



El impulso de una carrera

- Política de revalorización docente en el Perú -

Jaime Saavedra Chanduví
Ministro de Educación del Perú

Juan Pablo Silva Macher
Viceministro de Gestión Institucional

Jorge Ernesto Arrunátegui Gadea
Viceministro de Gestión Pedagógica

Úrsula Desilú León Chempen
Secretaria General

Jorge Ernesto Arrunátegui Gadea
Director General (e) de Desarrollo Docente

El impulso de una carrera: Política de revalorización docente en el Perú

©Ministerio de Educación del Perú

Calle El Comercio 193, San Borja
Lima, Perú. Teléfono: (511) 615 5800
www.minedu.gob.pe

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción de este libro por cualquier medio, total o parcialmente, sin permiso expreso.

1era EDICIÓN DICIEMBRE 2016

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2016-17679

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ
Calle del Comercio 193, San Borja - Lima - Perú

Impreso:
Punto & Grafía S.A.C.
Av. Del Río 113, Pueblo Libre, Lima-Perú
Telf.: 332 23 28
RUC: 20 30 44 11 687

Contenido

	Presentación	6		
	Resumen ejecutivo	8		
01	LA REVALORIZACIÓN DOCENTE			
	1.1 La importancia del rol docente	13		
	1.2 Desafíos de la profesión docente	14		
	1.3 La desvalorización social de la docencia	15		
	1.4 La docencia no es atractiva entre los jóvenes más talentosos	17		
	1.5 La revalorización docente en la experiencia internacional	18		
02	EL PUNTO DE PARTIDA: LOS DOCENTES DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO			
	2.1 ¿Quiénes son los docentes?	22		
	2.2 ¿En qué condiciones laboran los docentes?	31		
	2.3 ¿Cómo percibe la sociedad el trabajo de los docentes?	36		
	2.4 ¿Cómo se forman los nuevos docentes?	37		
03	LA POLÍTICA DE REVALORIZACIÓN DOCENTE			
	3.1 Objetivos	42		
	3.2 Marco normativo	42		
	3.3 Componentes	43		
04	MEDIDAS EN MARCHA PARA LA REVALORIZACIÓN DOCENTE			
	4.1 Componente de Atracción	48		
	✓ Mejora de remuneraciones en función al mérito	48		
	✓ Otorgamiento de asignaciones diferenciadas	49		
	✓ Profesores contratados con mejores condiciones	52		
	✓ Evaluaciones de nombramiento y contratación docente	52		
	✓ Bono de Atracción a la Carrera Pública Magisterial	54		
	✓ Calidad en la formación de nuevos docentes	55		
	✓ Beca Vocación de Maestro	57		
	4.2 Componente de Desarrollo y Permanencia			
	✓ Meritocracia en la carrera: las evaluaciones de docentes	60		
	✓ Formación docente en servicio	66		
	✓ Reconocimiento a la trayectoria y a las buenas prácticas docentes	70		
	✓ Incentivos al buen desempeño docente y al logro de aprendizajes	73		
	✓ Promoción del bienestar docente	76		
	4.3 Diseño, evaluación y seguimiento de políticas de revalorización docente sobre la base de evidencia	80		
05	LA RUTA AL 2021	83		
	Bibliografía	88		
	Glosario	90		

Presentación

Ofrecer una educación de calidad para los niños y jóvenes de nuestro país es, sin lugar a dudas, la aspiración de todos los peruanos y un objetivo de desarrollo fundamental en torno al cual existe absoluto consenso. Si bien son múltiples las variables que contribuyen a este objetivo, son los maestros quienes tienen a su cargo el quehacer complejo de conducir los procesos de enseñanza hacia el logro de aprendizajes, por lo que constituyen el factor más importante en la calidad educativa.

Pese a ello, durante las últimas décadas hemos sido testigos de la progresiva desvalorización social que ha sufrido la docencia en nuestro país: uno de cada dos peruanos considera que el trabajo de los docentes es malo o muy malo; y tres de cada cinco no alentarían a sus hijos a ser maestros de escuela. Ello nos lleva a preguntarnos por la situación actual de la carrera docente y por las condiciones en las que los maestros realizan su labor, pero sobre todo nos lleva a reflexionar sobre la naturaleza de la vocación docente y sobre las razones que llevarían a los jóvenes talentosos a elegir -o no elegir- la docencia como camino profesional. Hoy, el país tiene el reto urgente de devolverle a la profesión docente el valor que ella tiene en el contexto del desarrollo económico y social del país. Revalorizar la docencia implica asegurar su fortalecimiento como profesión para lograr así atraer talento, mejorar el desempeño de los maestros, y reposicionarla en el imaginario colectivo como una profesión retadora, que requiere de los mejores perfiles. Ello pasa por redimensionar el rol de los maestros, relevar la complejidad de su labor, y distinguir las capacidades especiales que la docencia demanda; pero también por conocer de cerca quién es el docente peruano y en qué condiciones viene laborando, para así poder actuar sobre las múltiples dimensiones que aseguran su bienestar y su buen desempeño.

Es por ello que el Ministerio de Educación ha establecido la revalorización de la docencia como uno de sus cuatro ejes prioritarios de política, junto con la mejora de los aprendizajes, la infraestructura educativa y la gestión escolar.

El impulso de una carrera presenta la política de revalorización docente del Ministerio de Educación, que tiene como objetivo hacer de la docencia en general, y de la Carrera Pública en particular, una opción profesional atractiva, que dote a los docentes de un adecuado desarrollo profesional, así como de condiciones laborales y medidas de bienestar que aseguren su ingreso y permanencia en la carrera. Pone además en evidencia los avances de cada una de las medidas diseñadas e implementadas en el marco de dicha política, así como la necesidad de asegurar su continuidad y profundización en la agenda pública. Para ello se presenta un análisis exhaustivo de la situación actual del magisterio público, el detalle del camino recorrido y, finalmente, los retos a en el mediano y largo plazo.

El Ministerio de Educación tiene la convicción de que las escuelas son tan buenas como lo son sus docentes y que el Perú necesita contar con los mejores profesionales para formar a las futuras generaciones, por lo que continuará priorizando la docencia como uno de los fines impostergables dentro de la política educativa peruana.



Resumen ejecutivo

El Ministerio de Educación ha establecido la revalorización docente como uno de sus cuatro ejes priorizados de política, junto con la mejora de los aprendizajes, la infraestructura educativa y la gestión escolar. A través de estrategias de atracción, reconocimiento y retención de los mejores docentes en el sistema educativo público, se busca asegurar la profesionalización de la docencia para mejorar la calidad del servicio educativo, al tiempo de elevar la autoestima de los docentes y la valoración social de la carrera docente en general.

La necesidad de revalorizar la docencia en el Perú responde a una serie de dificultades de distinto orden. En primer término, la carrera docente atraviesa un proceso de desvalorización social. En el Perú actual uno de cada dos peruanos considera que el trabajo de los docentes es malo o muy malo; y dos de cada tres consideran que el trabajo docente es poco o nada difícil.

Adicionalmente a ello, el magisterio peruano tiene dificultades para renovarse. Más del 30% de docentes es mayor de 50 años, pero la carrera de educación es aún poco atractiva entre los más jóvenes o entre los mejores estudiantes.

Por otra parte, las condiciones materiales y sociales en las que los docentes ejercen su labor no generan incentivos para la mejora de su desempeño: las remuneraciones son poco competitivas, la infraestructura escolar es inadecuada, la formación en servicio no responde a las necesidades particulares de capacitación de los docentes, y persisten déficits significativos en la formación inicial. Sin embargo, pese a las dificultades antes esbozadas, más del 80% de los docentes de escuelas públicas eligió la docencia por vocación, y siete de cada diez volverían a ser docentes si pudieran volver atrás.

En atención a estos desafíos, a través de la estrategia de revalorización docente, el Ministerio de Educación busca atraer y retener a los mejores docentes en el sistema educativo público, y para ello articula sus acciones en torno a dos componentes.

El primero de ellos, el Componente de Atracción, involucra todas las acciones dirigidas a establecer la docencia en general, y la Carrera Pública Magisterial en particular, como una opción profesional atractiva para jóvenes talentosos y con vocación docente. Dentro de dicho componente se han implementado en los últimos años medidas como mejoras remunerativas sobre la base del mérito; el otorgamiento de asignaciones económicas en favor de docentes que ocupan las plazas más difíciles; mejores condiciones para los profesores contratados; y evaluaciones de ingreso a la carrera transparentes y exigentes para seleccionar al mejor talento docente para el sistema educativo público.

Asimismo, se ha implementado la Beca Vocación de Maestro, una beca integral de formación inicial docente para atraer jóvenes talentosos al sistema educativo público; y el Bono de Atracción a la Carrera Pública Magisterial, que consiste en el otorgamiento de un incentivo económico para docentes que ingresen a la Carrera Pública Magisterial en el tercio superior en el orden final de méritos.

Complementariamente, el Componente de Desarrollo y Permanencia involucra todas las acciones dirigidas a mejorar las habilidades y competencias de los docentes, a motivar, reconocer y evaluar su buen desempeño, y a dotarlos de condiciones laborales y sociales adecuadas a su bienestar, para asegurar que los mejores docentes permanezcan en la carrera.

Dentro de dicho componente se están implementando en los últimos años medidas como evaluaciones y concursos de ascenso y acceso a cargos directivos sobre la base del mérito; programas de capacitación articulados bajo una política de formación docente en servicio para fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes y contribuir al logro de aprendizajes.

Asimismo, este segundo componente incluye el reconocimiento de la trayectoria y las buenas prácticas docentes a través del otorgamiento de las Palmas Magisteriales y el Sistema de Reconocimiento Docente; incentivos al buen desempeño docente y al logro de aprendizajes; y medidas orientadas a garantizar el bienestar docente.

Cabe destacar que la estrategia de revalorización docente se implementa esencialmente en el marco de lo establecido en la Ley de Reforma Magisterial, Ley No. 29944; ley aprobada en noviembre del 2012 y que establece un régimen laboral único para todos los docentes nombrados del magisterio peruano, con iguales beneficios y oportunidades: la Carrera Pública Magisterial. Este marco legal establece las condiciones necesarias para lograr una adecuada selección, progresión y desarrollo profesional del docente. Asimismo, introduce criterios meritocráticos para el acceso a mejoras salariales y oportunidades de crecimiento dentro de la carrera, y promueve la profesionalización de la docencia y el mejoramiento de las condiciones de trabajo docente en las escuelas, por lo cual constituye un vehículo para la revalorización de la docencia en el sistema educativo público.

Por todo ello, resulta necesario continuar con la implementación de la Ley de Reforma Magisterial y de la estrategia de revalorización docente en su conjunto, no solo para conferir a las medidas en marcha el tiempo suficiente para su adecuada maduración, sino también para generar confianza en el magisterio respecto de las reglas y criterios que regulan la relación laboral que mantienen dentro de la Carrera Pública Magisterial, lo que redundará en la sostenibilidad de la reforma en el futuro.

De cara al Bicentenario, la revalorización docente permitirá profesionalizar la docencia sobre la base de una carrera rigurosa y meritocrática, y contar con un magisterio adecuadamente formado, con espíritu investigador e innovador, y con vocación y compromiso para con los logros de aprendizaje. Asimismo, la mejora en la oferta de valor de la Carrera Pública Magisterial y en las condiciones materiales y sociales de las escuelas incentivará a jóvenes talentosos a optar por la docencia y a ejercerla en el sistema educativo público. Finalmente, el magisterio contará con mejores herramientas para ejercer su labor adecuadamente, se sentirá motivado para dar lo mejor de sí, y se sentirá orgulloso de ser el motor del desarrollo de nuestro país.



01

La
Revalorización
Docente

La revalorización docente

La revalorización docente es uno de los cuatro ejes priorizados de política del Ministerio de Educación, que tiene por objetivo implementar aquellas medidas y estrategias orientadas a hacer de la docencia una opción profesional atractiva, que dote a los docentes de un adecuado desarrollo profesional, así como de condiciones laborales y medidas de bienestar que aseguren su ingreso y permanencia en la carrera.

Mediante el reconocimiento, atracción y retención de los mejores docentes en el sistema educativo público se pretende asegurar no solo la profesionalización de la carrera en base a criterios meritocráticos, sino también elevar la valoración social de la carrera docente y la autoestima de los docentes. Todo ello con el objetivo último de contribuir a la mejora de la calidad del servicio educativo público en el país.

Como política de Estado, la revalorización docente ha sido recogida en el Acuerdo Nacional, que establece el compromiso del Estado de garantizar acceso universal a educación pública gratuita y de calidad mediante el “fortalecimiento y la revaloración de la carrera magisterial”¹; en el Proyecto Educativo Nacional al 2021, que establece entre sus objetivos el “promover la revaloración social de la profesión docente, en base al reconocimiento de sus buenas prácticas”²; así como también en el Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012- 2016, que establece como objetivo de política posicionar a la Carrera Pública Magisterial como una posibilidad atractiva y ventajosa de desarrollo profesional entre los docentes, a nivel de sus beneficios, procedimientos e implementación³.

En los últimos años, el Ministerio de Educación ha dado pasos importantes en la profesionalización y revalorización docente. Entre ellos, el más notable es la implementación progresiva de la Ley de Reforma Magisterial, Ley No. 29444, aprobada en noviembre de 2012. Al establecer como objetivos de la Carrera Pública Magisterial, entre otros, el mejoramiento sostenido de la calidad profesional de los docentes, la valoración del mérito en el desempeño laboral como criterio para el ascenso dentro de la carrera, y el mejoramiento de las condiciones de trabajo para facilitar el buen desempeño docente, la Ley de Reforma Magisterial ha marcado un hito fundamental en el camino hacia la profesionalización de la docencia y su revalorización social. De ahí que constituya el principal mecanismo institucional a través del cual el sistema educativo público puede atraer y retener talento docente para el cumplimiento de sus fines.

No obstante, la revalorización docente requiere de una serie de medidas complementarias a la implementación de la Ley de Reforma Magisterial para lograr el objetivo de atraer y retener a los mejores docentes, y así elevar la calidad de la enseñanza en las instituciones educativas públicas y el prestigio social de la carrera docente.

¹Acuerdo Nacional, Política Décimo Segunda.
²PEN, Tercer Objetivo Estratégico.
³PESEM, Tercera Estrategia General.

1.1. LA IMPORTANCIA DEL ROL DOCENTE

El Perú es uno de los países que cuenta con uno de los más bajos niveles educativos en la región. Aunque hay avances, las pruebas nacionales (como la Evaluación Censal de Estudiantes –ECE) e internacionales (como PISA⁴) reafirman que la calidad de la educación pública en nuestro país está aún por debajo de lo esperado.

Si bien son múltiples los factores que contribuyen en los resultados de aprendizaje, entre ellos, la calidad de la infraestructura educativa, la gestión escolar, el diseño del currículo, la dotación de materiales educativos, así como otros vinculados a las características de los estudiantes, como sus habilidades, actitudes, y su origen socioeconómico y familiar, existe consenso en la literatura en torno a que el desempeño docente es el factor más importante⁵.

Un estudio llevado a cabo por McKinsey & Company respecto de veinte sistemas educativos de diversos países, incluyendo los de más alto desempeño en la prueba PISA, concluyó que los mejores sistemas educativos, pese a las grandes diferencias que existen entre ellos, tienen en común el enfoque en la mejora de la enseñanza ya que esta impacta directamente en la performance estudiantil⁶. La evidencia sugiere también que los impactos de un buen docente se extienden hasta la adultez de los estudiantes⁷.

De ahí que en la última década se haya podido apreciar en el escenario internacional una creciente preocupación por la calidad educativa (*vis a vis* la cobertura del servicio educativo) y por el rol que cumplen los docentes en esta. De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el compromiso asumido por los países miembros de elevar la calidad del aprendizaje para todos no podrá ser alcanzado si no se mejora la calidad de la docencia⁸. En esa misma línea, algunos países emergentes, como Brasil, México y China, luego de realizar grandes avances en materia de matrícula escolar, vienen concentrándose desde hace algunos años en mejorar la calidad de la enseñanza⁹. A su vez, el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PREALC), a fines de 2002 colocó al fortalecimiento del rol de los docentes como el segundo foco estratégico para la consecución de las metas de Educación para Todos, luego de “contenidos y prácticas de la educación para construir sentidos acerca de nosotros mismos, los demás y el mundo en el que vivimos”¹⁰.

Derivado de lo anterior, se ha generado un consenso en torno a que es crucial lograr que personas competentes y talentosas deseen dedicarse a la docencia, que se desempeñen de manera excelente en el ejercicio de su profesión y que todos los estudiantes tengan acceso a enseñanza de alta calidad¹¹. Así, el principal desafío en el ámbito de la educación es el poder “atraer personas calificadas a la profesión docente, retener a estos maestros calificados, proporcionarles las competencias y conocimientos necesarios y motivarlos a trabajar duro y esforzarse al máximo.”¹²

⁴Por sus siglas en inglés: Programme for International Student Assessment, a cargo de la OCDE.

⁵OCDE (2005)

⁶Barber y Mourshed (2008)

⁷Boyd et al. (2006); Carrel and West (2010); Chetty, Friedman and Rockoff (2011); Hanushek (2002), (2004) & (2005); Hoffman and Oreopoluos (2009).

⁸OCDE (2005)

⁹UNESCO (2000)

¹⁰Robalino (2007)

¹¹OCDE (2005)

¹²Vegas (2013)

1.2 DESAFÍOS DE LA PROFESIÓN DOCENTE

Si bien el factor docente en la calidad de los sistemas educativos es fundamental, la sociedad contemporánea, caracterizada por un constante flujo de información y por una creciente demanda de conocimiento, plantea nuevos desafíos a quienes eligen ejercer la docencia que resulta imperativo reconocer. Los docentes enfrentan la presión de acompañar y anticipar los cambios en la sociedad. La globalización, la expansión de los medios de comunicación y el internet, y otros agentes socializadores han dado lugar a que los docentes dejen de ser percibidos y respetados en su rol de constructores de la identidad nacional y transmisores privilegiados del conocimiento, pese a que aún se les exige estas tareas¹³.

Además de todo ello, el contexto socioeducativo en el Perú presenta retos particulares para aquellos que evalúan entrar en la docencia. Estos retos están vinculados a factores tales como una geografía complicada, zonas de alta pobreza, importantes carencias materiales en las instituciones educativas —especialmente en contextos rurales, así como también estudiantes culturalmente diversos y multilingües, o pertenecientes a grupos poblacionales signados por procesos de exclusión y marginación, lo cual exige competencias y habilidades especiales por parte del docente.

Todas estas exigencias ponen de relieve la necesidad de redimensionar el rol del profesional docente, relevar la complejidad de su labor y las capacidades y habilidades especiales que se requieren para desempeñarse con éxito, a fin de reposicionar a la docencia en el imaginario colectivo como una profesión retadora, que requiere de los mejores perfiles.

¹³Tenti Fanfami (2005)



1.3 LA DESVALORIZACIÓN SOCIAL DE LA DOCENCIA

La valoración social de la docencia está íntimamente ligada a la propia representación y al relato que construyen los docentes respecto del objetivo y el rol que le corresponde a su profesión¹⁴.

Lamentablemente, y pese a la importancia de los docentes en la calidad educativa, en muchos países del mundo la profesión docente ha ido perdiendo prestigio y atractivo entre los jóvenes que año a año ingresan a la educación superior, entre los propios docentes y en la sociedad en general.

Nuestro país no es ajeno a este fenómeno: la profesión docente en el Perú sufre de bajos niveles de valoración social. Según revela una encuesta aplicada por IPSOS en 2014¹⁵, una parte importante de peruanos no tiene una percepción positiva sobre la labor docente: el 53% considera que el trabajo que realizan los docentes en la escuela pública es malo o muy malo. Entre las razones señaladas por los entrevistados para justificar su percepción están las deficiencias en la formación profesional de los docentes y su compromiso con la educación, así como también las inasistencias a la escuela. De acuerdo a la misma encuesta, el 31% de los peruanos considera que la labor docente es un trabajo poco o nada difícil de realizar. Ello implica que, a juzgar de uno de cada tres peruanos, no se requieren habilidades especiales para ser maestro o que cualquiera puede desempeñar dicha labor. Finalmente, el 56% de los peruanos manifestó que no alentaría a sus hijos a estudiar docencia —situación que es aún más pronunciada entre los sectores socioeconómicos A y B. De ello se colige que las metas aspiracionales de la mayoría de padres de familia no están en que sus hijos sean maestros, sino en el desarrollo profesional de sus hijos dentro de otras carreras.

Paradójicamente, la percepción social de la docencia se condice con la percepción de los mismos docentes, que no es mejor: dos de cada tres piensan que la sociedad desmerece su labor profesional, y la mitad de ellos no desearía que alguno de sus hijos fuera docente de educación básica¹⁶.

El Proyecto Educativo Nacional al 2021¹⁷ aborda la percepción de los docentes al respecto en los siguientes términos:

“Los docentes peruanos se encuentran desmotivados e incrédulos ante cualquier anuncio de cambio. Los esfuerzos que muchos de ellos realizan por innovar y dar de sí, en medio de condiciones de trabajo muy desfavorables, no son valorados por el Estado y la sociedad. Recibe igual trato aquel maestro que hace méritos extraordinarios y aquel que ni siquiera cumple con sus obligaciones mínimas.”¹⁸

Pero el desprestigio de la docencia en el Perú no es un fenómeno reciente. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Educación del año 2005¹⁹, el 47% de los ciudadanos encuestados indicó que la calidad educativa se veía afectada por el bajo nivel de los docentes. Adicionalmente, el 24% de ellos señaló que el escaso compromiso demostrado por los docentes constituía una de las principales razones detrás de este problema. Asimismo, el 80% de los ciudadanos entrevistados consideró que el desempeño docente es de regular para bajo.

¹⁴Cornejo, Rodrigo et al. (2009)

¹⁵IPSOS (2015). Encuesta realizada en 2015 por encargo del MINEDU en 16 ciudades del país.

¹⁶ENDO 2014

¹⁷CNE (2007)

¹⁸CNE (2007)

¹⁹Cuenca y Stojnic (2008)

En virtud de todo lo anterior, se puede afirmar que en el Perú existe una doble percepción social de la docencia: por un lado, se percibe que el docente debe cumplir un sinnúmero de funciones, pero al mismo tiempo se percibe que la docencia constituye una profesión de bajo prestigio, caracterizada por salarios bajos, que puede ser ejercida por cualquier persona sin formación pedagógica y que carece de estilos para la mejora, actualización e innovación²⁰.

Esta doble percepción produce bajos niveles de valoración social. Así, los docentes deben enfrentar de manera permanente dos obstáculos: “demostrar a la sociedad el valor de su trabajo y demostrar a la ciencia que su profesión es académica e intelectual”, lo que “ha conducido a un agravamiento de la crisis de identidad profesional docente.”²¹

Si bien la desvalorización de la docencia en el Perú es parte de un fenómeno que abarca muchos otros países del mundo tanto desarrollados como en desarrollo, las circunstancias específicas del devenir histórico de nuestro país han contribuido a este resultado. Este “equilibrio de bajo nivel”, caracterizado por la disminución sostenida de la calidad educativa a contrapartida de la expansión de la cobertura del servicio educativo, se habría alcanzado debido a que todos los actores de la comunidad educativa implementaron una agenda que compensó la reducción de los salarios reales con estabilidad laboral, posibilidades de un segundo empleo, reducción de los horarios y precarización de la disciplina en el trabajo²².

²⁰Minedu (2003)
²¹Cuenca y Stojnic (2008)
²²Webb y Valencia (2007)

1.4 LA DOCENCIA NO ES ATRACTIVA ENTRE LOS JÓVENES MÁS TALENTOSOS

En general, no se percibe mayor interés por parte de los jóvenes egresados de la carrera de Educación a postular a la Carrera Pública Magisterial: la edad promedio de los postulantes al concurso de ingreso a la Carrera Pública Magisterial de 2015 fue de 37 años, el 0.8% de los postulantes era menor de 25 años, y el 34% mayor de 40 años. En ese sentido, el sistema educativo público no estaría aun logrando captar el talento más joven.

