

Porque nuestros niños merecen los mejores maestros

Una nueva carrera pública magisterial, un camino de fortalecimiento y desarrollo profesional y social de la docencia

Nora Céspedes, Liliam Hidalgo,
Severo Cuba

TAREA, Programa de Docencia

Los elementos
de un itinerario

¿Cuál sería el itinerario de desarrollo profesional que puede ofrecer la política educativa peruana a quienes abrazan la profesión docente y asumen la responsabilidad de compartir con los padres la educación de los niños, adolescentes y jóvenes del Perú?

Las siguientes páginas presentarán las reflexiones del equipo de educadores de Tarea. Un primer elemento para construir este itinerario es proponer una visión de los profesionales de la docencia que el país requiere. Un segundo elemento es plantear la agenda de discusión sobre el propio itinerario de la carrera: el diseño de la profesión, vale decir las líneas de carrera o campos de acción docente, la selección y formación de los docentes, los procesos y mecanismos de ingreso a la carrera, la relación entre estabilidad laboral y el desempeño entre los más importantes. Un tercer elemento que vamos a trabajar en este texto son las condiciones y cambios en la gestión de sistema (en el nivel local, regional y nacional), y en general en la política educativa, que resultan urgentes y necesarios para hacer viable y efectiva una docencia renovada.

Queremos insistir en que no tratamos de postular una docencia desde nuestros deseos o de un discurso con tono de "debe-ser".

Contrariamente, nuestro punto de partida es reconocer que existen en el país maestras y maestros poseedores de saberes pedagógicos, realizadores de logros educativos con nuestros niños, quienes constituyen la base social de la renovación docente en el Perú.

■ Profesar la docencia: una perspectiva crítico reflexiva

En la discusión sobre la docencia se hace necesario reiterar el dilema respecto al carácter de las profesiones como formas de prác-

tica social articuladas a la forma en que está organizada la producción y el funcionamiento social y cultural en la sociedad. En este sentido, la docencia como toda otra profesión toma forma por la concurrencia de estos factores. La forma de ser docentes que, con diversas perspectivas, podemos identificar entre los maestros y maestras peruanas es fruto de este conjunto de circunstancias.

La condición laboral, la cultura y la situación social de los y las docentes no está exenta de las situaciones y la historia del país. Piense cada docente su situación, su forma de comprender y ejercer la profesión, la historia personal en la que ha construido su identidad docente, su querer la docencia, su saber cuando realiza la enseñanza. En todo ello se pueden hallar las huellas de una biografía personal articulada a una historia social del país.

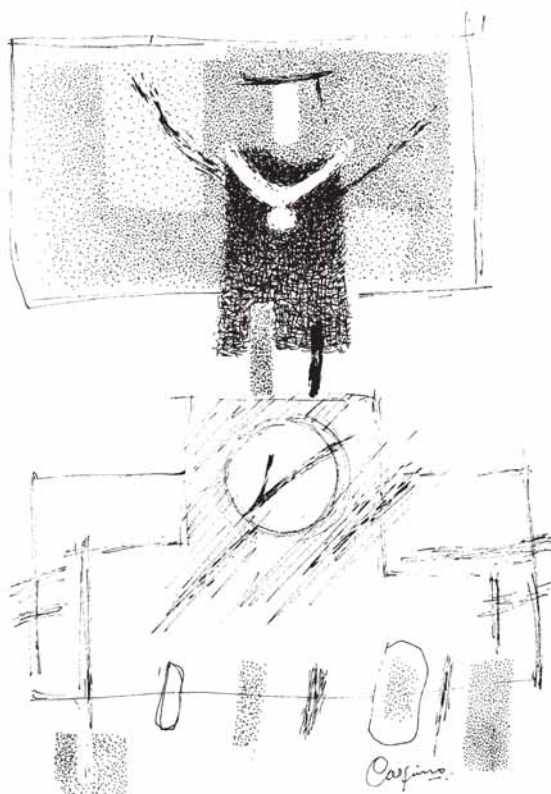
Ocurre sin embargo que los y las docentes no extienden su mirada a este océano, en gran medida, porque el trabajo docente y el sistema escolar están organizados de modo que la actividad en sí misma desplaza el sentido de la actividad educativa. Por ello hemos afirmado anteriormente que el sistema educativo destina a la docencia a una función instrumental, a un empobrecimiento didactista o pedagógico. Todo el sentido social y cultural de la docencia se diluye.



