación, para la transformación social y construyendo vínculos afectivos positivos”. Reconocer la formación docente como un proceso continuo y flexible que va más allá de la escolaridad. En esta línea, la Ley de Reforma, en su artículo 5º, estaría considerando como uno de sus objetivos, el “promover el mejoramiento sostenido de la calidad profesional e idoneidad del profesor.
- ◆ Valorar el reconocimiento meritocrático desde la evaluación de desempeño docente es destacable en el ODS4 y en el PEN; así como generar las condiciones para el ascenso entre las diversas escalas. De allí la importancia de la evaluación del desempeño docente como una posibilidad de ascenso.
- ◆ Mejorar las condiciones propias de la carrera, pero a la par, mejorar las condiciones de trabajo que garanticen el ingreso y la permanencia de los profesores de calidad.
- ◆ Considerar programas de formación de forma permanente. Se toma de base el programa de formación en políticas docentes que promueve el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE) de Buenos Aires, que establece la necesidad de establecer políticas de desarrollo docente vinculados al desarrollo docente, al bienestar docente, y a la articulación entre la formación inicial y la formación en servicio. Lo cual estaría siendo contemplado por el Ministerio de Educación del Perú.

[Regresar](#)

# SÍNTESIS DEL PANEL

Luis Cuadros Paz  
Decano de la Facultad de Educación  
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - UNSA



El Dr. Cuadros presenta cinco ideas principales sobre la Carrera Pública del Docente en el país:

- ◆ Primero, existe una preocupación por parte del Estado en normar la Carrera docente bajo el enfoque de la meritocracia.
- ◆ En segundo lugar, se constata que la norma debe tomar en consideración el enfoque del desarrollo integral del docente en el cual se revalore al maestro.
- ◆ En tercer lugar, otra sugerencia sobre el particular, es que la norma debe contemplar un trato adecuado al docente, de modo que esta sea una profesión atractiva a los jóvenes talentosos que inician estudios profesionales.
- ◆ En cuarto lugar, procurar el trato para la permanencia de los mejores docentes y ocuparse de una jubilación, con un trato sin la pérdida de su capacidad adquisitiva.
- ◆ Finalmente, el reto es realizar desde una perspectiva sistémica una norma que involucre a los docentes de todas las modalidades y niveles.

A green rounded rectangular button with the text "Regresar" in white.

## REFERENCIAS

- Barber, M. y Mourshed, M. (2007). *Cómo se destacan los sistemas escolares con mejor rendimiento del mundo*. McKinsey & Company.
- Boccio, K. (2020). Presentación de la Carrera Pública del docente en el marco del PEN al 2036 (PPT). Lima
- Coleman, J. S., Campbell, E. Q., Hobson, C. J., McPartland, J., Mood, A. M., Weinfeld, F. D. & York, R. L. (1966). *Equality of Educational Opportunity*. Washington, DC: US Department of Health, Education & Welfare. Office of Education (OE-38001 and supp.).
- Consejo Nacional de Educación (2020). El Proyecto Educativo Nacional al 2036. Lima: CNE.
- Cuenca, R. y Vargas, J. (2018). *Perú: El estado de políticas públicas docentes*. Lima: IEP – BID – The Interamerican Dialogue.
- Freire, P. (1976). *Educación y cambio*. Buenos Aires: Comisión Ecuménica Latinoamericana de Educación (Celadec).
- Ministerio de Educación (2014). Ley de Carrera Pública Magisterial 29062. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2013). Ley 299944. Ley de Reforma Magisterial. Lima: MINEDU.
- UNESCO (2015). Declaración de Incheón y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4.
- UNESCO (1959). *Proyecto principal de Educación UNESCO-América Latina*.

Regresar



ISBN: 978-612-48288-2-9



9 786124 828829