Pero el problema viene de más atrás: los jóvenes egresados de la secundaria no tienen mucho interés en seguir la carrera de Educación. De acuerdo a una encuesta llevada a cabo en 2015 entre jóvenes de quinto de secundaria de Lima Metropolitana y Callao²³, la carrera de Educación tiene muy baja consideración entre los encuestados: solo el 1% de ellos la elige como primera opción profesional. Ingeniería es la carrera que genera mayor atracción, seguida de Administración y Contabilidad.

De otro lado, hay evidencia que sugiere que los mejores egresados de la secundaria no tienen entre sus opciones preferentes a la carrera docente²⁴. Así, de una revisión de los resultados de los exámenes de admisión de algunas universidades públicas y privadas de prestigio, se puede observar que los puntajes obtenidos por los postulantes a la carrera de educación son considerablemente inferiores a los obtenidos por los postulantes a otras carreras, como puede observarse en la Tabla 1 que muestra, a manera de ejemplo, los resultados del proceso de admisión 2015 de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

TABLA 1: RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE ADMISIÓN POR PROGRAMAS, UNMSM, 2015

Programas	Puntaje promedio de Ingresantes	Puntaje mínimo ingreso	Número de Ingresantes	Número de postulantes	Ratio ingresantes/postulantes (%)
Docencia	732	961	36	406	9.3
Medicina	1044	1729	49	2114	2.3
Contabilidad	827	1215	102	3060	3.3
Derecho	743	1120	106	3406	3.1
Otros programas	823	1128	36	1175	5.2

*Docencia agrupa Educación Física, Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria

*Fuente: La investigación y la elaboración de la tabla estuvieron a cargo de Hugo Ñopo.

²³GFK, 2015. Definición del Talento Magisterial. Encuesta llevada a cabo por GFK Perú por encargo de Toronja en Abril de 2015, a 400 estudiantes de quinto de secundaria, hombres y mujeres, de 80 colegios de NSE C y D en Lima Metropolitana y Callao.
²⁴MINEDU (2003)

El desprestigio de la profesión docente entre los jóvenes no es exclusivo del Perú. En Estados Unidos, por ejemplo, la mayoría de estudiantes percibe la docencia como una opción poco atractiva en términos de la calidad profesional de quienes la ejercen, las oportunidades de crecimiento profesional y la retribución²⁵. Entre el 91% de los estudiantes del tercio superior que declaró que no iba a optar por la docencia, los más importantes atributos que explicaban el rechazo a ese trabajo fueron el prestigio y la imagen (*appeal*) del cuerpo docente. Sin embargo, los autores notaron que la retribución constituía la mayor brecha entre la docencia y las profesiones finalmente elegidas por estos alumnos.

Los bajos niveles de valoración social de la docencia y el desprestigio de la carrera de educación entre los jóvenes traen como consecuencia no solo el riesgo de una oferta de docentes cuantitativamente insuficiente, sino sobre todo un problema principalmente cualitativo, puesto que, aun existiendo docentes suficientes para cubrir las plazas, la profesión docente no estaría captando a los mejores estudiantes ni a las personas idóneas para desempeñar la docencia en condiciones especiales (zonas rurales, de población indígena, entre otras). Debido a ello, resulta preciso revalorizar la carrera docente a fin de lograr atraer talento joven a la docencia para así cubrir la demanda de docentes y darle sostenibilidad al sistema educativo público.

1.5 LA REVALORIZACIÓN DOCENTE EN LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL

Dada la conciencia de la importancia del rol de los docentes en la mejora de la calidad educativa, la pérdida de prestigio de la profesión docente ha sido materia de preocupación en muchos países del mundo, por lo que gobiernos y organizaciones internacionales han formulado e implementado estrategias de política para la revalorización de la docencia.

²⁵Auguste, Kihn y Miller (2010)

Estas estrategias han estado inspiradas en gran parte en aquellas políticas que han permitido a los sistemas educativos más exitosos del mundo (i.e., Finlandia, Singapur, Corea del Sur) alcanzar su nivel actual. Estos sistemas se han centrado en alcanzar tres objetivos claros²⁶:

- a. Lograr que las personas más aptas opten por ejercer la docencia.
- b. Acompañar el desarrollo de estas personas.
- c. Implementar sistemas y mecanismos de soporte a fin de asegurar que todos los escolares accedan a una enseñanza de excelencia.

Así, las estrategias de política vinculadas a la revalorización docente en la experiencia internacional han buscado hacer de la docencia una opción de carrera atractiva: mejorar la imagen de la profesión docente e incrementar su prestigio social con el fin de atraer a los mejores estudiantes y retener a los mejores profesores en las escuelas públicas. Ello mediante un adecuado soporte y esquema de incentivos que logre un desempeño docente de alto nivel y un desarrollo profesional óptimo.

Estas experiencias se pueden agrupar en:

- **Atracción y reclutamiento de talento docente:** remuneraciones competitivas, incentivos financieros o bonos de contratación diferenciados para aquellos que trabajan en zonas desfavorecidas o bajo condiciones especiales; vías alternativas de ingreso a la docencia; normas claras para un ingreso riguroso; modalidades de empleo más flexibles; reclutamiento focalizado de docentes; y estrategias comunicacionales para mejorar la imagen de la profesión.
- **Formación inicial y continua de calidad, y retención de docentes altamente calificados:** acreditación de centros y programas de formación docente; desarrollo de perfiles docentes para alinear su desarrollo con las necesidades de la escuela; fortalecimiento de programas de inducción, tutorías y acompañamiento a docentes nuevos; oportunidades de capacitación en general o vinculadas a resultados de evaluaciones; asignación de tiempo dentro de jornada laboral para desarrollo profesional y colaboración entre maestros; evaluaciones de desempeño, así como premios, reconocimientos, e incentivos al mérito, y medidas para mejorar las condiciones de trabajo.

La evidencia internacional sugiere que mejorar la imagen de la profesión docente e incrementar su prestigio social para atraer a los mejores estudiantes y retener a los mejores profesores no puede lograrse a través de medidas aisladas. Por el contrario, debe ser parte de una política integral, cuyo objetivo principal sea lograr la excelencia docente para contribuir a una educación pública de calidad. Esta política integral debe incluir acciones en el corto, mediano y largo plazo, e incluir distintos elementos, tales como la formación inicial y en el servicio, los incentivos económicos y no económicos, la política salarial, el cierre de las brechas de infraestructura, la educación rural, entre otros. Asimismo, debe integrar a los distintos actores: los diferentes niveles de gobierno, organizaciones sindicales, padres de familia, especialistas, centros de investigación y otros interesados en la mejora de la calidad educativa.

²⁶Barber y Mourshed (2008)



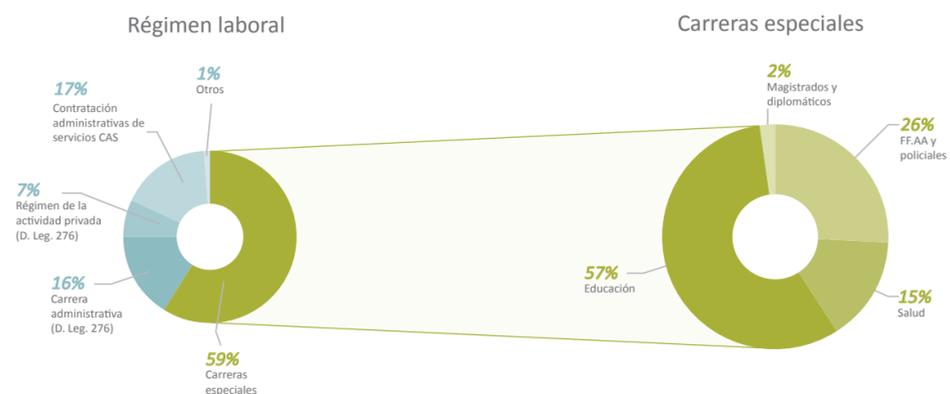
02

El punto de partida:
los docentes del
sistema educativo
público

2.1 ¿QUIÉNES SON LOS DOCENTES?

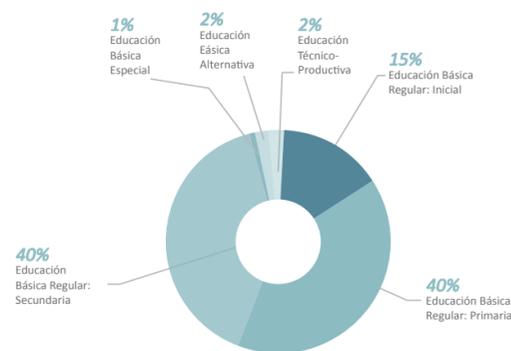
El magisterio peruano está compuesto por un total de 382 mil docentes,²⁷ lo que la convierte en la carrera especial de mayor importancia del sector público: mientras que educación representa el 57% de los servidores públicos laborando en carreras especiales, las fuerzas armadas y policiales representan el 26%, y los profesionales de la salud el 15%.

GRÁFICO 1:
SERVIDORES PÚBLICOS POR RÉGIMEN LABORAL



Fuente: SERVIR

GRÁFICO 2:
DOCENTES POR MODALIDAD EDUCATIVA (%) Y NIVEL



Fuente: Minedu, Nexus, Junio 2016

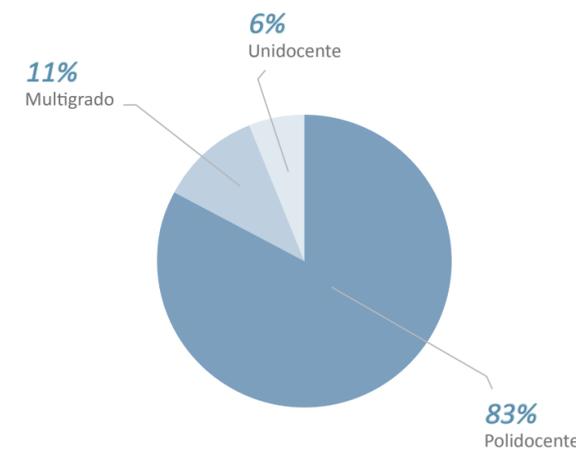
De estos 382 mil docentes, dos tercios son nombrados y un tercio es contratado; más de la mitad (59%) son mujeres; la gran mayoría (95%) enseña en la modalidad de Educación Básica Regular (15% en inicial, 40% en primaria y 40% en secundaria), y 83% en instituciones educativas polidocentes²⁸, es decir, en aquellas que cuentan con más de un docente que se encarga de una o más secciones. Una proporción considerable del magisterio (42%) labora en escuelas ubicadas en zonas rurales, y un 10% del total de docentes labora en instituciones educativas bilingües²⁹.

²⁷ Docentes laborando en instituciones educativas públicas. Nexus, mayo 2016.

²⁸ Las instituciones educativas polidocentes son aquellas en las que hay más de un docente. Cada docente se puede hacer cargo de una o más secciones. Las instituciones educativas multigrado son aquellas en las que el docente tiene dos o más secciones a su cargo. Las instituciones educativas unidocentes son aquellas en las que sólo hay un docente a cargo de todas las secciones, incluyendo las funciones directivas de la escuela.

²⁹ De acuerdo al Padrón de Instituciones Educativas Bilingües del ESCALE.

GRÁFICO 3:
DOCENTES POR TIPO DE ESCUELA (%)



Fuente: Minedu, Nexus, Junio 2016

La edad promedio del magisterio es de 44 años. Sin embargo, se encuentran diferencias significativas por sexo y régimen de contratación. Por ejemplo, la siguiente tabla muestra cómo las mujeres tienden a ser, en promedio, ligeramente más jóvenes que los hombres, y cómo los contratados tienden a ser, en promedio, cerca de once años más jóvenes que los nombrados.

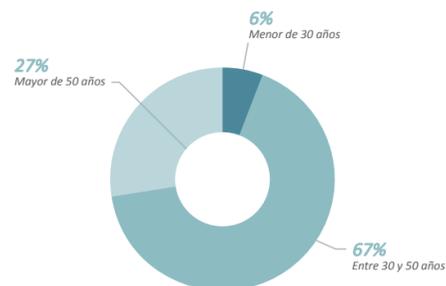
TABLA 2: EDAD DE LOS DOCENTES SEGÚN SEXO Y RÉGIMEN LABORAL

Sexo	Edad promedio de los docentes		
	Nombrados	Contratados	Promedio
Hombre	49	38	46
Mujer	49	38	45
Promedio	49	38	44

Fuente: Minedu, Nexus, Junio 2016

Mientras que el 6% de docentes es menor a 30 años, el 27% es mayor de 50 años. Es decir, por cada docente joven menor a 30 años en el magisterio, existen alrededor de 5 docentes mayores a 50 años, por lo que la estructura etaria de nuestro magisterio se encuentra lejos del ratio sugerido por la OCDE como distribución óptima para una fuerza docente³⁰: un docente joven menor a 30 años por cada dos docentes con edad mayor a 50 años. Así, tenemos un magisterio que está envejeciendo y del cual se jubilarán aproximadamente 52 mil docentes en el transcurso de los próximos 10 años.

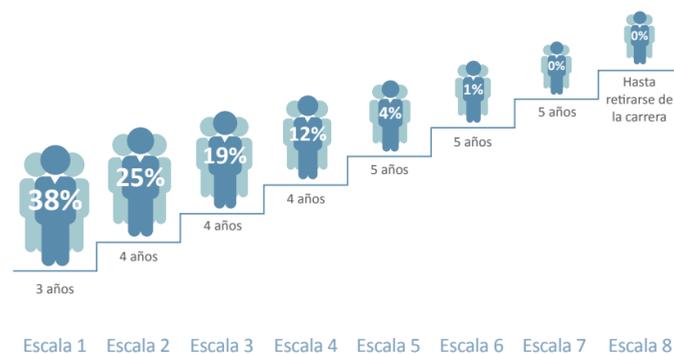
GRÁFICO 4:
DOCENTES POR GRUPO ETARIO



Fuente: Minedu, Nexus, Junio 2016

La LRM establece ocho escalas magisteriales a las cuales pueden acceder los docentes de acuerdo a sus años de servicio y sus méritos. Los docentes ubicados en las escalas más altas gozan de una mayor remuneración, así como de la posibilidad de acceder a cargos jerárquicos y otras áreas de desempeño laboral dentro de la Carrera Pública Magisterial. Cabe señalar que, con la aprobación de la LRM, los docentes provenientes de la Ley No. 29062, Ley de Carrera Pública Magisterial, fueron ubicados entre la segunda y sexta escala, en una escala superior a la que hasta entonces detentaban, dada su participación en procesos de evaluación previos; por su parte, los docentes provenientes de la Ley del Profesorado fueron ubicados automáticamente en la primera, segunda, o tercera escala, y luego tendrían la oportunidad de reubicarse entre la segunda y sexta escala a través de dos concursos excepcionales de reubicación. A junio de 2016, el 83% de los docentes se encontraba ubicado en las tres primeras escalas.

GRÁFICO 5:
ESCALA MAGISTERIAL Y DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES POR ESCALA



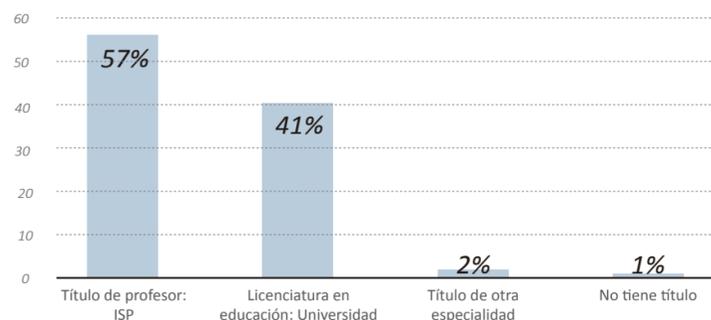
Fuente: Minedu, Nexus, Junio 2016

³⁰OCDE (2014). Cabe precisar que la gestión del envejecimiento de la fuerza laboral docente es también un tema complejo para los países OCDE, donde el promedio no alcanza la proporción ideal entre docentes jóvenes y mayores a 50 años. Por ejemplo, Finlandia tiene un docente menor a 30 por cada cuatro docentes mayores a 50 años.



En relación a la formación profesional de los docentes del sector público, los institutos superiores pedagógicos (ISP) desempeñan un rol preponderante. De hecho, 57% de los docentes se formó profesionalmente y obtuvo título de profesor en dichos establecimientos, mientras que 41% de docentes se formó y obtuvo licenciatura en Educación en universidades. El porcentaje de docentes con título en otra especialidad ajena a la docencia es marginal (2%). Cabe señalar además que, hasta el año 2014, menos del 1% de docentes tenía la calidad de “interino” al no contar con título profesional.

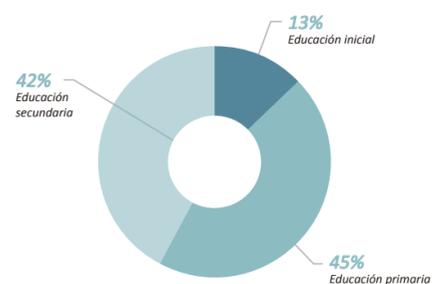
GRÁFICO 6:
DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO SEGÚN TIPO DE TÍTULO OBTENIDO / 2014



Fuente: ENDO 2014

Entre los docentes con título, la distribución de la especialidad por la que optaron es heterogénea. Las especialidades de Primaria y Secundaria son las que captan ampliamente las preferencias (45% y 42%, respectivamente), mientras que Inicial tiene una participación largamente menor (13%).

GRÁFICO 7:
DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO SEGÚN ESPECIALIDAD / 2014



Fuente: ENDO 2014

³¹DS 065-2001-ED
³²DS 07-2004-ED

DOCENTES INTERINOS

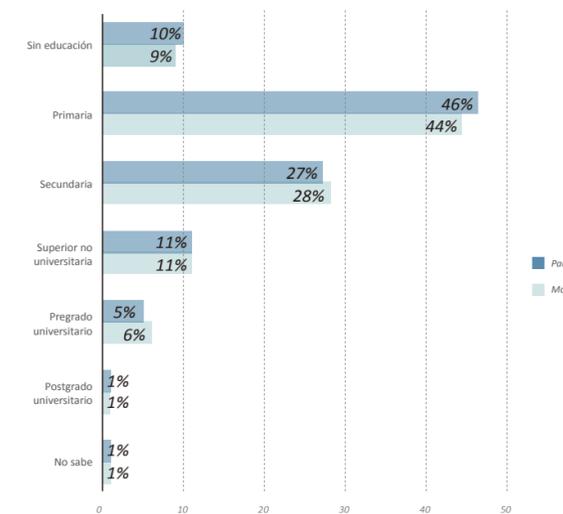
La figura de profesor interino -persona que ejerce la docencia sin poseer título de docente en colegios públicos- fue creada en 1984 como una figura transitoria para brindar el servicio educativo principalmente en zonas rurales de difícil acceso.

A lo largo de tres décadas los profesores interinos tuvieron diversas oportunidades de incorporarse a la carrera magisterial, en algunos períodos incluso sin pasar por una evaluación previa. En 2001 se confirió a los profesores interinos un plazo de tres años para obtener el título de docente³¹, y en 2004³² se extendió dicho plazo hasta 2010.

En 2012, la Ley de Reforma Magisterial otorgó un plazo adicional de dos años para que los profesores interinos, que para ese entonces superaban los 14 mil, pudieran obtener el referido título. Vencido dicho plazo, se dispuso el cese de aquellos profesores interinos que no lograron acreditar su título profesional pedagógico, y a aquellos profesores que sí lo acreditaron a fin de permitirles el ingreso a la CPM como docentes nombrados.

El nivel educativo de los padres de los docentes nos permite aproximarnos al capital humano de sus familias y también a la movilidad social que han experimentado los docentes. Así, solo el 15% de docentes tiene padres que lograron alcanzar educación superior. Los padres del resto de docentes alcanzaron secundaria (27%) o primaria (46%) como máximo nivel de instrucción, o no recibieron educación alguna (10%). En ese sentido, existe una importante movilidad social intergeneracional en los docentes del magisterio público respecto de sus padres, ya que, como es evidente, la totalidad de ellos cuenta con estudios superiores.

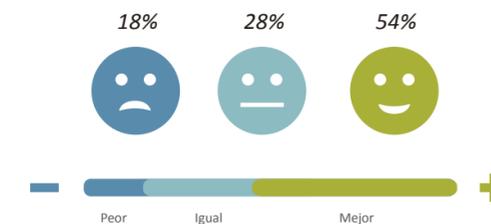
GRÁFICO 8:
DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO SEGÚN MÁXIMO NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO POR SUS PADRES / 2014



Fuente: ENDO 2014

La significativa movilidad educativa intergeneracional experimentada por los docentes está en consonancia con su percepción de movilidad económica. En efecto, más de la mitad de los docentes (54%) percibe que su situación económica actual es mejor que la de sus padres durante su niñez. Pese a que el panorama es largamente positivo, 1 de cada 5 estima que su situación es peor.

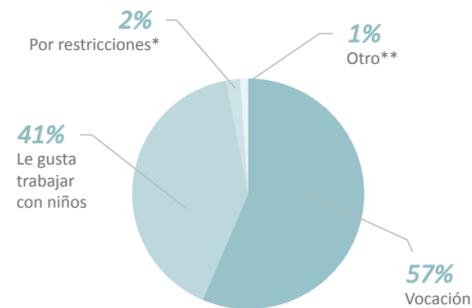
GRÁFICO 9:
DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO SEGÚN SU SITUACIÓN ECONÓMICA CON RESPECTO A LA DE SUS PADRES / 2014



Fuente: ENDO 2014

De acuerdo a la ENDO 2014, la gran mayoría de docentes optó por su profesión con alguna certidumbre para desempeñarla: 6 de cada 10 docentes eligió la docencia por vocación y 1 de cada 4 debido a su gusto por trabajar con niños y adolescentes. En contraste, solo el 10% de docentes manifestó haber elegido la docencia debido a alguna restricción, ya sea porque era la única opción de estudios disponible en su zona, porque no podía costear otra opción, o simplemente porque no ingresó a otra carrera.

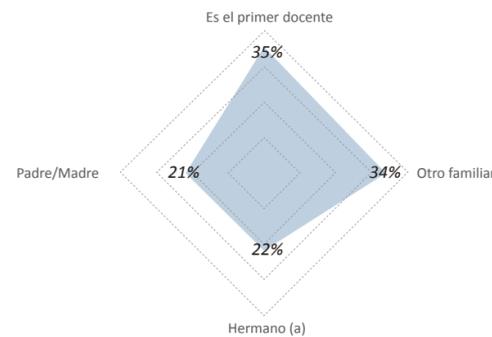
GRÁFICO 10:
DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO SEGÚN MOTIVO POR EL QUE ELIGIÓ SU PROFESIÓN



*Era la única opción de estudios disponible en su zona, económicamente no podía estudiar en otra zona o no ingresó a otra carrera.
**Tradición familiar, la carrera le ofrecía estabilidad laboral.
Fuente: ENDO 2014

Más allá de las razones conscientemente evocadas, la inclinación por la docencia puede también estar eventualmente relacionada con los familiares que antecedieron al docente en esa senda. Tal como se aprecia en el siguiente gráfico, buena parte de docentes tiene algún familiar que fue docente antes que él o ella. Sólo en el 35% de los casos se constata que se trata del primer miembro de la familia en elegir dicha profesión. Estos datos sugieren que los antecedentes familiares estarían ejerciendo cierta influencia en la elección profesional.