Si los y las docentes alcanzan a visualizar la riqueza de experiencia y de saberes que ponen en juego cuando enseñan, si pudieran ampliar su mirada a reconocer estos factores que concurren en su práctica de enseñanza, en sus relaciones como colectivo docente, en la relación con la autoridad y con las formas en que se ejerce el poder en la escuela, tendríamos el elemento sustantivo de cambio profundo en la enseñanza, en la escuela y en la pedagogía. Este proceso auto reflexivo es sustantivo para una docencia con autonomía moral e intelectual.

Lo que la experiencia nos enseña hasta ahora es que los cambios en la práctica docente no devienen de un "aprendizaje" de nuevos enfoques pedagógicos sino de un proceso de auto reflexión que compromete, en primer lugar, una dimensión ético afectiva de los sujetos y allí, anidada, crece y replantea la práctica (no la técnica que es un empobrecimiento de la experiencia) y la pedagogía puesta en ella.

Este proceso, de hecho, ocurre todos los días. Lo podemos ver en ese conjunto de maestros y maestras que se asumen responsables de lo que pasa con sus niños, que se atreven a probar nuevas formas de trabajo pedagógico con ellos y ellas. Los grandes planes de capacitación fracasan porque no parten de reconocer que tienen frente a sí sujetos con saberes propios, y que, al muy antiguo camino socrático, se trata de ayudarles a poner en evidencia éstos saberes. Es indispensable primero mirar estos saberes y desde esta mirada debatir y construir pensamiento y discurso educativo.



Este es un elemento básico de lo que venimos llamando docencia reflexiva. Creemos que viene emergiendo de docentes individuales y en colectivos, grupos, redes y diversas formas de organización pedagógica. Esta es la docencia que pensamos que hay que fortalecer, poseedora de una concien-

cia de las consecuencias de su profesión que le da el poder de cambiar sus prácticas. Más allá de perfiles específicos, que son parte de un debate en el ámbito discursivo, cabe recuperar este movimiento en la docencia para construir un mirar y un decir sobre la docencia y de los docentes realmente innovador. Una nueva carrera pública magisterial tendría que hacer posible esta docencia.

■ Carrera pública magisterial para una nueva docencia

Este es un tiempo de cambios sustantivos en la profesión docente, que devienen de las demandas de los cambios

sociales a los sistemas educativos en el mundo. El conjunto de valoraciones y significados que la educación y la docencia tiene para las sociedades ha cambiado. La imagen que hoy niños, niñas y adolescentes tienen de los y las maestras, en un contexto donde los agentes educativos y culturales se han ampliado, es diferente de aquel de décadas pasadas donde el docente era el portador del acumulado cultural de la sociedad. La relación docente-sociedad, la relación políticas educativas de Estado y docencia, la relación docencia-conocimiento-cultura, la relación escuela-docencia -desarrollo humano y, en general, las ideas sobre docencia que el propio sujeto docente tiene de sí mismo, es decir, su identidad y la conciencia de su rol social, todo ello viene siendo objeto de transformaciones significativas.

“
Este es un tiempo de
cambios sustantivos en
la profesión docente,
que devienen de las
demandas de los
cambios sociales a los
sistemas educativos en
el mundo.”

Todo esto hace necesario repensar la docencia y, en consecuencia, legitimar legalmente las condiciones de un nuevo estatuto profesional. Ello muestra porque ahora estamos debatiendo la necesidad de una nueva Carrera Pública Magisterial (CPM).

Concurren aquí también la urgencia de superar el empobrecimiento y el deterioro de la profesión, cuestión sustantiva para el necesario mejoramiento de la calidad educativa en el país. Del mismo modo, el reciente cambio normativo establecido por la nueva Ley General de Educación, cuyos planteamientos sobre el magisterio abonan en la necesidad de abrir y resolver la agenda de la cuestión docente. Como afirma esta ley, el ejercicio de la profesión docente en las instituciones educativas del Estado es carrera pública.