GRÁFICO 11:
DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO SEGÚN FAMILIARES QUE FUERON DOCENTES ANTES QUE ÉL O ELLA

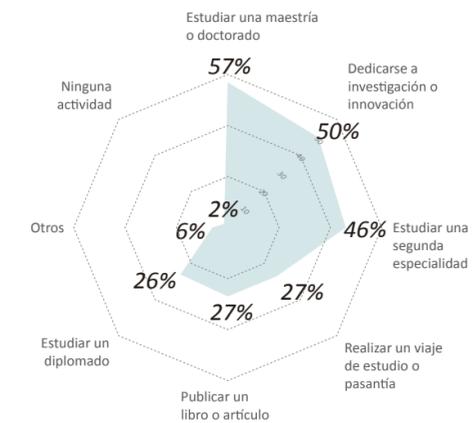


Fuente: ENDO 2014

Un docente con vocación entiende la docencia más allá de la simple elección de un empleo, comprende la importancia de su labor y su impacto en los demás. El grado de vocación de los docentes del magisterio público queda evidenciado en el hecho de que 7 de cada 10 docentes elegiría nuevamente la docencia si tuviera la oportunidad de volver atrás en el tiempo.

Asimismo, el compromiso y motivación de los docentes por su profesión se ven reflejados en sus planes de desarrollo académico en el corto y mediano plazo. De acuerdo a la ENDO 2014, una parte importante de docentes desea cursar un posgrado con el fin de continuar con su formación académica (57%). Las preferencias también son fuertes en lo que respecta a dedicarse a actividades de investigación o innovación pedagógica (50%) y a estudiar una segunda especialidad (46%).

GRÁFICO 12:
PERÚ: DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO SEGÚN PLANES DE DESARROLLO ACADÉMICO A CINCO AÑOS



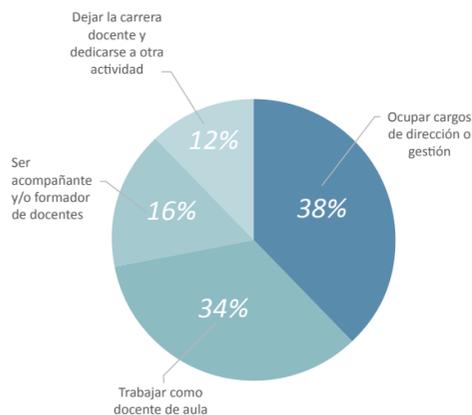
Fuente: ENDO 2014

“Usted no tiene idea de lo maravilloso que es enseñar, es indescriptible la felicidad que uno siente cuando un niño con el que usted ha estado trabajando y trabajando aprende a leer o escribir. Es un sentimiento fantástico que te llena de mucha emoción.”

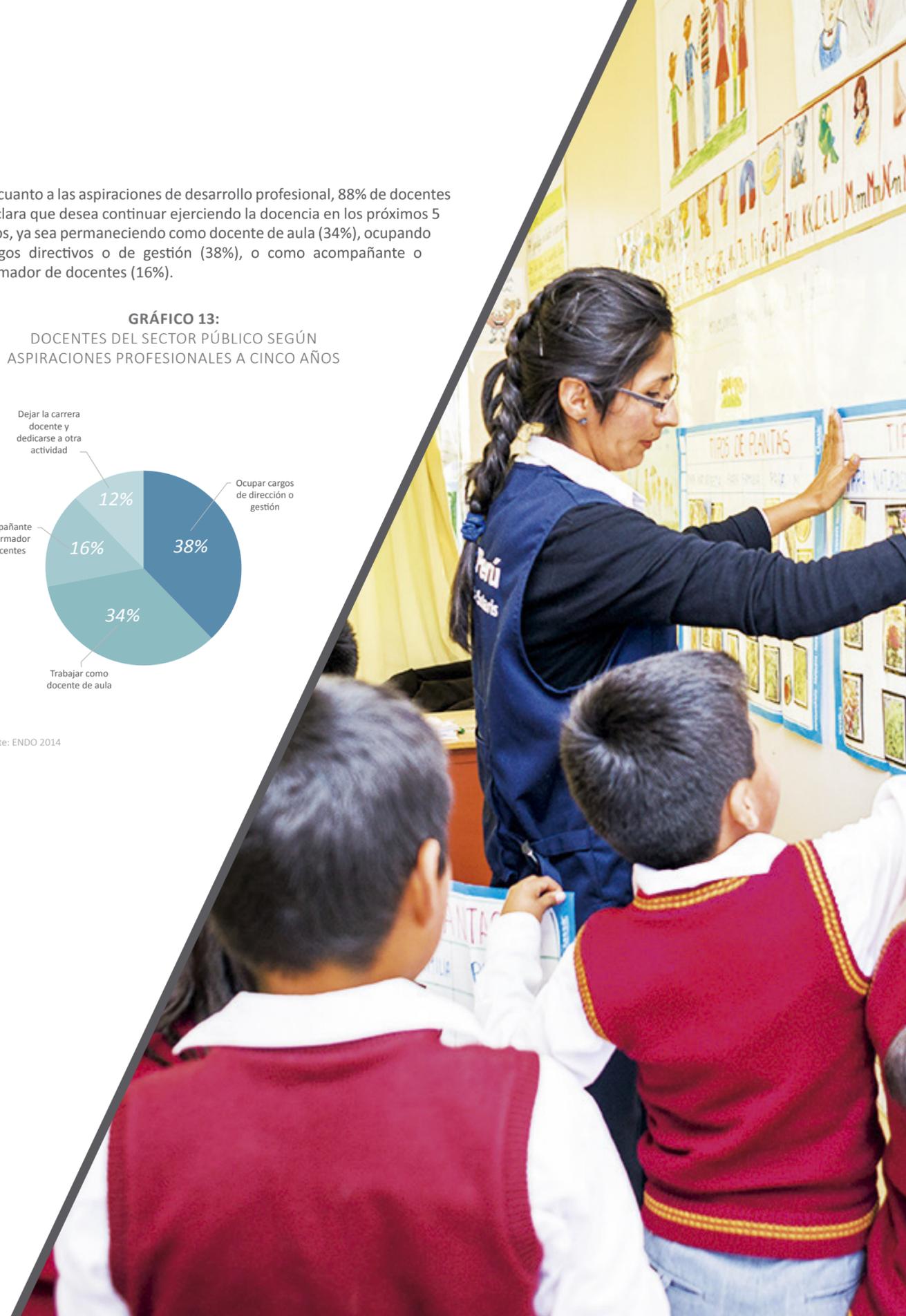
Docente, Lima.

En cuanto a las aspiraciones de desarrollo profesional, 88% de docentes declara que desea continuar ejerciendo la docencia en los próximos 5 años, ya sea permaneciendo como docente de aula (34%), ocupando cargos directivos o de gestión (38%), o como acompañante o formador de docentes (16%).

GRÁFICO 13:
DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO SEGÚN
ASPIRACIONES PROFESIONALES A CINCO AÑOS



Fuente: ENDO 2014

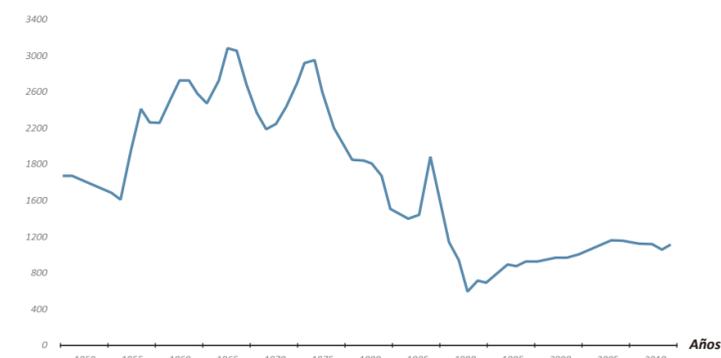


2.2 ¿EN QUÉ CONDICIONES LABORAN LOS DOCENTES?

Remuneraciones

Los salarios docentes en el Perú representan un tercio de lo que eran hace 40 años. La carrera docente se ha vuelto progresivamente menos rentable, ofreciéndoles a los docentes una menor retribución por el mismo nivel de esfuerzo.

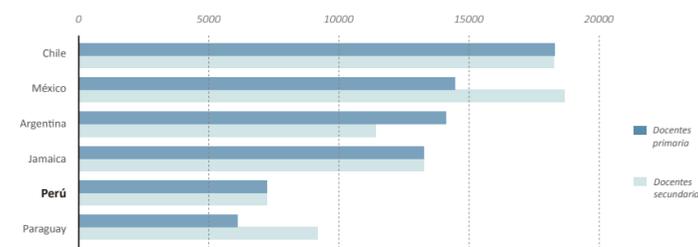
GRÁFICO 14:
SALARIO REAL ANUAL (DÓLARES PPP 1970)



Fuente: GRADE, MINEDU

Al comparar la situación remunerativa del docente peruano con la de otros países latinoamericanos, el Perú ocupa los últimos puestos en cuanto a remuneraciones al inicio de la carrera. Por ejemplo, mientras que en Primaria la remuneración de docente peruano sólo supera a Paraguay, en Secundaria es la más baja de la región. Esta situación prevalece, tanto a los quince años de experiencia laboral, como al final de la escala magisterial.

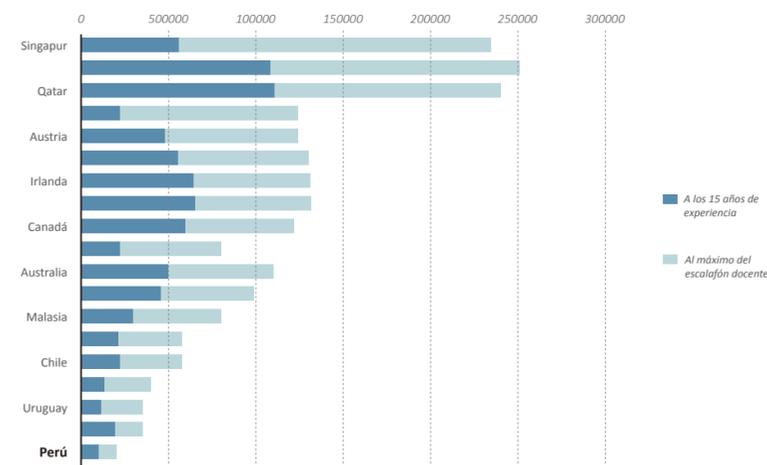
GRÁFICO 15:
SALARIO INICIAL: DOCENTES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA



Salario anual en instituciones públicas (US\$ PPP)
Fuente: Elaboración BID 2014 (a partir de información de PISA 2012)

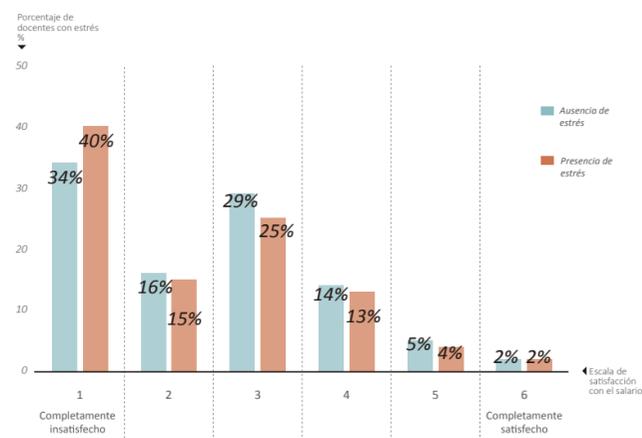
GRÁFICO 16:

SALARIO A LOS 15 AÑOS DE EXPERIENCIA Y AL MÁXIMO DEL ESCALA DOCENTE



Salario anual en instituciones públicas (USD\$ PPP)
Fuente: Elaboración BID 2014 (a partir de información de PISA 2012)

Los estudios sobre bienestar laboral señalan que si bien el ingreso económico no predice la satisfacción con la vida, el percibir niveles bajos de ingreso sí la deteriora. En ese sentido, los resultados de la ENDO 2014 sugieren que el nivel de satisfacción del docente con su salario estaría relacionado a la presencia de episodios de estrés. Aquellos docentes que indicaron haber sufrido estrés en los últimos dos años reportaron un menor nivel de satisfacción con su salario que aquellos que no reportaron estrés. Ello se condice, además, con los resultados de un estudio llevado a cabo en 2013 por el MINSA entre docentes de Lima Metropolitana y el Callao, en el que la inadecuación de los salarios docentes fue identificada como la principal causa de estrés laboral.

GRÁFICO 17:
SATISFACCIÓN CON EL SALARIO SEGÚN EPISODIOS DE ESTRÉS EN DOCENTES

Fuente: ENDO 2014

¹⁹Diener, Ng, Harter, & Arora (2010); Kahneman & Deaton (2010). Los estudios clásicos en psicología organizacional ya habían reportado conclusiones similares. Por ejemplo Herzberg (1968) señalaba que si bien el salario no promueve la motivación ni la satisfacción laboral, la percepción negativa de éste sí generaba malestar en la organización y colaboradores.

Infraestructura escolar

De acuerdo a ENEDU 2013, el 54% de los locales escolares tenía por lo menos 21 años de antigüedad y el acceso a servicios básicos era limitado. Sólo la mitad de locales tenía abastecimiento de agua a través de la red pública dentro de la institución; el resto se abastecía a través de acequias, pozos y red pública fuera del local. Menos de un tercio de los locales escolares tenía servicios higiénicos conectados a la red pública; el resto no contaba con servicios higiénicos, tenía pozos ciegos, o contaba con inodoros sin conexión a la red pública. Alrededor de un tercio carecía de energía eléctrica mediante red pública.

La infraestructura escolar, en general, carece de espacios y servicios pensados para el docente, o para facilitar su trabajo y sus interacciones diarias con colegas, directores y padres de familia. De acuerdo a ENDO 2014, el 29% de los docentes manifiesta que sus escuelas no cuentan con servicios higiénicos para uso exclusivo de docentes; el 68% de escuelas no contaría con sala de profesores, por lo que carecen de un espacio adecuado para descansar, preparar sus clases, discutir con colegas, entre otras actividades necesarias fuera del aula; y, finalmente, el 56% de locales escolares no contaría con internet, y el 66% con biblioteca, por lo que los docentes carecerían de condiciones para investigar y acceder a nuevos conocimientos.

CONDICIONES EN LAS QUE TRABAJAN LOS DOCENTES DE ESCUELAS RURALES

Ejercer la docencia en instituciones educativas ubicadas en zonas rurales agrega complejidad al ejercicio de la profesión, tanto por los desplazamientos necesarios, la separación del núcleo familiar, y las limitaciones para acceder a servicios básicos. Dos de cada cinco docentes de instituciones educativas rurales manifiestan tener que vivir lejos de su familia y quedarse a dormir en otro lugar para poder desempeñar sus funciones.

Ello es consistente con el hecho de que las plazas docentes en instituciones educativas rurales más alejadas no son muy demandadas. Así, por ejemplo, en el concurso de nombramiento 2015, 81% de ellas quedaron desiertas.



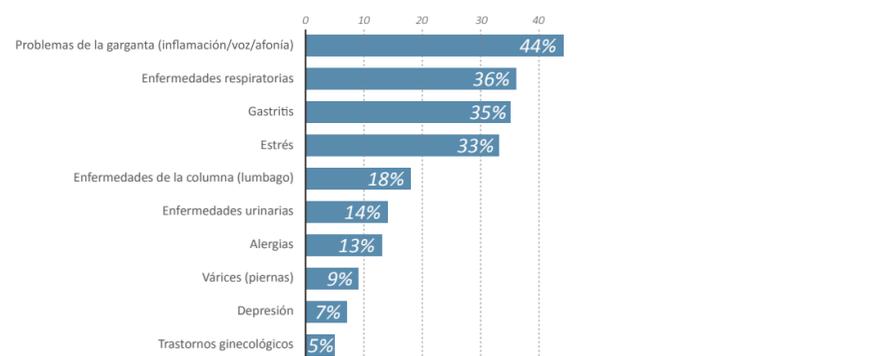
“(...) en el viaje se va todo el tiempo y no lo puedes aprovechar. Ahora que ya estoy cerca tengo más tiempo para mi casa, para mis hijos y aparte de eso puedo preparar mejor mis clases en la tarde.”

Docente, Piura.

Enfermedades docentes prevalentes

De acuerdo a ENDO 2014, el 94% de docentes reporta haber sufrido problemas de salud en los dos últimos años. En el 2013, cerca de 130 mil docentes se habrían ausentado de la escuela por motivos de enfermedad (38.1%) o accidentes personales (5.4%), en periodos que van desde un día hasta por lo menos un mes. Del total de docentes que reportaron problemas de salud, el 44% de docentes sufrió afecciones a la garganta; 36% enfermedades respiratorias; 35% gastritis; 33% depresión; 18% enfermedades de la columna; y 14% de enfermedades urinarias, como principales afecciones.

GRÁFICO 18:
ENFERMEDADES PADECIDAS POR LOS DOCENTES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS



Fuente: ENDO 2014

Cabe resaltar, no obstante, que estas enfermedades no son exclusivas de los docentes peruanos. Diferentes estudios en materia de salud docente llevados a cabo en otros contextos revelan que estas afecciones son bastante comunes en docentes, por lo que estarían asociadas a su trabajo.³⁵ En el caso peruano existe evidencia sobre factores que permitirían asociar dichas enfermedades con las condiciones materiales en las que los docentes ejercen su labor:

- De acuerdo a ENDO 2014, 75% de docentes siempre o casi siempre permanece de pie la mayor parte del tiempo, mientras que 17% de docentes siempre o casi siempre permanece en posturas físicas incómodas –porcentaje que se incrementa entre los docentes del nivel Inicial. Esta situación, sumado al trajín diario, el cargar materiales educativos de la casa a la escuela, entre otros, podrían tener vinculación con las afecciones al sistema osteomuscular.
- De otro lado, 26% de docentes declara tener la necesidad de forzar la voz siempre o casi siempre durante sus clases, y 34% declara estar expuesto al polvo de tiza. Las condiciones acústicas de los espacios de enseñanza en algunos casos podrían estar obligando a los docentes a forzar la voz y a desarrollar afecciones a la garganta como disfonías.
- Finalmente, 14% de docentes, principalmente mujeres, ha reportado haber padecido de enfermedades en el aparato genitourinario, lo cual podría estar vinculado a la ausencia de servicios higiénicos exclusivos para docentes.

³⁵Cuenca (2005)

ACCESO A SERVICIOS DE SALUD

En lo que se refiere al acceso a servicios de salud, los docentes del sistema educativo público, tanto nombrados como contratados, son asegurados regulares de ESSALUD, junto a sus derechohabientes. Pese a ello, de acuerdo a ENDO 2014, los centros de salud a los que los docentes acuden con mayor frecuencia como primera opción son las farmacias (38%), las postas, centros de salud y hospitales del MINSALUD (26%), y solo en tercer lugar establecimientos de ESSALUD (24%). En caso de enfermedad que requiera de seguir un tratamiento, el 66% de docentes declara recurrir a ESSALUD para financiar sus tratamientos, mientras que 28% declara utilizar sus propios recursos. Esto significa que los docentes en su mayoría no recurren a ESSALUD para cuestiones menores, pero sí cuando se enfrentan a problemas de salud que requieren de un tratamiento que no pueden financiar.

Esta situación se puede explicar por la limitada oferta de establecimientos de ESSALUD, especialmente fuera de Lima, en zonas alejadas o rurales, además de las restricciones geográficas en la atención que impiden que los docentes que ocupan plazas en jurisdicciones distintas a su domicilio se atiendan en centros de salud de redes asistenciales que no correspondan a su DNI. De otro lado, ESSALUD presenta también gran saturación en hospitales de alta complejidad y déficit de recursos humanos, además de serias deficiencias en la atención a asegurados: excesivas demoras en el otorgamiento de citas (45 días en promedio, 60 días para procedimientos de diagnóstico regulares y 180 días para diagnósticos complejos) y de medicamentos (5 días en promedio), largas colas y lentitud en la atención, y falta de interés o amabilidad del personal de salud.

De ahí que 65% de docentes manifieste algún grado de insatisfacción en relación con los servicios prestados por ESSALUD y recurra a médicos particulares, pese a los costos que ello acarrea, por recibir una atención más pronta y efectiva, por la cercanía del centro de atención, o por no poder atenderse en ESSALUD dadas las restricciones geográficas.



Capacitaciones

De manera permanente desde hace 20 años, el Sector Educación ha exhibido un constante interés y preocupación respecto al desarrollo de capacidades de los profesores, a través de la implementación de distintos programas de formación en servicio: el Plan Nacional de Formación Docente (PLANCAD, 1995-2001), el Programa Nacional de Formación en Servicio (PNFS, 2002-2006), el Programa de Educación en Áreas Rurales (PEAR, 2003-2007), el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP, 2007-2011), y el Programa Estratégico Logros de Aprendizaje de los Estudiantes de la Educación Básica Regular (PELA, 2008).

Con los años, las capacitaciones se fueron adecuando, diversificando, pero sobretodo, fueron ampliando su cobertura; tal es así que entre programas de actualización, cursos y talleres y acompañamiento y soporte pedagógico en los últimos 5 años, se contó con más de 600 mil docentes participantes.

No obstante ello, la oferta formativa gestionada desde el MINEDU está constituida por acciones de formación docente en servicio aún fragmentadas y con abordaje limitado del enfoque por competencias, cuyo impacto en la mejora de los aprendizajes es insuficiente, lo que, de la mano con otros factores, ha traído como consecuencia que los docentes sean poco efectivos en su ejercicio profesional para el logro de aprendizajes.

³⁶Cuenca (2005)

³⁷Defensoría del Pueblo (2013); Ciudadanos al Día (2013); Encuesta a asegurados de EsSalud de Lima, Callao, Arequipa y Trujillo.

³⁸ENDO 2014

2.3

¿CÓMO PERCIBE LA SOCIEDAD EL TRABAJO DE LOS DOCENTES?

La percepción de los docentes respecto de lo que la sociedad opina acerca de su trabajo es bastante heterogénea. De acuerdo a 3 de cada 10 docentes, la sociedad desmerece su labor y considera que los docentes están desactualizados y que cualquiera puede enseñar. No obstante, cerca de 4 de cada 10 docentes considera que la sociedad ve con ojos positivos su labor: “es admirable su paciencia con los estudiantes”. En lo que sí coincide el 60% de docentes es que la sociedad considera que merecen mayor atención del Estado. Para todos ellos es claro que la sociedad identifica las necesidades del magisterio.

GRÁFICO 19:
PERCEPCIÓN DE DOCENTES ACERCA DE LO QUE LA SOCIEDAD PIENSA DE SU TRABAJO



Fuente: ENDO 2014

La satisfacción que tienen los docentes con el reconocimiento que la sociedad le da a su trabajo es globalmente positiva. Los que señalan tener algún nivel de satisfacción representan el 67%. No obstante ello, 30% de docentes manifiesta algún nivel de insatisfacción con dicho reconocimiento.

GRÁFICO 20:
DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO SEGÚN NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO QUE DA LA SOCIEDAD A SU TRABAJO



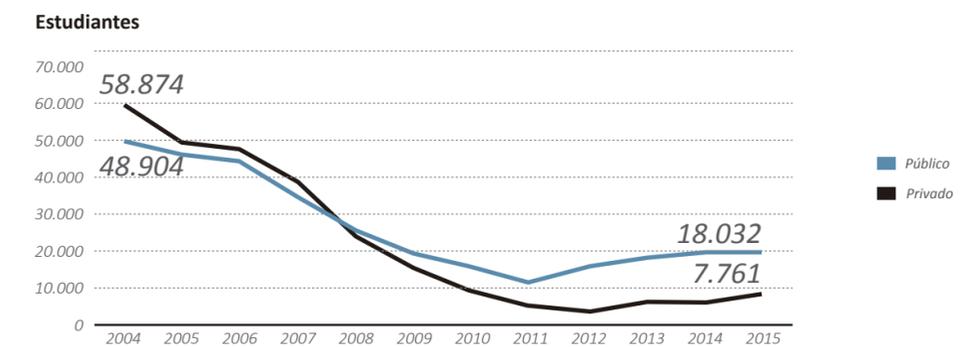
Fuente: ENDO 2014

2.4

¿CÓMO SE FORMAN LOS NUEVOS DOCENTES?

Pese a la creciente demanda de docentes que el sector necesitará cubrir en los próximos años, por el lado de la oferta se evidencia una significativa reducción de la matrícula de estudiantes en las carreras de Educación, tanto en universidades como en institutos de formación docente (IFD). En las universidades, el número de matriculados en las carreras de Educación pasó de alrededor de 50 mil a 38 mil entre 2014 y 2015³⁹, presentando así una reducción del 24% en un año. Para el caso de los IFD, entre 2004 y 2011, la cantidad de matriculados registró una severa disminución, y sólo una ligera recuperación a partir de 2011, registrándose, al 2015, una matrícula de alrededor de 25 mil estudiantes entre instituciones públicas y privadas. Sin embargo, en el 2004 dicha matrícula fue de alrededor de 108 mil estudiantes.

GRÁFICO 21:
EVOLUCIÓN DE MATRÍCULA EN ISP SEGÚN TIPO DE GESTIÓN



Fuente: Censo Escolar MINEDU

Los bajos niveles de matrícula registrados en la carrera de Educación han derivado en la falta de competencia⁴⁰ en los procesos de admisión de las especialidades de Educación en ISP: en la actualidad el ratio de postulantes sobre metas es de 1.2; es decir, por cada vacante ofertada se presentan 1.2 postulantes. Este ratio es mayor en las carreras de Educación Inicial, Educación Inicial EIB, Educación Primaria EIB y Educación Física; sin embargo, sigue siendo bajo en comparación a la competencia por vacante existente en algunas universidades⁴¹.

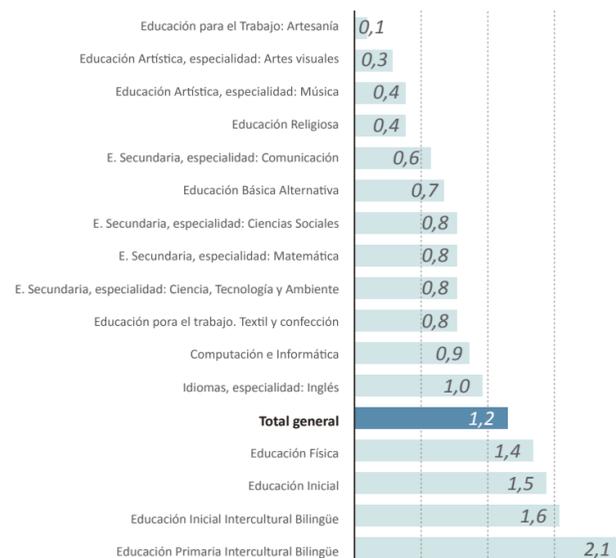
Entre las razones que explicarían los bajos niveles de matrícula resaltan: el establecimiento de la nota 14 en el año 2007 como puntaje mínimo para el ingreso, el establecimiento de metas de admisión por especialidad, la moratoria de creación de institutos y universidades, la suspensión de carreras, la creación de universidades privadas con facultades de Educación, la falta de incentivos para estudiar la carrera docente y la desvalorización de la carrera docente, entre otros.

³⁹Sistema de Información de Educación Superior

⁴⁰Se entiende por proceso competitivo al ratio existente entre la meta o número máximo de vacantes que la DIFOID determina a cada instituto sobre el número de postulantes.

⁴¹Por ejemplo, en el examen de admisión a la UNMSM de 2015, el ratio de postulantes sobre ingresantes fue, para Educación Inicial, 26, para Educación Primaria, 16, para Educación Secundaria, 11, y para Educación Física, 5.

GRÁFICO 22:
COMPETENCIA DE LAS ESPECIALIDADES EN EL PROCESO DE ADMISIÓN 2016:
RATIO DE POSTULANTES SOBRE VACANTES

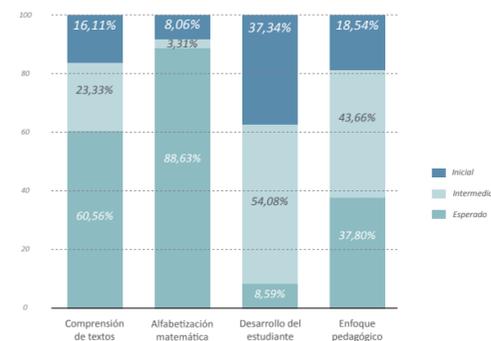


Fuente: MINEDU

Pero la oferta no sólo presenta restricciones de cantidad, sino también de calidad. Un indicador que permite medir el nivel de competencias de los egresados de las IFD públicas es el resultado de la Evaluación Nacional de Egreso de los años 2013 y 2014 que aplicó el MINEDU a los estudiantes del décimo ciclo de formación inicial docente. Si bien estos resultados corresponden sólo a las IFD públicas, resultan significativos de la población total objetivo afectada en la medida que el 72% de la matrícula de formación inicial docente proviene de IFD públicas.

Los resultados revelan mucho espacio de mejora: en comprensión de textos, sólo el 16% logra un nivel esperado; el 8% en alfabetización matemática, 18% en enfoque pedagógico. La capacidad de reconocer las características específicas del desarrollo de estudiantes fue el área mejor lograda: 37% alcanzó el nivel esperado.

GRÁFICO 23:
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN NACIONAL DE
INGRESO EN IFD PÚBLICAS 2014



Fuente: MINEDU

Finalmente, es preciso mencionar que además de problemas vinculados a la sobrecapacidad de ciertos IESP públicos (existen 122 IESP públicos que albergan un promedio de 16,761 alumnos, y más de la mitad de ellos -62 IESP- alberga sólo al 23% del total de estudiantes), de acuerdo al Censo Escolar, existen regiones de ciertas especialidades, como Inicial, Inglés, Educación Física, Educación Artística y Ciencias Sociales. No obstante, la oferta formativa de los IESP no incluye estas carreras y sus especialidades. En contraste a ello, en otras regiones existe una sobre oferta de institutos y carreras que no se alinea a la demanda real de docentes en la Educación Básica Pública, como ocurre en Cajamarca, Cusco o Puno, donde un número elevado de institutos ofrece la carrera de Educación Primaria pese a la excedencia de docentes en dicha especialidad.





D3

La política de revalorización docente

3.1

OBJETIVOS

Con la finalidad de hacer frente a los bajos niveles de valoración social de la docencia en el Perú y contribuir a mejorar la calidad de la enseñanza en escuelas públicas, la Política de Revalorización Docente del Ministerio de Educación comprende la implementación de medidas orientadas a hacer de la docencia, en general, y de la Carrera Pública Magisterial, en particular, una opción profesional atractiva, que dote a los docentes de un adecuado desarrollo profesional, así como de condiciones laborales y medidas de bienestar que aseguren su ingreso y permanencia en la carrera.

La Política de Revalorización Docente busca:

- **Atraer y retener a los mejores** docentes en el sistema educativo público.
- **Profesionalizar la docencia** en base a criterios meritocráticos.
- **Elevar la autoestima de los docentes** y la representación que ellos mismos construyen respecto de su rol en la sociedad.
- **Mejorar la valoración social de la docencia** y devolverle su lugar en la sociedad como una ocupación prestigiosa, que contribuye significativamente al desarrollo y a la formación de la identidad nacional.

3.2

MARCO NORMATIVO

La Política de Revalorización Docente tiene como marco legal fundamental la Ley de Reforma Magisterial, Ley No. 29444. La implementación de este marco legal contribuye a la revalorización de la docencia en el Perú, ya que establece entre sus objetivos el mejoramiento sostenido de la calidad profesional de los docentes, la valoración del mérito en el desempeño laboral como criterio para el ascenso dentro de la carrera, y el mejoramiento de las condiciones de trabajo para facilitar el buen desempeño docente.

La Ley de Reforma Magisterial:

- Establece las condiciones necesarias para lograr una adecuada selección, progresión y desarrollo profesional del docente dentro de la Carrera Pública Magisterial.
- Confiere a los docentes un conjunto de derechos que garantizan un trabajo digno y condiciones laborales adecuadas, al tiempo de establecer los deberes y responsabilidades de los docentes en su ejercicio profesional dentro de escuelas públicas.
- Brinda a los docentes la posibilidad de acceder a oportunidades de mejoras salariales y de desarrollo profesional de acuerdo a su desempeño.
- Establece un régimen laboral único para los docentes del magisterio peruano, en virtud del cual todos los docentes nombrados, independientemente del marco legal vigente al momento de su nombramiento, forman parte de una sola carrera con iguales beneficios y oportunidades: la Carrera Pública Magisterial.

En razón de ello, la Ley de Reforma Magisterial ha marcado un hito fundamental en el camino hacia la profesionalización de la docencia y su revalorización social, y constituye el principal mecanismo institucional a través del cual el sistema educativo público puede atraer y retener talento docente para el cumplimiento de sus fines.

Como política de Estado, la revalorización docente ha sido recogida en:

- El **Acuerdo Nacional**, que establece el compromiso del Estado de garantizar acceso universal a educación pública gratuita y de calidad mediante el “fortalecimiento y la revaloración de la carrera magisterial”⁴².

⁴²Acuerdo Nacional, Política Décimo Segunda.

⁴³PEN, Tercer Objetivo Estratégico.

⁴⁴PESEM 2011-2016, Tercera Estrategia General.

- El **Proyecto Educativo Nacional al 2021**, que establece entre sus objetivos el “promover la revaloración social de la profesión docente, en base al reconocimiento de sus buenas prácticas”⁴³.

- El **Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012-2016**, que establece como objetivo de política posicionar a la Carrera Pública Magisterial como una posibilidad atractiva y ventajosa de desarrollo profesional entre los docentes, a nivel de sus beneficios, procedimientos e implementación⁴⁴.

- El **Plan Estratégico Sectorial Multianual 2016-2021**, que establece como uno de los cinco objetivos estratégicos del sector, “incrementar las competencias docentes para el efectivo desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje”. De acuerdo al plan, ello implica “identificar y desarrollar las habilidades y capacidades docentes que contribuyan al óptimo desempeño en el aula, (...) incrementar la calidad del servicio que los docentes ofrecen a los alumnos, así como revalorizar la carrera docente de forma tal que sea atractiva para nuevos talentos y brinde condiciones laborales y de bienestar adecuadas”. Para ello, el Plan propone el enfoque en: “(i) los mecanismos de selección y evaluación docente a fin de que estos respondan a un sistema meritocrático y a estándares de desempeño claros, (ii) las estrategias de formación docente inicial y en servicio, y (iii) las estrategias para la atracción docente y la retribución al buen desempeño”.

Si bien la implementación de Ley de Reforma Magisterial se encuentra en marcha, la Política de Revalorización Docente requiere adicionalmente de una serie de medidas complementarias para lograr el objetivo de atraer y retener a los mejores docentes, dotarlos de condiciones laborales y medidas de bienestar adecuadas, para elevar la calidad de la enseñanza en las instituciones educativas públicas y hacer frente a la desvalorización de la carrera docente.

3.3

COMPONENTES

La Política de Revalorización Docente articula sus acciones en torno a dos componentes:

- a. Atracción:** involucra acciones dirigidas a establecer la docencia, en general, y la Carrera Pública Magisterial, en particular, como una opción profesional atractiva para jóvenes talentosos y con vocación docente.

Las acciones de atracción persiguen fundamentalmente tres objetivos:

- Lograr que el talento joven que egresa de la educación secundaria elija la carrera de Educación.
- Mejorar la oferta de valor del ejercicio de la docencia en instituciones educativas públicas.
- Lograr incorporar a docentes con grandes cualidades académicas y profesionales en la Carrera Pública Magisterial o en el sistema educativo público.

Para ello, resulta preciso identificar cuáles son las motivaciones de los jóvenes o qué es lo que valoran al momento de elegir una carrera, a fin de poder actuar en torno a las brechas identificadas. En la misma línea, resulta necesario implementar medidas que permitan reclutar a los mejores profesionales docentes dentro de la carrera a través de los concursos de nombramiento o de contratación docente.

- b. Desarrollo y Permanencia:** involucra acciones dirigidas a mejorar las habilidades y competencias de los docentes, a motivar, reconocer y evaluar su buen desempeño, y a dotarlos de condiciones materiales y sociales adecuadas a su bienestar, para asegurar que los mejores permanezcan en la carrera al servicio de las instituciones educativas públicas.

De esta manera, las acciones de desarrollo y permanencia buscan que los docentes, una vez dentro del sistema educativo público, se encuentren adecuadamente remunerados, capacitados, reconocidos, y motivados para desempeñarse de manera óptima y lograr alcanzar así mayores logros de aprendizajes de los estudiantes.

Ambos componentes, atracción, y desarrollo y permanencia, están estrechamente vinculados y las actividades de cada uno de ellos tendrán los resultados esperados sólo si se implementan de manera conjunta.

1. ¿POR QUÉ REVALORIZAR LA DOCENCIA?



2. ¿EN QUÉ CONSISTE LA POLÍTICA DE REVALORIZACIÓN DOCENTE?

Componente de Atracción

- Mejora de remuneraciones en función al mérito
- Asignaciones por tipo y ubicación de escuela
- Mejoras al régimen del profesor contratado
- Evaluaciones de ingreso a la CPM y contratación transparentes y exigentes
- Bono de atracción a la Carrera Pública Magisterial
- Calidad en la formación de nuevos docentes
- Estrategia comunicacional para revalorizar la carrera docente
- Beca Vocación de Maestro

Componente de Desarrollo y Permanencia

- Meritocracia en la carrera: las evaluaciones de docentes
- Formación docente en servicio
- Reconocimiento a la trayectoria y a las buenas prácticas docentes
- Incentivos al buen desempeño docente y al logro de aprendizajes
- Promoción del bienestar docente

Medidas transversales para el diseño e implementación de políticas basadas en evidencia

3. ¿QUÉ ESPERAMOS LOGRAR?

- ✓ Valoración social positiva de la carrera docente
- ✓ Carrera Pública Magisterial prestigiosa y atractiva para jóvenes talentosos con vocación docente
- ✓ Profesionalización de la docencia en base a criterios meritocráticos
- ✓ Condiciones materiales y sociales en las escuelas adecuadas al bienestar docente
- ✓ Maestros bien formados, motivados y con vocación de servicio

POLÍTICA DE REVALORIZACIÓN DOCENTE





D4

Medidas en marcha para la revalorización docente

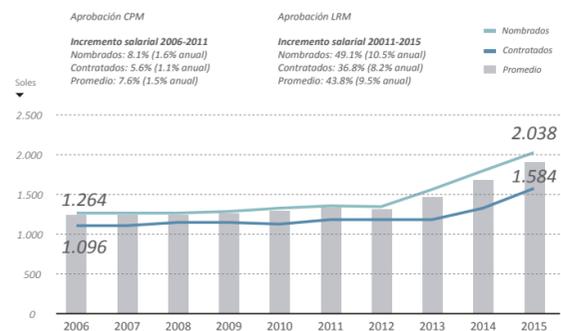
4.1 COMPONENTE DE ATRACCIÓN

4.1.1 Mejora de remuneraciones en función al mérito

Como resultado de la implementación de la Ley de Reforma Magisterial, los docentes del sistema educativo público han ido percibiendo progresivamente mejoras remunerativas vinculadas a las condiciones de la plaza que ocupan, al ascenso dentro de la escala magisterial, y al acceso a cargos directivos. Cabe señalar, además, que las mejoras remunerativas también resultan del incremento de horas en la jornada laboral de los docentes de Secundaria, la que en el 2014 se amplió de 24 a 36 horas y en el 2015 a 28 horas semanales, beneficiando a un total de 82 mil profesores. Así, en el 2015 el salario nominal promedio de un docente nombrado alcanzó el valor de S/ 2038, lo que representa un crecimiento acumulado de 42.4% en el periodo 2011-2015, mientras que en el período 2006-2011 se logró un crecimiento acumulado de 7.6%.

El objetivo de la política remunerativa en el marco de la revalorización docente es duplicar el salario de los docentes para el año 2021, para así posicionar a la carrera docente en términos remunerativos alrededor de lo que percibe un profesional peruano promedio.

GRÁFICO 24:
EVOLUCIÓN DE REMUNERACIONES MENSUALES DE DOCENTES NOMBRADOS Y CONTRATADOS (SOLES)



Fuente: MINEDU

⁴⁵García et al. (2013)

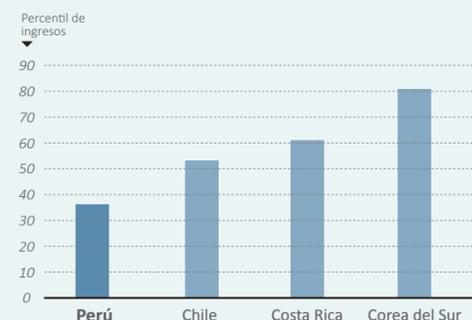
REMUNERACIONES DOCENTES EN LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL



CANADÁ, COREA DEL SUR, SINGAPUR Y FINLANDIA:

Los profesores en estos países cuentan con remuneraciones competitivas en el mercado, las cuales les permiten avocarse solamente a la profesión docente en el sistema público. Estos docentes tienen salarios comparables a otras profesiones como Medicina, Ingeniería y Derecho, lo cual posiciona adecuadamente a la profesión docente entre los jóvenes más talentosos⁴⁵.

Al comparar las remuneraciones de los docentes peruanos con otros países de Latinoamérica en cuanto al percentil de la distribución de ingresos, notamos que Perú está debajo de Chile y Costa Rica, alcanzando el percentil 35. Al comparar con Corea del Sur, la distancia se agranda, siendo éste un país donde la valoración del docente está casi en el percentil 80 de ingresos.



4.1.2 Otorgamiento de asignaciones por tipo y ubicación de institución educativa y por el ejercicio del cargo de director

Como parte de la implementación de la Ley de Reforma Magisterial, en el 2014 el Ministerio de Educación estableció las características, criterios y montos de las asignaciones económicas correspondientes a los docentes de escuelas ubicadas en zonas rurales, fronterizas, o en el VRAEM, o en escuelas bilingües, unidocentes o multigrado. Dichas asignaciones buscan reconocer el esfuerzo desplegado por los docentes que ejercen su labor en escuelas enmarcadas en contextos difíciles para el logro de aprendizajes. Estas asignaciones no son excluyentes entre sí, de modo que, por ejemplo, los docentes que ejerzan la docencia en VRAEM, en una escuela unidocente y en una zona rural tipo 2, pueden recibir asignaciones de S/600 soles mensuales adicionales a su salario.

En agosto de 2015 se aprobó la ampliación del alcance de las asignaciones a todos los docentes contratados. De esta manera, alrededor de 177 mil docentes (entre nombrados y contratados) ya se encuentran percibiendo asignaciones por tipo o ubicación de la escuela. Adicionalmente a ello, a mediados del 2015, se aprobó un incremento de la asignación correspondiente a las plazas de instituciones educativas rurales tipo 1 (la zona rural de más difícil acceso)⁴⁶, que pasó de S/200 a S/500⁴⁷, lo que redundó en beneficio de 17 mil docentes.

Finalmente, en el caso de las asignaciones correspondientes a los cargos directivos de instituciones educativas, en el 2013 el Ministerio de Educación estableció los montos de las asignaciones correspondientes al ejercicio de cargos directivos en la institución educativa (S/400 al subdirector, S/600 al director de un turno y S/800 al director de dos turnos), beneficiando con ello a un total de 14 mil directores y subdirectores⁴⁸.

TABLA 3: ASIGNACIONES POR TIPO Y UBICACIÓN DE LA ESCUELA

Por laborar en escuela	
Unidocente	S/ 200
Multigrado	S/ 140
Bilingüe	S/ 50
Bilingüe y acreditado	S/ 100
Por laborar en zona	
Rural 1	S/ 500
Rural 2	S/ 100
Rural 3	S/ 70
Frontera	S/ 100
VRAEM	S/ 300

Fuente: MINEDU

Los tipos de ruralidad están determinados por el número de habitantes de los centros poblados donde se ubica la escuela y el tiempo que toma desplazarse a dichas escuelas desde la capital provincial más cercana (DS 014-2014-EF).

LEY DE REFORMA MAGISTERIAL



3. ¿QUÉ NORMAS COMPLEMENTARIAS SE HAN APROBADO?

La normatividad complementaria fija montos de la política remunerativa y establece mecanismos eficientes para las acciones de personal con el objetivo de garantizar la permanencia de los maestros en aula.

2012	2013	2014	2015	2016
<p>Ley N.° 29944 <i>Ley de Reforma Magisterial</i></p> <p>D.S. N.° 290-2012-EF <i>Se fija la RIM</i></p>	<p>D.S. N.° 004-2013-ED <i>Reglamento de la LRM</i></p> <p>Ley N.° 30002 <i>Establece que el 65% de la RIM está afecto a cargas sociales</i></p> <p>R.M. N.° 0582-2013-ED <i>Reasignación y permuta</i></p> <p>D.S. N.° 227-2013-ED <i>Establece asignación por cargos directivos</i></p> <p>D.S. N.° 309-2013-EF <i>Establece monto de luto y sepelio</i></p>	<p>D.S. N.° 014-2014-EF <i>Establece monto de las asignaciones temporales.</i></p> <p>R.S.G. N.° 1825-2014-MINEDU <i>Racionalización</i></p> <p>D.S. N.° 002-2014-MINEDU <i>Amplia alcance de asignación VRAEM</i></p> <p>D.S. N.° 003-2014-MINEDU <i>Incorpora la evaluación excepcional de directivos</i></p> <p>D.S. N.° 008-2014-MINEDU <i>Profesores contratados y auxiliares de educación</i></p>	<p>R.V. N.° 091-2015-MINEDU <i>Norma el proceso administrativo disciplinario</i></p> <p>R.V. N.° 076-2015-MINEDU <i>Establece el proceso de encargatura</i></p> <p>Ley N.° 30328 <i>Marco normativo del profesor contratado</i></p> <p>D.S. N.° 226-2015-EF <i>Establece la remuneración del profesor contratado</i></p> <p>D.S. N.° 314-2015-EF <i>Incremento de jornada (secundaria) a 28 horas</i></p> <p>D.S. N.° 227-2015-EF <i>Aumento de ruralidad tipo 1</i></p> <p>D.S. N.° 007-2015-EF <i>Modifica norma de proceso administrativo disciplinario</i></p> <p>D.S. N.° 008-2015-EF <i>Bonificación de Palmas Magisteriales</i></p> <p>R.M. N.° 563-2015-MINEDU <i>Norma el Escalafón Magisterial</i></p> <p>R.M. N.° 455-2015-MINEDU <i>Modifica la norma de Reasignaciones.</i></p>	<p>D.S. N.° 087-2016-EF <i>Monto de asignación de especialista de educación</i></p> <p>R.V. N.° 052-2016-MINEDU <i>Situaciones administrativas de los auxiliares de educación</i></p> <p>D.S. N.° 120-2016-MINEDU <i>Monto asignación de cargos jerárquicos</i></p> <p>D.S. N.° 150-2016-EF <i>Monto de asignación por cargo de director de UGEL y Gestión Pedagógica.</i></p> <p>D.S. N.° 011-2016-MINEDU <i>Modifican artículos e incorporan disposiciones al Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.</i></p> <p>D.S. N.° 013-2016-MINEDU <i>Modifican el Artículo 194 e incorporan el Capítulo XVI al Título Quinto y la Décima Octava Disposición Complementaria Transitoria al Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.</i></p>

4. ¿QUÉ FINANCIAMIENTO HA REQUERIDO?

La LRM ha significado un gran esfuerzo económico para el Estado. Desde la promulgación el financiamiento fue garantizado.

Año	Financiamiento (Soles)
2013	1,103,262,916
2014	581,237,270
2015	1,460,300,000
2016	1,710,332,347 <small>(Setiembre 2016)</small>

1. ¿QUÉ REGULA?

- ✓ La Ley Nº29944, Ley de Reforma Magisterial (LRM), fue aprobada el 26 de noviembre del 2012.
- ✓ Constituye el único marco normativo de los profesores al servicio de las escuelas públicas de educación básica y técnico-productivo.
- ✓ Establece una carrera docente basada en el mérito.
- ✓ Promueve el desarrollo profesional de los docentes.
- ✓ Brinda mayores beneficios y mejores condiciones laborales.
- ✓ Regula el régimen laboral de docentes nombrados, contratados, y auxiliares de educación.



2. ¿QUÉ MEJORAS HA TRAÍDO EN TÉRMINOS REMUNERATIVOS?

DOCENTES NOMBRADOS

REMUNERACIÓN

Se establece la Remuneración Integra Mensual (RIM) como concepto central, en función a la jornada laboral y escala magisterial. Se simplifica y ordena la planilla.

250 249 profesores

Periben un aumento al incorporarse a la Ley. Entre S/100 y S/1250 soles.

+6 horas de jornada laboral

Se incrementa de 24 a 30 horas la jornada de los profesores de Secundaria. Más horas de asesoría al estudiante y planificación.

DOCENTES CONTRATADOS

Se incrementa progresivamente la remuneración del docente contratado y se suprime los grupos remunerativos.

ASIGNACIONES

Se establece asignaciones adicionales a la Remuneración Integra Mensual (RIM) como incentivo a la labor del maestro en condiciones diferentes y desempeño de cargos de mayor responsabilidad.

Hasta 6 asignaciones a la vez

Asignaciones mensuales por tipo y ubicación de la institución educativa.

14 000 directivos

De IE y 215 directores de UGEL perciben nuevas asignaciones por asumir el cargo.

BENEFICIOS

Se mejoran los montos de la Asignación por Tiempo de Servicios (ATS), subsidio por luto y sepelio y Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

Por primera vez se crea un marco normativo que establece los derechos, deberes, remuneraciones del profesor contratado y garantiza la idoneidad del personal.

4.1.3

Profesores contratados con mejores condiciones

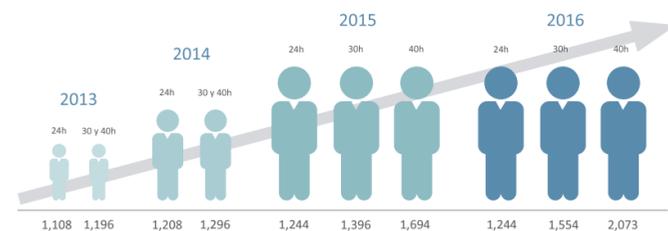
Con el fin de mejorar las condiciones de contratación de profesores en las instituciones educativas públicas, se implementó, a partir de julio de 2014, un aumento salarial de S/100 en favor de los docentes contratados⁴⁹ y, a partir de agosto de 2015, un aumento promedio de S/75 en favor del mismo grupo⁵⁰.

En adición a ello, desde 2015 los profesores contratados reciben también las asignaciones temporales por tipo y ubicación de institución educativa de las que hasta ese momento solo gozaban los docentes nombrados.

De otro lado, y con la finalidad de establecer un marco institucional para el régimen de docentes contratados que lo convierta en un mecanismo eficiente para atraer a profesionales de alto rendimiento a la docencia en instituciones educativas públicas, se aprobó la renovación de contratos por un ejercicio presupuestal adicional, previa evaluación favorable del director de la institución educativa⁵¹, con el fin de evitar una movilidad innecesaria de profesores con las competencias requeridas, y de valorar su experiencia, conocimientos y sentido de pertenencia respecto de la escuela y comunidad de la que forma parte. La medida permite, además, devolver a los directores de instituciones educativas la posibilidad de gestionar con mayor autonomía el capital humano de la escuela a fin de garantizar la idoneidad del servicio educativo brindado.

Estas normas redundarán en beneficio de alrededor de 120 mil docentes contratados, que representan el 34% de toda la fuerza laboral docente, brindándoles más estabilidad e incentivos a fin de lograr su permanencia en el sistema educativo público.

GRÁFICO 25:
INCREMENTO REMUNERATIVO PARA DOCENTES CONTRATADOS / 2013 - 2016



Fuente: MINEDU

4.1.4

Evaluaciones de nombramiento y contratación docente

Para captar a los mejores profesionales de la educación y permitir que ingresen a la Carrera Pública Magisterial o al sistema educativo público, el Ministerio de Educación inició las evaluaciones de nombramiento y contratación, según lo estipulado en la Ley de Reforma Magisterial en 2015.

⁴⁹Decreto de Urgencia No. 002-2014, del 27 de julio de 2014.

⁵⁰Decreto Supremo No. 226-2015-EF, del 4 de agosto de 2015. El aumento consistió en S/36 adicionales para aquellos en jornadas de 24 horas, S/100 adicionales para aquellos en jornadas de 30 horas y S/399 adicional para aquellos contratados en jornadas de 40 horas.

⁵¹Decreto Supremo No. 159-2016-EF

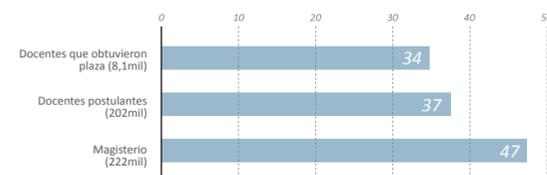
⁵²Decreto Supremo No. 008-2014-MINEDU

Luego de 4 años de transcurrida la última evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial, la evaluación de nombramiento y contratación docente realizada en agosto de 2015 logró convocar la mayor participación de postulantes en la historia de las evaluaciones docentes realizadas en el país. Más de 200 mil docentes concursaron por alrededor de 20 mil plazas de nombramiento y más de 100 mil plazas de contratación docente.

Los postulantes fueron evaluados en sus habilidades básicas (comprensión lectora y razonamiento lógico), así como en su nivel de conocimiento del currículo, pedagogía y especialidad a la que postulaban. Aquellos que superaron las puntuaciones mínimas exigidas, pasaron a la evaluación descentralizada a cargo de los comités de evaluación constituidos en las Instancias de Gestión Educativa Descentralizada (IGED) competentes, es decir, en las instituciones educativas, UGEL o DRE, según correspondía. En la etapa descentralizada se evaluó la capacidad didáctica y la trayectoria profesional de los postulantes. Como parte de la evaluación de la capacidad didáctica, los comités de evaluación observaron el desempeño del postulante en el aula y lo evaluaron siguiendo una rúbrica proporcionada por el Ministerio de Educación. El puntaje de los postulantes a una plaza se determinó sumando lo obtenido en cada etapa. Aquellos docentes que no obtuvieron el puntaje mínimo requerido en cada sub-prueba, tuvieron la oportunidad de acceder al proceso de contratación, y elegir su plaza de mayor preferencia, de acuerdo al orden de mérito obtenido en la Prueba Única Nacional.

De los más de 200 mil postulantes, solo 8,137 docentes lograron superar los altos estándares de la evaluación, demostrando estar calificados para formar a 120 mil niños, niñas y adolescentes. A partir de un proceso competitivo y exigente, el concurso logró atraer a nuevo talento, bastante más joven que el promedio del magisterio. En cuanto a la alta competitividad del concurso, el ratio de ingresantes por postulantes fue de 4/100. Respecto a la atracción de nuevo talento, el 14% (1,120 docentes) de los 8,137 docentes que obtuvieron una plaza provenían del sector privado. Por último, respecto a la atracción de gente joven, los resultados muestran que aquellos docentes que obtuvieron plazas fueron, en promedio, 12 años más jóvenes que un docente promedio del magisterio.

GRÁFICO 26:
EDAD PROMEDIO DE POSTULANTES AL CONCURSO DE NOMBRAMIENTO Y CONTRATACIÓN DOCENTE



Fuente: MINEDU

EXIGENCIA PARA EL INGRESO A LA CARRERA DOCENTE EN LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL

COREA DEL SUR, SINGAPUR Y FINLANDIA:

En estos países el ingreso a las carreras de educación es sumamente riguroso y difícil. Los puntajes mínimos para ingresar son altos y las evaluaciones son conformadas por varios tipos de exámenes que califican distintas facetas y habilidades de los maestros. Aproximadamente, solo el 10% de los postulantes logra ingresar a las facultades de educación y los egresados también deben someterse a otras evaluaciones para graduarse. Además, no basta con tener título de Licenciado en Educación para ejercer como docente en el sistema público; muchas veces se exige que los docentes cuenten con una maestría⁵³.

⁵³García et al. (2013)

4.1.5

Bono de atracción a la Carrera Pública Magisterial

Con el objetivo de hacer más atractivo el ingreso a la Carrera Pública Magisterial para docentes talentosos, capaces de obtener puntajes destacados en los concursos públicos de nombramiento, el Ministerio de Educación otorga un bono de S/ 18 mil soles a los docentes que ocupen el tercio superior en el orden final de méritos.

El otorgamiento del bono se justifica en la necesidad de atraer a profesionales de alto nivel dentro de la Carrera Pública Magisterial y así elevar cualitativamente el nivel de la educación ofrecida en las instituciones educativas públicas a nivel nacional.

El bono fue aprobado mediante ley en el 2014 y se otorga a los docentes beneficiarios en tres armadas anuales de S/ 6 mil soles cada una durante los primeros tres años de servicio, operando en la práctica como una mejora salarial focalizada al inicio de la carrera en favor de los docentes con desempeño más destacado en las pruebas de nombramiento.

Como resultado del Concurso de Nombramiento y Contratación Docente 2015, un total de 8,105 docentes se incorporaron a la Carrera Pública Magisterial y 2,702 fueron declarados beneficiarios del bono de atracción. El 72% de ellos son mujeres y, en promedio, tienen 34 años.

BONOS DE CONTRATACIÓN EN LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL

ESTADOS UNIDOS:

En Massachusetts y en Carolina del Norte se ofrecen bonos de contratación a los mejores profesionales, como un incentivo económico a cambio de ejercer la docencia en escuelas públicas típicamente de bajos ingresos, bajo rendimiento académico, áreas geográficas difíciles o para dictar materias para las que existe escasa oferta de docentes. Estos bonos se otorgan por una sola vez, en una armada o distribuidos en un número determinado de años, por lo que muchas veces vienen acompañados del compromiso del docente a mantenerse en el puesto por dicho periodo de tiempo⁵⁴.

⁵⁴De Shano (2012)

4.1.6

Calidad en la formación de nuevos docentes

El Ministerio de Educación ha iniciado la reforma de educación superior pedagógica para elevar sustancialmente la calidad de la formación inicial docente impartida en los institutos de educación superior pedagógicos (IESP) y conducirlos hacia la excelencia; todo ello con el objetivo de contar con futuros docentes que estén adecuadamente preparados y respondan a las exigencias de la educación básica. Las principales medidas implementadas en el marco de esta reforma son:

a. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior

La Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y la Carrera Pública de sus docentes (en adelante, la Ley de Institutos) establece la obligatoriedad del tránsito de los actuales institutos a Escuelas de Educación Superior Pedagógicas (en lugar de los IESP), las que serán centros de excelencia especializados en la formación de docentes para atender principalmente las necesidades de la educación básica pública, y que otorgarán el grado de bachiller y título profesional a nombre de la Nación, equivalentes a los otorgados por las universidades, lo que permitirá al egresado acceder directamente a estudios de posgrado. Asimismo, este nuevo marco legal atraerá a los mejores docentes y directivos a la educación superior pedagógica, al crear una carrera con nuevos perfiles y una remuneración competitiva, que revalore su desempeño y les permita ser promovidos por sus méritos.

Las Escuelas de Educación Superior Pedagógicas, además, podrán contar con una nueva oferta educativa conducente a la titulación pedagógica de otros profesionales y técnicos (profesionalización docente) y la titulación en una segunda especialidad pedagógica para docentes titulados (segunda especialidad), en respuesta a las necesidades de la demanda educativa.

b. Aseguramiento de estándares básicos de calidad

El Ministerio de Educación inició el proceso de verificación de estándares básicos de calidad a través de la revalidación de las licencias de funcionamiento institucional y sus carreras⁵⁵. Estos estándares están relacionados a la gestión institucional, procesos académicos, infraestructura, equipamiento y mobiliario, así como el apoyo a la inserción laboral de sus egresados. Como resultado de este proceso, sólo el 34% de institutos privados acreditaron el cumplimiento de la calidad en sus servicios. El 66% restante no podrá brindar el servicio educativo o convocar a nuevos procesos de admisión. En el caso de los institutos públicos, el 78% cumplió con los estándares básicos de calidad, mientras que el 22% no logró acreditarlos.

El Ministerio de Educación, en coordinación con los gobiernos regionales, seguirá velando por el bienestar del estudiante a través de la supervisión y el monitoreo permanente al cumplimiento de los estándares de calidad para asegurar con ello la mejora continua del servicio. Asimismo, habiendo identificado oportunidades de mejora en la gestión institucional, se viene impulsando un plan de fortalecimiento para los institutos pedagógicos a nivel nacional.

⁵⁵Mediante RM N°514-2015-MINEDU se establecieron los criterios, indicadores, sistema de puntaje y medios de verificación para la evaluación de las condiciones básicas de calidad con las que deben contar los institutos de educación superior, con la finalidad de renovar su autorización de funcionamiento institucional y de sus carreras autorizadas.

c. Optimización de la oferta educativa de los IESP públicos

En respuesta a los problemas identificados en la oferta formativa que se brinda a través de los IESP públicos y sus carreras a nivel regional, vinculados a sobre demanda de algunos IESP y al déficit de docentes en ciertas especialidades, el MINEDU, en coordinación con los gobiernos regionales, ha iniciado un proceso de optimización y reorganización de dicha oferta, de modo que responda a la demanda regional de docentes, especialmente de la educación básica pública.

d. Gestión curricular y evaluación de los aprendizajes

El MINEDU ha iniciado el proceso de rediseño de los currículos de las carreras pedagógicas y el diseño del sistema de evaluación de los aprendizajes de sus estudiantes, a fin de garantizar que los egresados de los IESP tengan las competencias y estándares de desempeño esperados, según lo planteado por el Marco de Buen Desempeño Docente y el Currículo Nacional. Para ello, se ha elaborado el nuevo perfil de egreso del estudiante, y se han identificado puntos críticos en los diseños curriculares vigentes, así como en las capacidades de los estudiantes que presentan mayores deficiencias⁵⁶. Al respecto, se viene ejecutando el Programa de Fortalecimiento del ingresante en las capacidades de comunicación, matemática y desarrollo personal, mediante una estrategia integrada de capacitación al docente formador, kit de aprendizaje y asistencia técnica que permita asegurar un mejor rendimiento académico.

ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN INICIAL DOCENTE EN LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL

CHILE:

Desde 2006 Chile cuenta con un sistema de aseguramiento de la calidad de las instituciones de educación superior, que- a través de la Comisión de Nacional de Acreditación del Pregrado- busca verificar y promover la calidad de las universidades, institutos profesionales, y centros de formación técnica, así como de las carreras que estas instituciones ofrecen. Se realizan evaluaciones periódicas en las sedes para corroborar que estas cumplan con todos los estándares fijados. En el caso de las instituciones que ofrezcan las carreras de pedagogía y medicina, la acreditación es obligatoria⁵⁷.

EL SALVADOR:

Como requisito para la obtención del título profesional, los egresados de las carreras de educación deben rendir la Evaluación Ordinaria de Competencias Académicas y Pedagógicas. La prueba busca conocer y comparar la calidad de los egresados de las facultades de educación y evaluar su capacidad para enfrentar situaciones que exijan usar de un modo adecuado, integrado y creativo, los conocimientos obtenidos durante el proceso de formación; así como su toma de decisiones en situaciones hipotéticas, relacionadas con el aprendizaje y técnicas de pedagogía del campo de la especialización elegida⁵⁸.

BECA VOCACIÓN DE MAESTRO

4.1.7

Beca Vocación de Maestro

Para atraer talento joven a la carrera de Educación y a las instituciones educativas públicas, hacer frente a la demanda futura de docentes y darle sostenibilidad al sistema educativo público, el Ministerio de Educación creó en el 2014 la Beca Vocación de Maestro⁵⁹. Se trata de una beca integral para formación inicial docente dirigida a jóvenes talentosos con alto rendimiento académico, vocación docente, e interés en seguir la carrera de Educación para servir en escuelas públicas del país.

La beca se otorga a través del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC) y financia la carrera de educación a nivel pregrado en las mejores universidades e institutos superiores pedagógicos del país a egresados destacados de colegios públicos y privados a nivel nacional⁶⁰. Los becarios asumen el compromiso de ejercer la docencia en escuelas públicas al término de los estudios por un periodo mínimo de tres años⁶¹.

Al 2016, la Beca Vocación de Maestro ha tenido dos convocatorias, beneficiando a 995 becarios en total: 258 becarios en 2014 y 737 becarios en 2015, provenientes de todas las regiones del país.



⁵⁶Según los resultados de las evaluaciones de ingreso y egreso de 2013 y 2014 de los estudiantes de IESP públicos.

⁵⁷http://www.cned.cl/public/secciones/SeccionAcercaDe/acerca_de.aspx

⁵⁸Martínez (2007)

⁵⁹La Beca Vocación de Maestro fue aprobada mediante Resolución Directoral No. 198-2014-MINEDU/VMGI-OBEC-PRONABEC.

⁶⁰Que hubieren obtenido promedio general de 15.00 en los tres últimos años de la educación Secundaria.

⁶¹Luego de haber obtenido el título pedagógico.

Además de formar jóvenes talentosos en la carrera de Educación para su posterior incorporación en el sistema educativo público, la Beca Vocación de Maestro busca ser un mecanismo a través del cual las universidades participantes ajusten su oferta formativa, de acuerdo a las necesidades, exigencias, y retos de la enseñanza en las instituciones educativas públicas. Así, en el marco de la Beca, las universidades participantes se han comprometido a ajustar su malla curricular a fin de introducir prácticas pre-profesionales en instituciones educativas públicas y privadas, cursos que desarrollen competencias docentes en materia de investigación educativa e innovación pedagógica, uso de TIC en aula, enseñanza en contextos difíciles, salud ocupacional, y competencias socioemocionales; así como acreditación de los becarios del idioma Inglés al término de la carrera, a nivel intermedio o avanzado, como requisito para la obtención del título.

TABLA 4:
BECARIOS DE LA BECA VOCACIÓN DE MAESTRO
SEGÚN REGIÓN DE PROCEDENCIA

Región	Números de becarios	
	2014	2015
Amazonas	3	14
Ancash	11	33
Apurímac	4	14
Arequipa	6	88
Ayacucho	6	15
Cajamarca	8	19
Callao	1	7
Cusco	4	19
Huancavelica	7	16
Huánuco	8	12
Ica	17	16
Junín	4	12
La Libertad	4	12
Lambayeque	8	71
Lima	99	241
Loreto	4	5
Madre De Dios	2	1
Moquegua	3	6
Pasco	10	2
Piura	17	57
Puno	10	17
San Martín	2	11
Tacna	2	9
Tumbes	12	22
Ucayali	2	1
TOTAL	258	737

Fuente: PRONABEC

“Postulé a la Beca Vocación de Maestro por la gran oportunidad que nos brinda el gobierno a jóvenes como yo, con vocación de servicio, a formarnos como profesionales en la docencia en las mejores universidades, que promueven nuestra formación integral en investigación, humanidades, ciencia, y tecnología, para permitimos contribuir activa y eficazmente en el desarrollo de nuestro país. Ser maestra de una escuela pública me brinda la oportunidad de contribuir con el desarrollo económico y social en una sociedad compleja como la nuestra, de igual manera se nos abren muchas oportunidades de desarrollo profesional en entidades del estado peruano.”

Becaria, Lima.



BECAS PARA FORMACIÓN INICIAL DOCENTE EN LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL

ARGENTINA:

El programa de becas “Elegir la Docencia” lanzado en 2007 tiene por objeto atraer a estudiantes con alto rendimiento académico a la docencia mediante el otorgamiento de becas para la formación inicial docente, pero en ciertas materias: Matemáticas, Física, Química, Lengua y Literatura. La beca otorga \$1,500 anual por el periodo que dure la carrera y ofrece además tutorías, participación en proyectos comunitarios y viajes de intercambio⁶².

CHILE:

A través del programa “Beca Vocación de Profesor” el gobierno otorga desde 2011 becas integrales para formación docente a favor de alumnos de primer año de la carrera regular de pedagogía que hayan obtenido por lo menos 600 puntos en la Prueba de Selección Universitaria (PSU). El programa otorga, además, \$80,000 pesos mensuales para aquellos que obtuvieron puntaje de 700 en la PSU, así como financiamiento para cursar un semestre en el extranjero, para aquellos que obtuvieron 720 puntos. El objeto del programa es captar a los estudiantes más destacados, sin importar su condición socioeconómica. A cambio de recibir la beca, los beneficiarios se comprometen, luego de obtener el título profesional, a trabajar por lo menos 3 años en instituciones educativas subvencionadas por el Estado, en jornadas de 30 horas lectivas semanales; de lo contrario, el Gobierno tiene derecho a ejecutar el pagaré firmado por el beneficiario en el que se compromete a retribuir el beneficio obtenido con su trabajo⁶³.

SINGAPUR:

El gobierno otorga becas para formación inicial docente acompañadas de un estipendio mensual para cubrir los gastos de vida del becario. También ofrece becas de posgrado para que los maestros puedan especializarse, las que incluyen un salario equivalente al que recibiría un recién graduado dentro del servicio civil. Ello a cambio del compromiso del estudiante de enseñar en escuelas públicas por un periodo de 3 a 6 años. De no cumplir con dicho compromiso, el estudiante deberá pagar daños y perjuicios a favor del gobierno, más intereses⁶⁴.

⁶²<http://www.me.gov.ar/monitor/nro1/formacion.htm>

⁶³http://portal.becasycreditos.cl/index2.php?id_contenido=29093&id_portal=74&id_seccion=4188

⁶⁴Sclafani (2008)

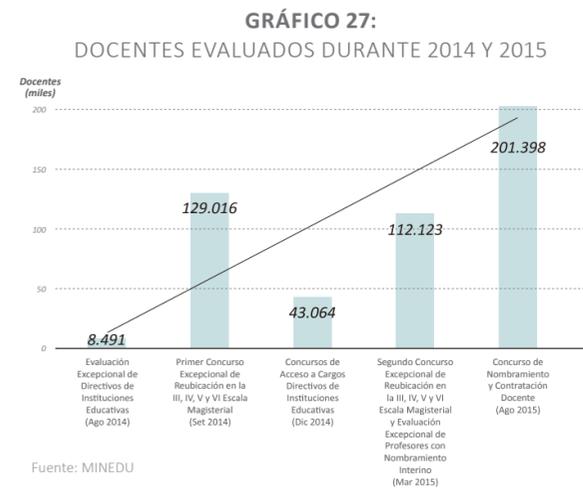
4.2

COMPONENTE DE DESARROLLO Y PERMANENCIA

4.2.1

Meritocracia en la carrera: las evaluaciones de docentes

Con el objetivo de favorecer el tránsito ordenado de los docentes hacia el nuevo orden meritocrático de la Ley de Reforma Magisterial, así como también permitir una adecuada selección, progresión, desarrollo profesional y mejora salarial de los docentes sobre la base del mérito, el MINEDU ha implementado desde 2014 diversos procesos evaluativos⁶⁵, incluyendo evaluaciones excepcionales y otras contempladas en la LRM, que han involucrado a más de 170 mil docentes, quienes han participado en uno o más proceso evaluativos. El sistema de evaluación docente recibió el premio Buenas Prácticas en Gestión Pública 2016 por la asociación Ciudadanos al Día.



4.2.1.1

Evaluación excepcional de directivos

En el 2014, con el objetivo de evaluar la idoneidad para el puesto de cerca de 14 mil directores y subdirectores de instituciones educativas públicas de Educación Básica y de Educación Técnico Productiva, que ocupaban el cargo permanentemente sin haber pasado por procesos de evaluación que los califique para el puesto, el Ministerio de Educación implementó una evaluación excepcional para la ratificación de los docentes en los referidos cargos. Se logró la participación de 8,495 docentes, de los cuales solo 3,028 superaron los estándares de la evaluación y fueron ratificados en el cargo por un periodo adicional de 3 años. Los más de 10 mil docentes que no alcanzaron el puntaje mínimo requerido para ocupar dichos cargos o no participaron de la evaluación, regresaron a su puesto inicial como docentes de aula, sin perjudicar sus derechos laborales.



DIRECTORES Y EQUIDAD DE GÉNERO

Antes de los concursos de ratificación y acceso a cargos directivos, quienes ocupaban estas plazas, tenían en promedio 48 años de edad, siendo los varones los que ocupaban el 50% de cargos directivos; a pesar de que en la población docente el 40% son hombres.

Luego de los concursos, la representación de varones en cargos directivos aumentó, pasando de 50% a 52% del total. Este hecho abre la posibilidad de investigar los factores que determinarían la desestimación por parte de las mujeres a participar y acceder a cargos directivos.

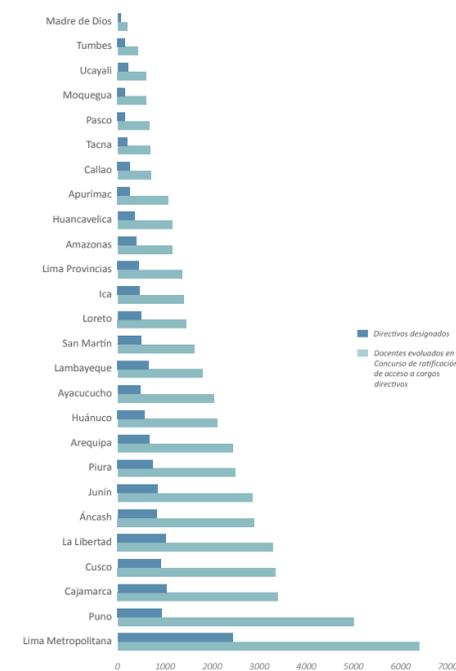
⁶⁵No incluye el concurso de nombramiento y contratación docente realizado en Agosto del 2015, en donde fueron evaluados más de 201,398 docentes (que no se encontraban como nombrados).

4.2.1.2

Concurso de acceso a cargos de director y subdirector

En el 2014, el Ministerio de Educación puso a concurso un total de 20,671 plazas de director y sub-director a través del Concurso de Acceso a Cargos Directivos, con el objetivo de garantizar el liderazgo en los procesos de fortalecimiento y modernización de la gestión de las instituciones educativas públicas sobre la base de la meritocracia⁶⁶. El concurso logró la participación de un total de 43,084 docentes, de los cuales sólo 12,433 docentes superaron la evaluación y accedieron a plazas directivas de 9,778 instituciones educativas públicas. Cabe resaltar que el acceso a cargos otorga una mejor remuneración a cambio de una jornada más extensa (la mayoría de cargos exigen jornadas de 40 horas, mientras que la jornada de un docente no excede las 30 horas pedagógicas), así como el derecho a percibir una asignación adicional a la Remuneración Íntegra Mensual (RIM). A los directores les corresponde una asignación de S/ 800 o S/ 600 en el caso de dos turnos o un turno, respectivamente, mientras que a los subdirectores les corresponde una asignación de S/ 400.

GRÁFICO 28:
DOCENTES PARTICIPANTES EN EVALUACIONES DE DIRECTIVOS VS. N° DE DIRECTIVOS DESIGNADOS



4.2.1.3

Concursos excepcionales de reubicación en la III, IV, V y VI Escala Magisterial

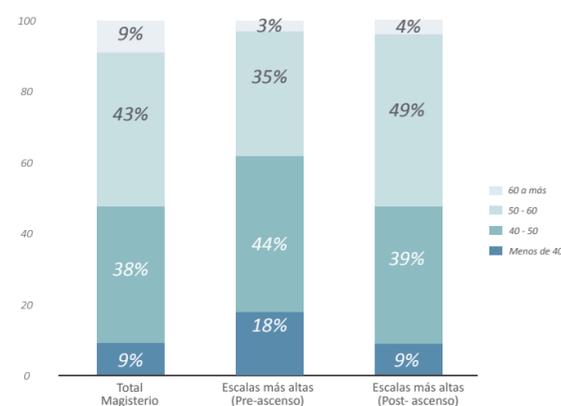
Después de más de 20 años en que los ascensos dentro de la carrera estuvieron paralizados, el Ministerio de Educación implementó dos concursos excepcionales de reubicación para ascender a la III, IV, V y VI escala magisterial.

Ambos concursos constituyeron una oportunidad única para que los 180 mil docentes provenientes de la Ley del Profesorado pudieran ascender a escalas más altas dentro de la carrera y percibir así una mayor remuneración mensual.

El primer concurso logró la participación de 129,016 docentes, de los cuales cerca de 24 mil ascendieron a escalas magisteriales más altas. Los docentes que no aprobaron la evaluación se mantuvieron en sus mismas escalas y tuvieron la oportunidad de presentarse en el segundo concurso, que logró la participación de 107,439 docentes, de los cuales lograron ascender 31,936. Entre ambos concursos de reubicación, 55 mil docentes lograron ascender y reubicarse en escalas más altas, accediendo a mejoras remunerativas que representaron, en promedio, un incremento de alrededor de 30%, así como también a la posibilidad de participar en concursos de acceso a cargos directivos.

Cabe resaltar que los concursos de reubicación removieron las barreras de acceso de las mujeres y de los jóvenes a las escalas más altas. Tal y como puede verse en el gráfico contiguo, al comparar la distribución etaria de población ubicada en las escalas más altas respecto de la población total del magisterio, antes de los concursos excepcionales de reubicación la población mayor a 60 estaba sobre-representada (18% en escalas más altas vs. 9% en el total del magisterio). Luego de los concursos, dicha representación fue corregida. Algo similar sucedió con la distribución de la población por sexo: antes de los concursos de reubicación, el 48% de docentes de las escalas más altas eran hombres y después de los concursos, sólo el 39% (ver Gráfico 30).

GRÁFICO 29:
DISTRIBUCIÓN ETARIA: POBLACIÓN TOTAL MAGISTERIO VS. POBLACIÓN EN ESCALAS MÁS ALTAS (EX-ANTE Y EX-POST ASCENSOS)



Fuente: MINEDU

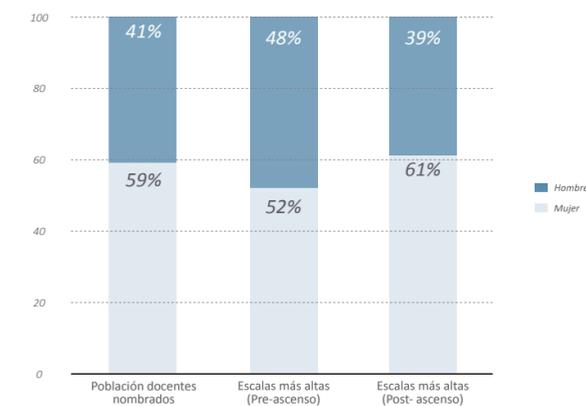
4.2.1.4

Evaluación excepcional de profesores con nombramiento interino

Con la finalidad de incorporar a los profesores interinos dentro de la Carrera Pública Magisterial, luego de vencido el plazo de 2 años que les fuera conferido en la Ley de Reforma Magisterial para la obtención del título profesional correspondiente, el MINEDU implementó a fines del 2014 una evaluación excepcional dirigida a aquellos profesores interinos que hubieran cumplido con dicho requisito. De los más de 14 mil docentes que debían dar la evaluación, se logró la participación de 4,684 docentes, de los cuales 3,291 acreditaron tener título pedagógico y solo 546 lograron demostrar que podrían ejercer profesionalmente la docencia y garantizar el aprendizaje de los estudiantes en las escuelas públicas. Los profesores interinos que no superaron la evaluación tuvieron la oportunidad de prepararse nuevamente para participar en el concurso de nombramiento, siempre que hubiesen obtenido el título profesional pedagógico⁶⁷.

⁶⁷ Antes de esta evaluación, los cargos directivos eran ocupados a través de encargaturas, es decir, las funciones de Director eran asignadas a los docentes nombrados dentro de la institución educativa, no necesariamente vía criterios meritocráticos.

GRÁFICO 30:
DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA POBLACIÓN DEL MAGISTERIO UBICADA EN LAS ESCALAS MÁS ALTAS, EX-ANTE VS. EX-POST ASCENSOS



Fuente: MINEDU

PROTOCOLO DE SEGURIDAD DE LAS EVALUACIONES

Teniendo el precedente de anteriores evaluaciones que carecían de transparencia y confiabilidad debido a la filtración de contenidos antes a su aplicación y/o a la continua cancelación de éstas por problemas logísticos, se buscó asegurar que las evaluaciones implementadas al amparo de la LRM sean transparentes, equitativas y confiables. Para ello, se elaboraron documentos normativos e instrumentos de evaluación idóneos, se implementaron protocolos y mecanismos de seguridad que cumplieran estándares internacionales, se capacitó de manera estandarizada al recurso humano, se desarrollaron sistemas y aplicativos informáticos, se atendió y acompañó al postulante y se le remitió informes de resultados personalizados; de esta forma se aseguró la legitimación del proceso.



⁶⁸ 2,170 docentes interinos postularon al concurso de nombramiento 2015; de estos, sólo 10 lograron obtener una plaza.

1. ¿QUÉ ES EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE?

El sistema de evaluación docente permite seleccionar docentes más calificados para ingresar a la Carrera Pública Magisterial (CPM) y retener a los mejores por un buen desempeño en el ejercicio de sus funciones. Así como el ascenso y acceso a cargos sobre la base del mérito.

EVALUACIONES REALIZADAS

Del 2014 al 2016, se han implementado **10 evaluaciones** transparentes, confiables y en igualdad de condiciones, donde más de **550 mil docentes** han sido evaluados.



Evaluación Excepcional de Directivos de IIEE.

Por primera vez, los docentes que ocupaban los cargos directivos en IIEE, fueron evaluados para su ratificación en el puesto. Más de **3 mil docentes** lograron superar la evaluación satisfactoriamente.



Primer Concurso Excepcional de Reubicación en la III, IV, V y VI Escala Magisterial

Después de 20 años se convocó a un concurso de ascenso en la CPM, brindando a los docentes la oportunidad de mejorar su escala magisterial para incrementar su remuneración y tener posibilidad de postular a cargos de mayor responsabilidad. Más de **23 mil docentes** lograron su reubicación en una escala superior.



Concurso Excepcional de Acceso a Cargos de Director y Subdirector de IIEE.

Más de **12 mil docentes** que en la evaluación mostraron estar mejor preparados para el liderazgo institucional y pedagógico, accedieron a cargos directivos en IIEE, por un periodo de 3 años.



Segundo Concurso Excepcional de Reubicación en la III, IV, V y VI Escala Magisterial

Constituyó una segunda oportunidad de ascenso para aquellos que no lograron reubicarse en el primer concurso. Casi **32 mil** alcanzaron una escala magisterial superior.



Evaluación Excepcional de Profesores con Nombramiento Interino

Esta evaluación permitió regularizar la situación de quienes habían ingresado al sistema educativo sin tener título pedagógico. De este grupo, más de **500 docentes** que acreditaron tener título y superaron la evaluación lograron incorporarse a la primera escala de la CPM.



Concursos de Nombramiento y Contratación Docente

Más de **215 mil docentes** postularon para alcanzar una de las **20 mil** plazas de nombramiento y más de **50 mil** plazas de contrato docente. Luego de un exigente proceso de evaluación, más de **8 mil** docentes ingresaron a una CPM renovada, donde van a crecer profesionalmente y obtener muchos beneficios.



Concursos de Acceso a Cargos Directivos de UGEL y DRE

Por primera vez se seleccionó, de entre los docentes más preparados, a **215 directores de UGEL** y **241 jefes de gestión pedagógica de DRE** para mejorar la gestión educativa regional.



Concurso de Ascenso a la Segunda Escala Magisterial

Se logró que más de **8 mil docentes** ascendieran, gracias a su propio mérito, a la segunda escala magisterial.



Concursos de Acceso a Cargos Directivos de IE y Especialistas en Educación

Más de **24 mil docentes** postularon para alcanzar una de las **15 mil** plazas de director y subdirector de IE y **2 mil** plazas de especialista en educación de UGEL y DRE.



Evaluación del Desempeño de Directivos de UGEL y DRE

Marca el inicio de las evaluaciones de desempeño laboral. Asegura la permanencia de directivos destacados de UGEL y DRE, seleccionados a través de concurso.

2014

Evaluaciones excepcionales, realizadas por única vez para facilitar el tránsito ordenado de los docentes al nuevo sistema meritocrático establecido por la Ley de Reforma Magisterial.

2015

2016

Evaluaciones regulares, realizadas para garantizar una adecuada selección, progresión y desarrollo profesional del docente durante su permanencia en alguna de las ocho escalas de la CPM.

3. ¿CUÁLES SON LOS RESULTADOS?

8 683
docentes

ingresaron a la CPM, demostrando estar calificados para formar a 120 mil estudiantes. De ellos, los 2 702 con mejor puntaje, reciben un bono de S/ 18 000 por persona, además de su remuneración.

15 468
docentes

accedieron a los cargos de director y subdirector de IIEE., y actualmente lideran la mejora de la gestión escolar en más de 13 mil IIEE.

63 506
docentes

ascendieron a escalas superiores, incrementando su remuneración y la posibilidad de seguir desarrollándose profesionalmente.

456
docentes

accedieron a cargos directivos en UGEL y DRE, quienes lideran la mejora de la calidad educativa de su región.

88 000
estudiantes

de zonas rurales son formados por 4 374 docentes calificados.

38 000
estudiantes

de Educación Intercultural Bilingüe son formados por 1 911 docentes que acreditaron la lengua originaria.

EVALUACIÓN DOCENTE PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL RENOVADA



4.2.2

Formación docente en servicio

Alinear los procesos de formación docente en servicio con un desarrollo profesional centrado en la escuela, que se ejecute a lo largo de la trayectoria laboral del docente y no de manera aislada o eventual a través de la ejecución de acciones de capacitación particulares, constituye un objetivo central de la revalorización docente. En este marco, el MINEDU tiene prevista la aprobación de Lineamientos de Política de Formación Docente en Servicio, así como también el Plan Nacional de Formación Docente en Servicio.

La política de formación docente en servicio plantea un enfoque de promoción de la autonomía y el fortalecimiento de la escuela como espacio de formación docente. El objetivo es asegurar una oferta formativa externa de alta calidad (programas y cursos) y, además, garantizar que en la escuela existan condiciones necesarias, tales como el liderazgo pedagógico del equipo directivo y el trabajo colaborativo entre docentes, a fin de asegurar que la escuela sea el principal espacio formativo docente.

Asimismo, al plantear una ruta de formación docente y una oferta diversificada, la política de formación docente en servicio busca brindar predictibilidad a los maestros en relación a sus posibilidades de desarrollarse profesionalmente, acceder a cargos y ascender en la carrera magisterial.

Para tales propósitos, el MINEDU ha desarrollado un “Modelo de Formación Docente en Servicio”, conformado por un conjunto de elementos que ordenan y orientan los procesos estratégicos y operativos implicados en la política de Formación Docente en Servicio incluyendo a las acciones formativas, teniendo como referentes los Lineamientos de Política de la Formación Docente en Servicio, el Marco Curricular, el Marco de Buen Desempeño Docente y el Marco de Buen Desempeño del Directivo, entre otros documentos relevantes de la política educativa.

Los elementos centrales del Modelo, en función a los cuales deberá ordenarse la oferta formativa gestionada por el Sector Educación, son los siguientes:

- 1. Inducción:** proceso formativo dirigido a los docentes noveles que recién ingresan a la Carrera Pública Magisterial y ejercerán como docentes de aula o desempeñarán funciones por primera vez como director o formador, que tiene como finalidad contribuir a la mejora de su desarrollo laboral y profesional, e insertarlos en la cultura institucional de la escuela donde desarrollarán su labor, brindándoles apoyo para elevar la calidad de su enseñanza, lo que finalmente tendrá un impacto positivo en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
- 2. Formación de Mejora Continua:** tiene como finalidad asegurar el acceso permanente de los docentes de aula a oportunidades de formación para fortalecer sus competencias profesionales y facilitar su inserción a nuevos roles (Director y Formador).
- 3. Formación de Especialización:** tiene como finalidad generar oportunidades formativas de especialización para los docentes a fin de asegurar una masa crítica de docentes en las diferentes áreas de desempeño laboral, para las que hoy no se cuenta con suficientes docentes especializados.

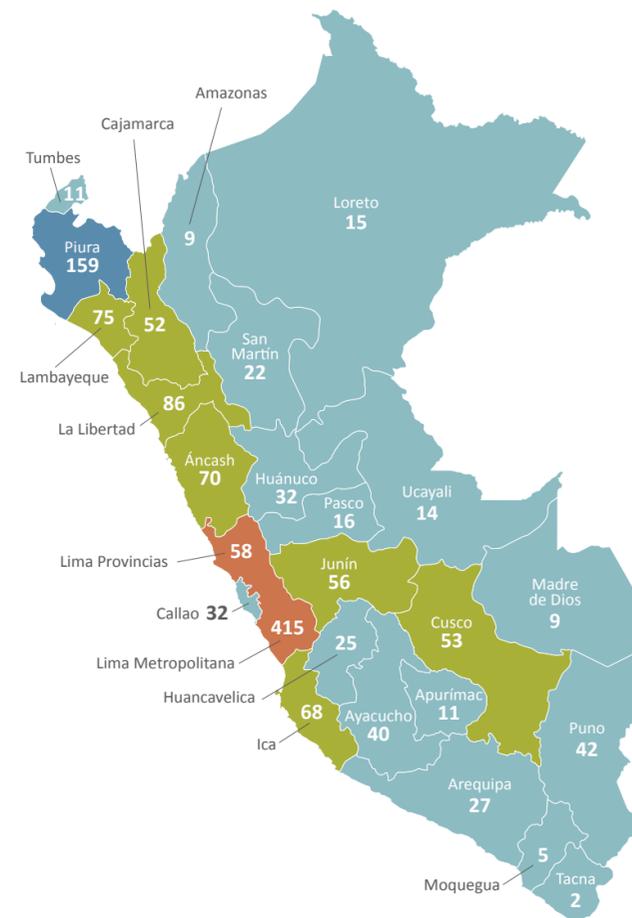
Programa de inducción al docente novel

Por primera vez en el país los docentes noveles son parte de un Programa de Inducción Docente. Este programa tiene el objetivo de fortalecer las competencias profesionales y personales del docente novel, facilitar su inserción laboral, y promover su compromiso y responsabilidad respecto su rol educador.

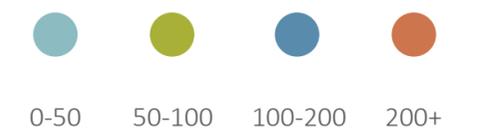
En su primera edición del 2016, el Programa de Inducción Docente beneficia a un total de 1404 docentes noveles de todo el país, que ingresaron a la Carrera Pública Magisterial como resultado del Concurso de Nombramiento Docente 2015, y que tienen menos de dos años de experiencia laboral en instituciones educativas públicas.

El Programa tiene una duración de seis meses y atiende competencias del Marco del Buen Desempeño Docente necesarias para lograr los objetivos de inserción y adaptación del docente novel en la IE donde desarrollará su labor. El Programa contempla tres componentes: 1) Pedagógico, 2) Cultura escolar, e 3) Identidad y valores, los cuales serán desarrollados a través diversas estrategias formativas, siendo la principal de ellas la mentoría.

TOTAL DE DOCENTES NÓVELES POR REGIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DOCENTE



RANGO DE PARTICIPACIÓN (docentes noveles)



Total docentes noveles participantes

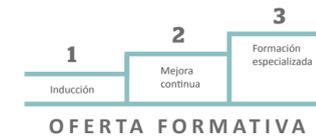
1404

1. ¿QUÉ PLANTEA EL MODELO DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO?

- ✓ Modelo de formación continua, articulada a la etapa de formación inicial
- ✓ Acompaña al profesor a lo largo de toda su trayectoria laboral
- ✓ Basado en enfoque por competencias
- ✓ Pone énfasis en lo que sucede en el aula
- ✓ Busca fortalecer a la escuela como espacio de formación docente

2. ¿QUÉ ELEMENTOS ARTICULAN EL MODELO?

La oferta formativa se articula en torno a tres elementos centrales del modelo:



3. ¿QUÉ ESCUELA QUEREMOS?



Inducción

Tiene como finalidad contribuir a la mejora del desarrollo de los docentes e insertarlos en la cultura institucional de la escuela donde desarrollarán su labor.

Progresión 1

Mejora continua

Tiene como finalidad asegurar el acceso permanente de los docentes de aula a oportunidades de formación, fortalecer sus competencias y facilitar su inserción a nuevos roles (Director de IE y formador).

Progresión 2

Formación especializada

Tiene como finalidad generar oportunidades formativas de especialización para los docentes en las diferentes áreas de desempeño laboral, para las que hoy no se cuenta con suficientes docentes especializados.

Progresión 3



FORMADOR

- Emplea el enfoque por competencias
- Domina los procesos de enseñanza-aprendizaje en adultos
- Valora y desarrolla las potencialidades de los docentes



DOCENTE

- Reflexivo
- Responsable sobre los aprendizajes
- Comprometido con su formación
- Trabaja colegiadamente
- Capaz de adaptar su práctica



DIRECTIVO

- Lidera procesos pedagógicos
- Fomenta y da soporte a las comunidades profesionales de aprendizaje de sus docentes

MODELO DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO



4.2.3

Reconocimiento a la trayectoria y a las buenas prácticas docentes

4.2.3.1

Palmas magisteriales

En reconocimiento a la trayectoria docente, el Ministerio de Educación distingue anualmente a profesionales que, con su labor y producción intelectual, hayan contribuido de manera extraordinaria al desarrollo educativo del país, así como a la ciencia, la cultura o la tecnología, a través del otorgamiento de las Palmas Magisteriales.

Las Palmas Magisteriales constituyen un reconocimiento y una distinción honorífica del Estado que se otorga en tres grados o categorías: Educador, Maestro, y Amauta. El grado de Educador se confiere a docentes con quince años de actividad, que tengan una destacada labor pedagógica en aula; el grado de Maestro, a docentes con excepcional trayectoria educativa reconocida a nivel local y regional; y en el grado de Amauta, a docentes cuyo trabajo haya contribuido al desarrollo de la educación, la ciencia y la cultura en el Perú⁶⁸.

A la fecha, las Palmas Magisteriales se han otorgado a más de 2000 profesionales por sus aportes a la Educación en el país. Los condecorados de Palmas Magisteriales son reconocidos a través de una Resolución Ministerial y el otorgamiento de bonificaciones o entregas económicas⁶⁹.

Creada en 1949, durante el gobierno de Manuel A. Odría, la condecoración de Palmas Magisteriales ofrece desde sus más de 67 años de creación una gran perspectiva histórica, a partir de los diferentes condecorados y momentos históricos por los que ha atravesado, convirtiéndose así en uno de los reconocimientos a la trayectoria docente, más antiguos y consolidados en América Latina.

“ Si me ha llegado este reconocimiento tiene que ver con mi compromiso como docente. Me reta a seguir innovando, a trabajar por mis estudiantes. ”



Condecorada con las Palmas Magisteriales en el Grado de Educador 2016



4.2.3.2

Sistema de reconocimiento docente

Con la finalidad de promover y reconocer las buenas prácticas pedagógicas en aula, el Ministerio de Educación viene llevando a cabo, desde el año 2013, el Concurso Nacional de Buenas Prácticas Docentes. Este concurso anual busca visibilizar y reconocer el esfuerzo de docentes creativos, que vienen desarrollando buenas prácticas pedagógicas orientadas a alcanzar mejores logros de aprendizaje.

Las prácticas premiadas deben cambiar la actividad cotidiana de la enseñanza y abordar problemas identificados por el docente en los procesos de aprendizaje. Las buenas prácticas reconocidas deben ser innovadoras, pertinentes, sostenibles en el tiempo, así como efectivas en términos de resultados.

En sus diferentes ediciones, el concurso ha logrado la participación de más de 4,500 docentes de Educación Básica Regular (EBR), Educación Básica Alternativa (EBA) y Educación Técnico Productiva (ETP), quienes presentaron un total de 3,214 buenas prácticas. Luego de un proceso de evaluación, el concurso ha reconocido y premiado 110 buenas prácticas y a un total de 303 docentes. Cada uno de los ganadores ha sido galardonado en ceremonia de premiación pública con una resolución ministerial de felicitación, así como con diploma, placa, y medalla de reconocimiento. Adicionalmente a ello, las buenas prácticas ganadoras son sistematizadas y difundidas a través de una publicación anual, así como a través de mini documentales.



“ Puedo decir que actualmente este reconocimiento, este saludo, esta felicitación me ha hecho millonaria, súper millonaria de corazón, porque no tiene precio, no tiene valor cuando alguien te dice que lo que tú estás haciendo está bien. Siento que la vida me dio una oportunidad de que esto que yo realicé pudiera trascender más allá. Me siento alegre porque el Ministerio ha reconocido un valor propio, mío. Y no solo eso, sino que me dio la oportunidad de capacitarme, me ha dado la motivación para seguir adelante y decir: 'Esto aquí no acaba, sino que hay muchas cosas más allá. ”

Docente ganadora del Concurso de Buenas Prácticas Docentes, 2014



⁶⁸Estos dos últimos deberán acreditar producción intelectual, o de investigación y sistematización de experiencias e innovaciones pedagógicas.
⁶⁹Grado Educador, S/ 1,000 mensuales; grado Maestro, S/ 1,500 mensuales; y grado Amauta, S/ 15,000 por única vez. Estos nuevos montos fueron aprobados mediante Ley N° 30328, del 29 de mayo de 2015.

El Concurso forma parte del Sistema de Reconocimiento Docente⁷⁰, que incluye además:

- El Encuentro Nacional de Buenas Prácticas Docentes, evento anual llevado a cabo desde 2014 en la ciudad de Lima, que convoca a los docentes ganadores del concurso del año anterior, junto a cientos de asistentes entre docentes, directores, académicos, autoridades del sector y miembros de la comunidad educativa en general. En este encuentro los docentes ganadores tienen la oportunidad de exponer y socializar sus buenas prácticas e intercambiar opiniones con los asistentes, y se distribuye la publicación de su sistematización.
- La Red de Docentes Innovadores busca desde el 2014 darle sostenibilidad al sistema a través de la generación de un espacio virtual y presencial dirigido a docentes para el intercambio de ideas, experiencias y materiales vinculados a la innovación y a la mejora de la práctica pedagógica, con el objetivo de fomentar el aprendizaje colaborativo, el debate y la sistematización del saber pedagógico⁷¹.
- Beca de especialización en innovación y buenas prácticas, beca exclusiva para docentes ganadores del Concurso que les permita llevar un curso de especialización en innovación y buenas prácticas pedagógicas en el extranjero. En el 2015, 54 docentes ganadores viajaron a España para llevar un curso en la Universidad Politécnica de Valencia; en el 2016, 43 docentes ganadores viajaron a la ciudad de Santiago de Chile para llevar el curso en la Universidad de Chile.

“La Red de Docentes Innovadores es como una ventana de experiencias.”

Docente, Arequipa

“La Red de Docentes Innovadores nos ayuda a intercambiar y estar en contacto con los colegas, tener mejores contenidos, más acercamiento a lo que realmente el MINEDU pretende, quiere hacer con la Educación. El MINEDU apuesta por nosotros, y nosotros tenemos que responder a esto.”

Docente, San Martín

RECONOCIMIENTO A LAS BUENAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS EN LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL

COLOMBIA:

Con la finalidad de promover la valoración social del magisterio colombiano así como profesionalizar la carrera docente, el “Premio Compartir al Maestro” rinde homenaje al maestro profesional que de manera reflexiva identifica los problemas didácticos a los que se enfrenta y que diseña, implementa, y evalúa de manera sistemática propuestas pedagógicas para resolver dichos problemas. Además del reconocimiento en ceremonia pública, los maestros que ocupan el primer y segundo lugar son reconocidos como “Gran Maestro” y “Maestro Ilustre”, y reciben de premio el equivalente a 20 mil y 5 mil dólares americanos, respectivamente. Los maestros nominados también son reconocidos y reciben el equivalente a 400 dólares⁷².

GUATEMALA:

El “Premio Maestro 100 Puntos” es una iniciativa impulsada por Empresarios por la Educación, junto con el Ministerio de Educación y otras instituciones de la sociedad civil, que tiene por propósito honrar la labor docente, reconocer las buenas prácticas en el aula, motivar a los maestros y maestras, así como sistematizar y dar a conocer experiencias positivas en el área de aprendizaje con el fin de que sean replicadas⁷³.

4.2.4

Incentivos al buen desempeño docente y al logro de aprendizajes



Como parte de las acciones vinculadas a la implementación de una carrera basada en el mérito, el Ministerio de Educación trabaja el diseño de una estrategia de reconocimiento docente a través del otorgamiento de incentivos, estímulos y premios a nivel nacional, en reconocimiento a la excelencia profesional y al buen desempeño docente, principalmente vinculado al logro de aprendizajes de los estudiantes.

Vinculado a dicho esfuerzo, el Ministerio ha implementado desde 2014 el Bono de Incentivo al Desempeño Escolar (BDE) o “Bono Escuela”, con el fin de premiar a docentes y directores de primaria por los logros educativos de sus estudiantes en la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE)⁷⁴. El monto del bono varía en función del tipo de institución educativa y del cargo o grado de enseñanza de los docentes beneficiarios, y oscila entre 1,000 y 3,000 soles⁷⁵.

Desde su creación el Bono Escuela ha beneficiado a un total de 63,454 docentes y directivos que laboran en 14,259 escuelas de nivel Primaria, en reconocimiento por los logros de aprendizaje verificados. El 76% de instituciones educativas seleccionadas es rural y el 75% es multigrado.

TABLA 5:
BENEFICIARIOS DEL BONO ESCUELA 2014 Y 2015

Año	No. de IIEE seleccionadas	No. de docentes beneficiados
2014	8,376	37,798
2015	8,320	33,673

INCENTIVOS POR DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL

SINGAPUR, FINLANDIA, COREA:

En estos países, los docentes cuentan con esquemas de incentivos que refuerzan conductas consideradas beneficiosas para el sistema educativo. Los incentivos buscan fomentar la formación continua de los maestros, el buen desempeño docente, así como atraer a maestros a dictar materias que tienen mayor escasez de profesores o a escuelas ubicadas en entornos difíciles. Estos pueden ser económicos y financieros (mejoras salariales, bonos y fondos) como no financieros (prestigio, reconocimiento), así como también facilidades para el ascenso en la carrera docente y formación continua. También se dirigen incentivos a las instituciones educativas⁷⁶.

CHILE:

El Sistema de Evaluación de Desempeño de los Establecimientos Subvencionados (SNED) busca contribuir al mejoramiento de la calidad del sistema educacional subvencionado de Chile, mediante el incentivo y reconocimiento a los profesionales de la educación de los establecimientos con mejor desempeño⁷⁷ en las evaluaciones periódicas. Las instituciones que hayan obtenido mejor puntaje en las pruebas nacionales son acreedoras a un bono que puede ser utilizado en mejoras a la infraestructura, adquisición de tecnología o inmobiliario, premiación a maestros, entre otros.

⁷⁰El Sistema de Reconocimiento Docente fue ganador del primer puesto del concurso “Buenas Prácticas en Gestión Pública 2015”, en la categoría “Educación”, organizado por la Institución Ciudadanos al Día.

⁷¹El espacio virtual de la Red de Docentes Innovadores puede ser visitado en: <http://docentesinnovadores.perueduca.pe/>

⁷²<http://www.premiocompartir.org/sitiowebpc/>

⁷³http://www.maestro100puntos.org.gt/maestro/index.php?option=com_content&task=view&id=1

⁷⁴El Bono de Incentivo al Desempeño Escolar fue creado mediante Decreto de Urgencia No. 002-2014.

⁷⁵Los requisitos y condiciones para su otorgamiento se establecen en el DS N° 287-2014-EF.

⁷⁶García et Al. (2013)

⁷⁷<http://www.sned.mineduc.cl/>

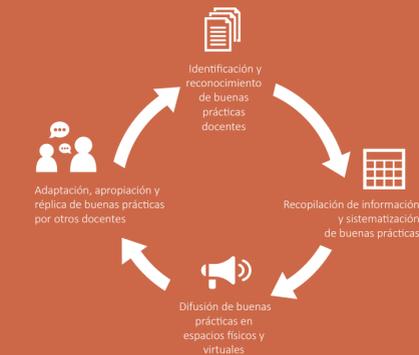
1. ¿QUÉ ES EL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO DOCENTE?

El sistema de reconocimiento docente es un conjunto de mecanismos a través de los cuales se reconoce y visibiliza la labor de los docentes ante la comunidad educativa y la sociedad en general, brindándoles la oportunidad de dar a conocer sus buenas prácticas pedagógicas, así como también de ser inspirados por otras que vienen siendo implementadas en diferentes contextos, para generar una corriente de reflexión y mejora continua entre docentes.

El sistema de reconocimiento docente busca:

- **Posicionar** la importancia de la profesión docente.
- **Contribuir** con la revalorización de la carrera docente.
- **Aportar** a la mejora de la calidad de la educación.

2. ¿CÓMO SE ARTICULA?



SISTEMA DE RECONOCIMIENTO DOCENTE



Recopilación de información y sistematización de buenas prácticas

- Visitas y entrevistas en profundidad a docentes ganadores.
- Acompañamiento en proceso de sistematización de buenas prácticas para posterior difusión.
- Elaboración de publicación de prácticas ganadoras sistematizadas. Tres publicaciones a la fecha recogiendo prácticas ganadoras de los años 2013, 2014 y 2015.
- Distribución a nivel nacional de la sistematización de las buenas prácticas docentes.



Adaptación, apropiación y réplica de buenas prácticas por otros docentes

Red de Docentes Innovadores:

- Espacio virtual que cuenta con herramientas, videos y foros para promover innovación pedagógica a través del intercambio de ideas, experiencias y materiales relacionados a la innovación.
- A la fecha 2600 docentes participantes en 15 círculos según áreas curriculares.

docentesinnovadores.perueduca.pe



Identificación y reconocimiento de buenas prácticas docentes

Concurso Nacional de Buenas Prácticas Docentes:

- Mecanismo que identifica y reconoce las buenas prácticas docentes que contribuyen con los logros de aprendizaje de los estudiantes.
- Realizado anualmente desde el 2013.
- Participan docentes de Educación Básica Regular y Educación Básica Alternativa.

www.minedu.gob.pe/buenaspracticadocentes

PARTICIPACIÓN DOCENTE EN EL CONCURSO

Edición	2013	2014	2015	2016	Total
Prácticas presentadas	714	1258	1266		3238
Docentes participantes	1000	2003	2312		5315
Departamentos participantes	Todos excepto Loreto y Madre de Dios	Todos	Todos		
Prácticas ganadoras	3	30	53		86
Docentes ganadores	7	70	133		210
Departamentos con ganadores	2	13	19		
Categorías	-	5	5	5	
Subcategorías	-	17	23	23	



Difusión de buenas prácticas en espacios físicos y virtuales

Encuentro Nacional de Buenas Prácticas Docentes:

- Espacio de intercambio pedagógico realizado anualmente desde el 2014.
- Convoca a 400 asistentes, entre docentes, directores, académicos, funcionarios de las DRE y miembros de la comunidad educativa en general.
- Los docentes ganadores tienen un rol de líder pedagógico en este espacio de difusión.

Encuentros Regionales:

- Espacios donde se comparten buenas prácticas docentes nacionales y regionales, además se proporcionan herramientas para la mejora de las prácticas e innovación a través de talleres.
- Realizados en coordinación con las DRE desde el 2015, en las regiones de Arequipa, Cusco, Lambayeque, Puno y San Martín. En el 2016 se realizaron en Cajamarca, Moquegua, Ucayali, Piura y Junín.
- Convocan a 100 personas por encuentro entre docentes de educación básica y funcionarios de las Direcciones Regionales de Educación.



4.2.5

Promoción del bienestar docente

4.2.5.1

Cuidando la salud docente

La salud es uno de los elementos claves de la calidad de vida y el bienestar de las personas⁷⁸, incluidos los docentes. Un docente que goza de buenas condiciones de salud, reduce el riesgo de sufrir enfermedades, por lo cual su probabilidad de faltar a su trabajo se reduce, y puede desempeñarse de mejor manera, lo cual contribuirá al aprendizaje de los estudiantes.

Por ello, a partir de la identificación de las enfermedades prevalentes en el magisterio, y con el objetivo de dotar a los docentes de información para conocer y prevenir las enfermedades relacionadas a su labor pedagógica, el Ministerio de Educación desarrolla y distribuye cartillas y videos a nivel nacional y de manera permanente.

Complementariamente, se ha diseñado un espacio en la página web del Ministerio para difundir esta información y, a través de la estrategia SoMoS Docentes, se envían mensajes de texto SMS a los celulares de más de 180 mil docentes con consejos prácticos para la prevención de enfermedades vinculadas a la profesión docente del país.



Cartillas informativas para prevención de enfermedades docentes.

SALUD OCUPACIONAL Y MEDIDAS EN FAVOR DEL BIENESTAR DOCENTE EN LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL

COLOMBIA:

El Ministerio de Educación Nacional viene implementando una Política Integral de Bienestar Laboral y Seguridad Social, enfocada en el mejoramiento del clima laboral de las escuelas y las condiciones de vida de los maestros. La política está enfocada en articular los planes que se desarrollan en las distintas entidades territoriales a fin de garantizar el mejoramiento continuo de la calidad de la vida laboral de los docentes en las escuelas y del servicio educativo⁷⁹.

ARGENTINA:

Frente al riesgo que tienen los docentes de sufrir trastornos de la voz por sobreesfuerzo, se desarrolla la estrategia "Cuidado de la Voz para Docentes", la cual busca promover la salud vocal y prevenir las patologías de la voz en el ejercicio de la docencia, propiciar la apropiación de hábitos saludables para su cuidado, y la elaboración de protocolos de vigilancia para diagnosticar el estado de la voz de los docentes. Para ello se realizan talleres y cursos de entrenamiento y cuidado de la voz, identificación de poblaciones con mayor riesgo, y diagnósticos de salud⁸⁰.

⁷⁸Diener & Tay (2015); Stiglitz, Sen, & Fitoussi (2010); Yamamoto, Feijoo & Lázarte (2008)

⁷⁹Información recogida en campo por especialistas de la DIBRED. Misión de Cooperación Internacional RIED-OEA

⁸⁰http://www.educ.ar/sitios/educar/seccion/?ir=salud_docente

4.2.5.2

Lineamientos de infraestructura escolar orientados al bienestar docente

Para brindar mejores condiciones laborales a los docentes en sus lugares de trabajo, se han desarrollado pautas y lineamientos técnicos para que la infraestructura y mobiliario escolar también se adecúen a las necesidades de los docentes. Dichas pautas incluyen aspectos vinculados al microclima de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, ruido, acústica y versatilidad del espacio en el aula), así como a la existencia de espacios para que los docentes puedan preparar sus clases y materiales, guardar sus pertenencias, descansar y alimentarse (sala de profesores, biblioteca, servicios higiénicos de uso exclusivo, etc.).

Estas condiciones permitirán al docente mantener su integridad física y psicológica, y sentirse cómodo en el espacio donde laboral; influenciando positivamente en motivación, compromiso y desempeño.

Los lineamientos de infraestructura escolar para el bienestar docente servirán de insumo para el diseño de nuevas escuelas y para la adecuación de la infraestructura escolar existente.

4.2.5.3

Beca de Excelencia para Hijos de Docentes

Con el objetivo de aliviar la carga económica y mejorar la calidad de vida de aquellos docentes con hijos destacados académicamente que deseen acceder a educación superior, el Ministerio de Educación creó en el 2015 la "Beca de Excelencia Académica para Hijos de Docentes".⁸¹

Se trata de una beca integral para realizar estudios superiores en carreras vinculadas a la ciencia y la tecnología, y a las ciencias sociales, dirigida exclusivamente a hijos de docentes nombrados de la Carrera Pública Magisterial que ostenten la condición de excelencia académica⁸².

A partir de la entrega de estas becas, cuya gestión la hace el PRONABEC, el Ministerio busca darles a los docentes la satisfacción de vincular su trabajo con el logro profesional de sus hijos, y con ello mejorar la motivación y desempeño de los docentes en su labor diaria en la escuela.

La primera convocatoria realizada en 2016 otorgó 400 becas, para las cuales postularon 1,812 jóvenes provenientes de todas las regiones del país. Los hijos beneficiarios iniciaron clases en el mes de agosto del mismo año.



⁸¹La beca fue creada mediante RD No. 361-2015-MINEDU-VGMI-PRONABEC.

⁸²Es decir, que sus promedios académicos en la educación Secundaria son de 15 si postula a un instituto y de 16 si postula a una universidad.

4.2.5.4

SoMos Docentes

SoMos Docentes es un programa de envío de mensajes de texto SMS a docentes y tiene tres objetivos: i) motivar conductas positivas en los docentes y mejorar su bienestar a nivel laboral y personal; ii) redibujar la relación con el magisterio y mejorar la percepción de confianza del docente hacia el Ministerio; y iii) establecer un canal efectivo y directo que facilite información oportuna, motivacional y útil a los docentes.

El programa se implementó a partir del 2015, con el envío de mensajes informativos y motivacionales a los celulares de más de 180 mil docentes. La estrategia de envío de mensajes de texto SMS fue validada a través de un diagnóstico de base que permitió ajustar la frecuencia, contenido, tono y tipología de los mensajes –recogiéndose además la percepción de los docentes respecto al programa.

De manera complementaria, y con el fin de proporcionar la oportunidad a más docentes de participar en el Programa, se creó un aplicativo web que permite ingresar los números de contacto de docentes que aún no reciben SMS y actualizar los datos de los que corresponda.

Adicionalmente a SoMos Docentes, desde agosto de 2015 se viene implementando una estrategia de envío de mensajes a docentes a través de sus boletas de pago. Ello con el doble objetivo de: i) establecer un canal efectivo a costo cero mediante el cual el Ministerio de Educación proporcione información mensual oportuna y relevante para los docentes nombrados y contratados, y ii) motivar conductas positivas y el aprovechamiento de la información brindada entre los docentes.



“Es bonito que te saluden en tu día, por ejemplo, en el Día del Maestro. Te sientes importante, así como el que mandó el Ministro.”

Docente, Madre de Dios

“Se nota que hay una política detrás del mensaje del Ministro, como si se quisieran acercar más. El MINEDU ha estado dormido pero parece que se está despertando.”

Docente, Callao

⁸¹La beca fue creada mediante RD No. 361-2015-MINEDU-VGMI-PRONABEC.

⁸²Es decir, que sus promedios académicos en la educación Secundaria son de 15 si postula a un instituto y de 16 si postula a una universidad.

4.2.5.5

Beneficios culturales y educativos para docentes

Con la finalidad de satisfacer necesidades culturales y educativas de los docentes y elevar sus niveles de bienestar con el trabajo y con su vida en general, el Ministerio de Educación ha puesto a su disposición los siguientes beneficios:

- La entrada gratuita el primer domingo de cada mes a museos, monumentos arqueológicos y lugares históricos a nivel nacional, según lo dispuesto en la Ley No. 30260.
- El 50% de descuento en espectáculos culturales, según lo establecido en la Ley de Reforma Magisterial.
- Actividades culturales y educativas gratuitas para docentes, en el marco del Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Cultura.

Estos beneficios son dados a conocer a los docentes a través de SMS, afiches en DRE y UGEL, y también a través las Direcciones Desconcentradas de Cultura, y de la página web del Ministerio.

4.2.5.6

Escalafón docente

El Ministerio de Educación, con la finalidad de atender la necesidad de contar con un sistema informático de escalafón, desarrolló a fines del 2015, el sistema de escalafón y legajos – LEGIX, que es un aplicativo informático de desarrollo interno, que soporta la gestión y administración del escalafón magisterial y legajos. Asimismo, este sistema permite la gestión del archivo escalafonario, el registro de la ficha personal, el registro del legajo por secciones, el cómputo de tiempo de servicio, la digitalización de documentos, la generación y emisión de reportes escalafonarios y de legajo. Todo ello de manera descentralizada a nivel nacional.

Cabe resaltar que antes de la existencia de un sistema informático de Escalafón en el Sector Educación, la información escalafonaria de los servidores era registrada en la ficha personal y se archivaba en el legajo personal. Mientras que anteriormente la elaboración de un informe escalafonario podía demandar hasta dos meses, con el LEGIX este tiempo se ha reducido a menos de un día.

⁸³En Diciembre 2015, mediante RM N° 563-2015-MINEDU, se aprueba el Instructivo del Sistema de Escalafón Magisterial, el cual establece los lineamientos técnicos para el registro de información del Escalafón Magisterial. A fines del 2015, LEGIX se implementó en 22 UGEL; a inicios del 2016 se implementó en 52 UGEL adicionales; y, finalmente, en febrero del 2016 se implementó en otras 179 IGED (DRE/UGEL/CM), logrando con ello la cobertura nacional y cumpliendo así el Compromiso de Desempeño de registro de información de nombramiento docente en el sistema de Escalafón Magisterial.

4.3

DISEÑO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE REVALORIZACIÓN DOCENTE SOBRE LA BASE DE EVIDENCIA

De manera transversal a las acciones de atracción, desarrollo y permanencia docente, el Ministerio de Educación genera y analiza información veraz y oportuna sobre los docentes y sobre el impacto de las estrategias de revalorización docente.

4.3.1.1

Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas (ENDO)

La ENDO es una encuesta con representatividad a nivel nacional, dirigida a docentes de Educación Básica Regular (EBR), que ejercen la docencia en instituciones educativas públicas y privadas del ámbito urbano y rural.

El objetivo de la ENDO es recoger información actualizada sobre los docentes del país con el fin de conocer sus características sociodemográficas y socioeconómicas, su formación y trayectoria profesional, sus percepciones en torno a las condiciones de trabajo que afectan su bienestar, y respecto de las principales políticas y programas impulsados por el MINEDU que impactan en su labor, así como sus valores y expectativas a futuro. Ello con el fin de tener un panorama claro sobre la situación del magisterio peruano y contribuir así al diseño e implementación de políticas para la revalorización de la carrera docente basadas en evidencia.

En el 2014, El Ministerio de Educación, en coordinación con el Consejo Nacional de Educación (CNE), aplicó la ENDO por primera vez luego de un periodo de más de 10 años en que no habían sido llevados a cabo estudios similares⁸⁴. La encuesta fue aplicada entre setiembre y octubre de 2014 a una muestra de 9,698 docentes y sus resultados han sido publicados a través de la página web del Ministerio de Educación.

La encuesta será aplicada cada dos años, lo cual permitirá al sector ir evaluando progresivamente el éxito de las políticas docentes, la mejora de su situación, y el nivel de revalorización de la docencia. En ese sentido, en 2016 se aplicó nuevamente la encuesta y los resultados estarán disponibles en 2017⁸⁵.

4.3.1.2

Evaluaciones de impacto

Con la finalidad de determinar la idoneidad de las medidas de política de revalorización docente que vienen siendo implementadas a la fecha, en términos de su efectividad para lograr los objetivos propuestos –esto es, en términos generales, atraer al mejor talento joven hacia la carrera de Educación y hacia la docencia en el sistema educativo público, elevar la calidad de la enseñanza en las instituciones educativas públicas, y mejorar la percepción social de la docencia-, aislando otros factores que pudieren estar contribuyendo a los resultados observables, el Ministerio de Educación se encuentra en proceso de diseño e implementación de evaluaciones de impacto.

Evaluar los resultados y el impacto de dichas estrategias permitirá al Ministerio de Educación tomar decisiones basadas en evidencia con miras a dar continuidad a las medidas en caso éstas resulten exitosas, o a reajustar su diseño o discontinuarlas en caso no se identifique un impacto significativo en los objetivos buscados.

⁸⁴La última encuesta a docentes con representatividad a nivel nacional fue llevada a cabo en 2001, en el marco de un convenio de cooperación entre el MINEDU y el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO. MINEDU (2002)

⁸⁵Conforme a lo establecido en la Norma Técnica "Normas y Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2016 en Instituciones Educativas y Programas de la Educación Básica", aprobada mediante Resolución Ministerial No. 572-2015-MINEDU.





05

La ruta
al 2021

LA RUTA AL 2021

- **Continuar con la implementación de la Ley de Reforma Magisterial y asegurar la profundización de las medidas de atracción, desarrollo y permanencia de docentes talentosos en el sistema educativo público**

La Política de Revalorización Docente tiene como marco legal fundamental a la Ley de Reforma Magisterial, que sustenta el régimen laboral del magisterio público en los principios de legalidad, probidad y ética pública, mérito y capacidad, y derecho laboral. Si bien resulta necesario introducir ajustes normativos a fin de fortalecer los mecanismos ya previstos para facilitar su implementación, la Ley de Reforma Magisterial introduce criterios meritocráticos para el acceso y crecimiento dentro de la Carrera Pública Magisterial, y establece como objetivos la profesionalización de la docencia, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo para facilitar el ejercicio docente en las escuelas, los cuales constituyen pilares fundamentales para la revalorización de docencia en el sistema educativo público.

En ese sentido, profundizar en la implementación de la Ley de Reforma Magisterial y en su perfeccionamiento permitirá no solo conferir a las medidas en marcha el tiempo suficiente para su adecuada maduración y para el despliegue de los resultados esperados, sino también generar confianza en el magisterio respecto de las reglas y criterios que regulan la relación laboral que mantienen dentro de la Carrera Pública Magisterial, lo que redundará en la sostenibilidad de la reforma en el futuro.

- **Asegurar que las remuneraciones docentes reflejen el valor de la profesión docente y su contribución al desarrollo del país.**

Una remuneración digna representa un elemento fundamental para la revalorización docente. Los esfuerzos orientados a dicho propósito en el marco de la implementación de la Ley de Reforma Magisterial (los concursos de ascenso y acceso a cargos directivos, el incremento de las asignaciones por trabajar en zonas de difícil acceso, el mejoramiento de las condiciones salariales de los docentes contratados, la implementación de incentivos como el bono escuela o el bono de atracción, entre otros), se han traducido en incrementos significativos del salario docente en los últimos años.

Sin embargo, el esfuerzo del sector estará orientado a duplicar el salario base de los docentes para el 2021, a fin de nivelarlo con respecto a los salarios de otras profesiones y a los salarios docentes en otros países; ello naturalmente sin perjuicio de mantener la meritocracia como criterio fundamental para la permanencia, el ascenso y el acceso a cargos dentro de la carrera docente, conforme a lo establecido en la Ley de Reforma Magisterial.

- **Mejorar los niveles de valoración social de la docencia**

Las medidas de política de atracción de talento joven a la docencia, en general, y a la Carrera Pública Magisterial, en particular, dependen en gran medida del prestigio que la carrera de Educación y que la docencia en el sistema educativo público tengan en el imaginario de la sociedad. Si la sociedad en su conjunto no percibe a la carrera docente como una profesión prestigiosa, para la cual se requiere de talentos y capacidades especiales que no cualquiera puede detentar, los jóvenes se sentirán menos inclinados a elegir la docencia, aun si tienen vocación.

Actuar sobre dicho imaginario social resulta primordial, ya que, si bien en los últimos años la sociedad peruana ha demostrado un mayor entendimiento acerca de la importancia de la educación pública como principal mecanismo para el desarrollo del país, la docencia aún adolece de bajos niveles de valoración social. En ese sentido, el Ministerio de Educación continuará poniendo en marcha campañas comunicacionales que pongan de relieve la importancia del factor docente en los logros de aprendizaje de los estudiantes, así como la complejidad de la labor docente en el sistema educativo público, de modo tal que la sociedad comprenda la centralidad de la docencia en la calidad de la educación y por tanto en el desarrollo del país.

- **Fortalecer capacidades institucionales a nivel central y descentralizado**

Para que la estrategia de revalorización docente se fortalezca a nivel descentralizado es primordial fomentar la modernización de la gestión en las DRE y UGEL, así como el liderazgo pedagógico y administrativo de los directivos de instituciones educativas. Ello no solo por cuanto la implementación de las estrategias de revalorización docente requieren del concurso de las instancias de gestión educativa descentralizadas, sino también porque éstas mantienen contacto continuo y directo con los docentes, y tienen capacidad de incidir en los procesos pedagógicos, en el reconocimiento al buen desempeño docente, en el clima laboral de las escuelas, y en las relaciones que mantienen con los docentes en el plano institucional y administrativo en términos de transparencia, buena atención, y predictibilidad, todo lo cual tiene la potencialidad de incidir en el bienestar docente y generar un clima de confianza en el sistema educativo público.

Acompañar a estas instancias en el desarrollo de sus capacidades de liderazgo y en la modernización de su gestión coadyuvará a que las relaciones que los docentes entablan en el entorno escolar y con las autoridades educativas se verifiquen en un clima de respeto, justicia, confianza, armonía, comunicación y transparencia, lo cual contribuirá a la revalorización de la carrera.

- **Adaptar la política de revalorización a las particularidades del magisterio**

Como se ha visto en el presente documento, las necesidades del magisterio no son homogéneas sino más bien diversas según las características particulares de los docentes: edad, sexo, nivel, régimen laboral, tipo de escuela y contexto educativo en el que se desempeñan, entre otros. En ese contexto, la estrategia de revalorización docente asegurará la profundización de las políticas en marcha, así como el diseño de nuevas estrategias de política considerando estas particularidades para lograr una mayor efectividad, equidad y, por último, un mayor nivel de satisfacción de los docentes con su trabajo.

- **Asegurar la calidad de la información administrativa sobre los docentes que laboran en instituciones educativas públicas**

La estrategia de revalorización docente requiere de información completa y objetiva sobre los docentes que laboran en instituciones educativas públicas y sobre su desempeño a fin de poder implementar esquemas de política docente basados en el mérito. En ese sentido, resulta primordial asegurar que todas las instancias de gestión educativa descentralizadas y del Ministerio de Educación encargadas de generar información administrativa y nominal sobre los docentes continúen observando estándares de calidad en la gestión de la misma, de forma tal que se puedan tomar decisiones basadas en información actualizada, completa, objetiva y transparente.

- **Modernizar la formación inicial y en servicio de los docentes**

Con el objetivo de asegurar una adecuada oferta de futuros docentes, que estén bien preparados para las demandas de la enseñanza en el sistema educativo público, resulta necesario continuar en la ruta de asegurar estándares básicos de calidad de en la formación inicial brindada por los institutos de educación superior pedagógica, a través de la continuidad en la implementación de los procesos de revalidación y acreditación, de los planes de fortalecimiento institucional, así como también a través de la optimización de la oferta educativa de los institutos a nivel regional, y de la gestión curricular y evaluación de los aprendizajes.

Del mismo modo, en lo referido a la formación docente en servicio, resulta preciso asegurar la implementación de la Política de Formación Docente en Servicio, así como el Plan Nacional de Formación Docente en servicio, lo que incluye la creación de una entidad que asegure el ordenamiento de la oferta formativa gestionada por el Sector Educación, en aras de asegurar que los docentes puedan acceder a programas y acciones formativas pertinentes y de calidad para la mejora de sus competencias y de su desempeño en el aula.



BIBLIOGRAFÍA

Auguste, B., Kihn, P., y Miller, M. (2010). *Closing the talent gap: Attracting and retaining top-third graduates to careers in teaching: An international and market research-based perspective*, McKinsey & Company: 46.

Barber, M. y M. Mourshed (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREALC)*. Serie Documentos N° 41.

Boyd, D., P. Grossman, H. Lankford, S. Loeb y J. Wyckoff (2006). *How do changes in entry requirements alter the teacher workforce and affect student achievement*. Education, Vol. 1, No. 2, 176-216.

Carrell, S. y J. West (2010). *Does Professor Quality Matter? Evidence from Random Assignment of Students to Professors*. Journal of Political Economy, Vol. 118, No. 3, 409-432.

Chetty, R., J. Friedman y J. Rockoff (2011). *The Long-Term Impacts of Teachers: Teacher Value-Added and Student Outcomes in Adulthood*. National Bureau of Economic Research, Working Paper 17699.

Ciudadanos al Día (2013). Boletín CAD N° 156- Midiendo la calidad de atención a los asegurados de Essalud.

Consejo Nacional de Educación (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Ministerio de Educación Perú.

Cornejo, Rodrigo et al. (2009). *Bienestar/Malestar docente y condiciones de trabajo en profesores de enseñanza media en Santiago*. FONIDE.

Cuenca, R. and L. Stojnic (2008). *La cuestión docente: Perú, carrera pública magisterial y el discurso del desarrollo profesional*. Buenos Aires, Fund. Laboratorio de Políticas Públicas.

Cuenca, Ricardo et. al (2005). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú, y Uruguay*. OREALC-UNESCO, Santiago de Chile, Octubre 2005.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). *Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature*. Journal of Management, 38, 1038-1083.

De Shano, Carol (2012). *Reclutamiento de docentes: Orientaciones para el diseño de políticas en América Latina*. PREAL, Serie de Documentos No. 62.

De Shano, Carol (2012). *Reclutamiento de docentes: Orientaciones para el diseño de políticas en América Latina*. PREAL, Serie de Documentos No. 62.

Defensoría del Pueblo (2013). Informe Defensorial No. 161. *Camino al Aseguramiento Universal en Salud (AUS): Resultados de la Supervisión Nacional a Hospitales*.

Diener, E., & Tay, L. (2015). *Subjective well-being and human welfare around the world as reflected in the Gallup World Poll*. International Journal of Psychology, 50 (2), 135-149.

Diener, E., Ng, W., Harter, J., & Arora, R. (2010). *Wealth and happiness across the world: material prosperity predicts life evaluation, whereas psychosocial prosperity predicts positive feeling*. Journal of personality and social psychology, 54(1).

García, S., et al. (2013). *Tras la excelencia docente: ¿Cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos?*, Fundación Empresa Privada Compartir.

GFK (2015). *Definición del Talento Magisterial*. Encuesta llevada a cabo por GFK Perú por encargo de Toronja en Abril de 2015, a 400 estudiantes de quinto de secundaria, hombres y mujeres, de 80 colegios de NSE C y D en Lima Metropolitana y Callao.

Hanushek, E. (2002). *The Failure of Input based Schooling Policies*. National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 9071.

Hanushek, E. (2004). *Some Simple Analytics of School Quality*. National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 10229.

Hanushek, E. (2005). *The Economics of School Quality*. German Economic Review, Verein für Socialpolitik, Vol. 6, No. 3, 269-286.

Harter, J., Schmidt, F., & Keyes, C. (2003). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies*. En C. Keyes, & J. Haidt, Flourishing: Positive Psychology and the life well-lived (págs. 205-224). Washington DC: American Psychological Association.

Herzberg, F. (1968). *One more time: how do you motivate employees?* Harvard business review, 65(5).

Hoffman, F. y P. Oreopoluos (2009). *Professor Qualities and Student Achievement*. NBER Working Paper No. 12596.

INEI (2013). *Encuesta Nacional de Instituciones Educativas (ENEDU)*, 2013.

INEI (2015). *Mapa de Pobreza Provincial y Distrital 2013*. Lima: INEI.

IPSOS (2014). Encuesta realizada en 2014 por encargo del MINEDU en 16 ciudades del país.

Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). *High income improves evaluation of life but not emotional well-being*. Proc. Natl. Acad. Sci., 107(38), 16489-16493.

Martínez, Ana (2007). *La evaluación de las competencias académicas y pedagógicas (ECAP), un proyecto de evaluación para futuros docentes*. Segunda reunión regional Norte, Centro América, Caribe de Evaluación Educativa.

McEwan, P. J. (1999). *Recruitment of rural teachers in developing countries: An economic analysis*. Teaching and Teacher Education, 15(8), 849-859.

MINEDU (2002). *Magisterio, Educación y Sociedad en el Perú*. Encuesta de opinión y actitudes a docentes peruanos. Lima: 128 pp.

MINEDU (2003). *Nueva Docencia en el Perú*. Lima: BID-MINEDU.

MINEDU (2015). *Estudio sobre dimensiones del bienestar docente en el sistema educativo público*. Documento interno.

MINEDU-CNE (2014). *Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas*, ENDO 2014.

Auguste, B., Kihn, P., y Miller, M. (2010). *Closing the talent gap: Attracting and retaining top-third graduates to careers in teaching: An international and market research-based perspective*, McKinsey & Company: 46.

Barber, M. y M. Mourshed (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREALC)*. Serie Documentos N° 41.

Boyd, D., P. Grossman, H. Lankford, S. Loeb y J. Wyckoff (2006). *How do changes in entry requirements alter the teacher workforce and affect student achievement*. Education, Vol. 1, No. 2, 176-216.

Carrell, S. y J. West (2010). *Does Professor Quality Matter? Evidence from Random Assignment of Students to Professors*. Journal of Political Economy, Vol. 118, No. 3, 409-432.

Chetty, R., J. Friedman y J. Rockoff (2011). *The Long-Term Impacts of Teachers: Teacher Value-Added and Student Outcomes in Adulthood*. National Bureau of Economic Research, Working Paper 17699.

Ciudadanos al Día (2013). Boletín CAD N° 156- Midiendo la calidad de atención a los asegurados de Essalud.

Consejo Nacional de Educación (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Ministerio de Educación Perú.

Cornejo, Rodrigo et al. (2009). *Bienestar/Malestar docente y condiciones de trabajo en profesores de enseñanza media en Santiago*. FONIDE.

Cuenca, R. and L. Stojnic (2008). *La cuestión docente: Perú, carrera pública magisterial y el discurso del desarrollo profesional*. Buenos Aires, Fund. Laboratorio de Políticas Públicas.

Cuenca, Ricardo et. al (2005). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú, y Uruguay*. OREALC-UNESCO, Santiago de Chile, Octubre 2005.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). *Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature*. Journal of Management, 38, 1038-1083.

De Shano, Carol (2012). *Reclutamiento de docentes: Orientaciones para el diseño de políticas en América Latina*. PREAL, Serie de Documentos No. 62.

De Shano, Carol (2012). *Reclutamiento de docentes: Orientaciones para el diseño de políticas en América Latina*. PREAL, Serie de Documentos No. 62.

Defensoría del Pueblo (2013). Informe Defensorial No. 161. *Camino al Aseguramiento Universal en Salud (AUS): Resultados de la Supervisión Nacional a Hospitales*.

Diener, E., & Tay, L. (2015). *Subjective well-being and human welfare around the world as reflected in the Gallup World Poll*. International Journal of Psychology, 50 (2), 135-149.

Diener, E., Ng, W., Harter, J., & Arora, R. (2010). *Wealth and happiness across the world: material prosperity predicts life evaluation, whereas psychosocial prosperity predicts positive feeling*. Journal of personality and social psychology, 54(1).

García, S., et al. (2013). *Tras la excelencia docente: ¿Cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos?*, Fundación Empresa Privada Compartir.

GLOSARIO

Acompañamiento Pedagógico

Es una acción formativa promovida por el MINEDU, orientada a mejorar la calidad de los procesos pedagógicos y de gestión, para la mejora de los aprendizajes y así mejorar el desempeño del profesor para alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes, a partir del acompañamiento a su labor diaria, ayudándole a reconocer sus fortalezas y debilidades al interior de su propio quehacer profesional, asumiendo una práctica pedagógica crítica y reflexiva e implementar jornadas de intercambio de experiencias.

Asignaciones

Adicionalmente a su RIM, el profesor percibe asignaciones temporales (no pensionables) por prestar servicios en condiciones complejas, como son la ubicación, las características y tipo de institución educativa, así como por cargos de mayor responsabilidad.

Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Educación pública anualmente los padrones de instituciones educativas públicas que perciben estas asignaciones. Solo los profesores que realizan labor efectiva en las instituciones educativas que aparecen en estos padrones pueden recibir estas asignaciones de manera mensual.

Docente contratado

Un docente contratado es aquel que no forma parte de la carrera pública magisterial, y que accede a plazas vacantes de instituciones educativas a través de un concurso público de contratación realizado anualmente por el Ministerio de Educación. La presencia de docentes contratados permite garantizar el servicio educativo en todas las instituciones públicas del país.

Docente nombrado

Un docente nombrado es aquel que ingresa a la carrera pública magisterial a través de un concurso público de nombramiento, y de acuerdo a lo establecido en el capítulo V de la Ley de Reforma Magisterial. El profesor es nombrado mediante una resolución en la primera escala magisterial.

DIGEDD (Dirección General de Desarrollo Docente)

Depende del Viceministerio de Gestión Pedagógica. Sus funciones son: Diseñar, normar, conducir, monitorear y evaluar un sistema que integre y articule las políticas de evaluación, trayectoria, bienestar e innovación docente en una perspectiva de desarrollo profesional permanente.

DIFOID (Dirección de Formación Inicial Docente)

Depende de la DIGEDD y es responsable de proponer y evaluar los lineamientos de política y demás documentos normativos para la formación inicial de docentes en institutos y escuelas de educación superior pedagógica; así como de resolver los procedimientos administrativos en materias de su competencia, y administrar los sistemas de información de la educación superior pedagógica.

DIBRED (Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente)

Depende de la DIGEDD y es responsable de diseñar, proponer, implementar y evaluar estrategias y mecanismos de promoción de bienestar, reconocimiento e innovación docente.

DIED (Dirección de Evaluación Docente)

Depende de la DIGEDD y entre sus principales funciones, están el definir y especificar los criterios de evaluación de ingreso, permanencia, ascenso y acceso a cargos de la carrera pública magisterial; así como diseñar e implementar los procesos de evaluación respectivos establecidos en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, y los procesos de evaluación para la contratación docente.

DITEN (Dirección Técnico Normativo de Docentes)

Depende de la DIGEDD y es responsable de proponer, implementar y evaluar los lineamientos de política y demás documentos normativos para el desarrollo profesional de los docentes de la educación básica y técnico-productiva, así como su sistema de remuneraciones, pensiones y beneficios.

DIFODS (Dirección de Formación Docente en Servicio)

Depende de la DIGEDD y es responsable de proponer, implementar y evaluar los lineamientos de política y demás documentos normativos para la formación en servicio de docentes.

DRE (Dirección Regional de Educación)

La Dirección Regional de Educación es un órgano especializado del Gobierno Regional responsable del servicio educativo en el ámbito de su respectiva circunscripción territorial. Tiene relación técnico-normativa con el Ministerio de Educación. La finalidad de la Dirección Regional de Educación es promover la educación, la cultura, el deporte, la recreación, la ciencia y la tecnología. Asegura los servicios educativos y los programas de atención integral con calidad y equidad en su ámbito jurisdiccional, para lo cual coordina con las Unidades de Gestión Educativa Local y convoca la participación de los diferentes actores sociales.

EBR (Educación Básica Regular)

Está dirigida a los niños y adolescentes que pasan, oportunamente, por el proceso educativo de acuerdo con su evolución física, afectiva y cognitiva, desde el momento de su nacimiento. Los servicios educativos se brindan por niveles: Inicial, Primaria y Secundaria. Se ofrece en forma escolarizada y no escolarizada a fin de responder a la diversidad familiar, social, cultural, lingüística y ecológica del país.

EBE (Educación Básica Especial)

Educación Básica Especial es una modalidad de atención de Educación Básica cuyo enfoque es la Educación Inclusiva, el cual permite reconocer la variedad de sujetos y contextos inmersos en el ámbito escolar, plantea el reconocimiento de las diferencias, respeto y tolerancia a lo “diverso” como aspectos de enriquecimiento. Considera la atención de alumnos de acuerdo a sus necesidades educativas y hace énfasis en la educación para todos.

EBA (Educación Básica Alternativa)

La Educación Básica Alternativa está dirigida a estudiantes que no tuvieron acceso a la Educación Básica Regular. Enfatiza la preparación para el trabajo y el desarrollo de capacidades empresariales. La alfabetización está comprendida en la Educación Básica Alternativa. Se organiza (en programas) flexiblemente en función de las necesidades y demandas específicas de los estudiantes.

ETP (Educación Técnico Productiva)

La Educación Técnico-Productiva es una forma de educación orientada a la adquisición y desarrollo de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible, competitivo y humano, así como a la promoción de la cultura innovadora que responda a la demanda del sector productivo y a los avances de la tecnología, del desarrollo local, regional y nacional, así como a las necesidades educativas de los estudiantes en sus respectivos entornos. Está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a alumnos de la Educación Básica.

Institución educativa unidocente

Es aquel centro de Educación Primaria, Especial u Ocupacional que se caracteriza por tener un docente en un aula, que está a cargo del dictado de todas las asignaturas y debe enseñar a los estudiantes de todos los grados; es decir del primer hasta sexto grado, de tratarse de una Institución Educativa de Nivel Primaria, organizados por grupos, interactuando por columnas según los grados o por turnos.

Institución educativa polidocente completa

Es un centro educativo que tiene seis o más docentes. Generalmente cada docente está encargado de impartir clases a una sola sección. Estos centros educativos están identificados en Educación Primaria, Educación Especial y Educación Ocupacional, Todos los centros de Educación Secundaria son Polidocentes Completos.

Institución educativa polidocente multigrado

Es aquel centro de Educación Primaria, Especial u Ocupacional que tiene más de un docente y donde cada docente tiene a su cargo dos o más secciones. Ej. en un centro educativo con seis grados y dos docentes, un docente atiende del primero al tercer grado y el otro docente del cuarto al sexto grado.

Institución educativa rural, Tipo 1

Es aquella IE ubicada en centros poblados con un máximo de 500 habitantes, y a más de dos horas de distancia de la capital provincial más cercana.

Institución educativa rural, Tipo 2

Es aquella IE que cuenta con más de 500 habitantes y puede acceder a la capital provincial más cercana en un tiempo mayor a dos horas, o aquella IE. que cuenta con un máximo de 500 habitantes y que puede acceder a la capital provincial más cercana en un tiempo mayor a 30 minutos y menor o igual a dos horas.

Institución educativa rural, Tipo 3

Es aquella II.EE. que cuenta con más de 500 habitantes y pueden acceder a la capital provincial más cercana en tiempo no mayor a dos horas, o aquella IE que cuenta con un máximo de 500 habitantes y que puede acceder a la capital provincial más cercana en un tiempo no mayor a 30 minutos.

Racionalización

Es el proceso por el cual se identifica la excedencia o necesidad de personal docente, directivo y jerárquico de las instituciones educativas, teniendo en cuenta el nivel, modalidad y forma educativa, así como la realidad geográfica, socioeconómica y demográfica, además de las condiciones pedagógicas y las limitaciones de infraestructura y recursos humanos.

RIM (Remuneración Íntegra Mensual)

La Ley de Reforma Magisterial implementó a partir del año 2013, una nueva política remunerativa docente, que vincula los incrementos salariales al desempeño del profesor en su trabajo pedagógico, ordenando y simplificando los conceptos remunerativos. La Remuneración íntegra Mensual (RIM) es un monto que se entrega con carácter general a todos los docentes nombrados según escala magisterial y su jornada de trabajo; es pensionable.

UGEL (Unidad de Gestión Educativa Local)

Es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia, que tiene entre sus fines el fortalecer las capacidades de gestión pedagógica y administrativa de las instituciones educativas para lograr su autonomía. Tiene asimismo, entre otras, la responsabilidad de conducir los sistemas administrativos de Planificación, Presupuesto, Racionalización y Estadística, así como de las APAFAS y los procesos del sistema de información.



www.minedu.gob.pe