- Una coincidencia básica: revalorar la profesión docente

Desde diferentes sectores sociales y con diversos argumentos se plantea la necesidad de renovar la CPM en busca de soluciones integrales y con mayor perspectiva a los problemas que afectan al magisterio y, por lo tanto, a la educación nacional.

Estas propuestas van desde la exigencia del cumplimiento de la Ley del Profesorado vigente, hacerle modificaciones, o renovarla. Cada propuesta tiene matices propios, lo importante es que todas coinciden en su finalidad: revalorar la profesión docente como factor que contribuya al desarrollo educativo. Este propósito responde a una exigencia ética y política, vinculada a asegurar el derecho a una educación de calidad para todos los peruanos.

Renovar la CPM no se reduce a modificar normas legales. Requiere mas bien de diálogo sobre las diversas propuestas, que permita

identificar los aspectos y opiniones comunes así como las divergencias propias de una sociedad que aspira a construir una cultura democrática.

Es preciso llegar a acuerdos que finalmente se plasmen en normas que sean asumidas por convicción por las partes involucradas, porque garantizan los derechos profesionales de los maestros y el derecho a una buena educación de los estudiantes como interés superior de la sociedad.

La participación amplia y democrática de los actores educativos –especialmente de los maestros– con el Estado y la sociedad, es condición fundamental para la renovación de la Carrera Pública Magisterial y su legitimidad social.

Si bien la Ley del Profesorado – 24029– y su modificatoria, la ley 25212, respondió a una sentida demanda de los maestros y el SUTEP, de contar con un marco legal que garantice sus derechos, su vigencia hasta nuestros días no significa que haya sido el referente obligado en las políticas magisteriales para el ingreso, permanencia y ascenso en la CPM, ya que los maestros han visto con-



La participación amplia y democrática de los actores educativos – especialmente de los maestros– con el Estado y la sociedad, es condición fundamental para la renovación de la Carrera Pública Magisterial y su legitimidad social.



gelada la posibilidad de pasar de un nivel a otro por largo tiempo. Tampoco se han creado condiciones ni incentivos para promover su desarrollo profesional.

Al respecto, el Secretario de Asuntos Pedagógicos del SUTEP dice: *"Afirmamos que la Ley del Profesorado y su modificatoria 25215 contiene los componentes básicos de la CPM. Si bien es necesario actualizarlos y mejorarlos, esto debe hacerse sobre la base de la Ley..."*¹. Es decir, se necesita conversar.

No conocemos resultados de procesos de evaluación, realizados desde el Estado y la sociedad, del cumplimiento de las leyes, de su utilidad para garantizar los derechos y responsabilidades de los ciudadanos. Lo que es evidente es una insatisfacción generalizada entre los maestros y en la sociedad en general. Los primeros, porque sienten que sus aspiraciones personales y profesionales son postergadas. La sociedad, porque percibe a los maestros como responsables de lo poco que aprenden los estudiantes y del desencuentro de la educación con las necesidades del país.

- El pensamiento divergente y el ejercicio ciudadano democrático

La responsabilidad por la educación, como derecho y asunto público, trasciende el sistema educativo. Pero son los actores educativos, y especialmente los maestros, los llamados a opinar sobre la CPM, por ser un asunto que les involucra directamente.

La importancia de intercambiar puntos de vista divergentes sobre la CPM está en la intención de que ésta deje de ser un tránsito burocrático de un nivel a

¹ LUJÁN LUJÁN, Orlando. Sobre la Nueva Carrera Pública Magisterial.

otro, y se constituya en un referente movilizador del desarrollo profesional de los maestros peruanos. En este artículo planteamos algunos de los temas que generan mayor debate, como el ingreso, la estabilidad laboral, las líneas de carrera y la evaluación docente.

■ ¿Quiénes ingresan a la carrera? ¿Cuándo? ¿En qué condiciones?

La Ley del Profesorado y su Reglamento establecen que "El ingreso a la Carrera Pública del Profesorado se efectúa por nombramiento en el primer nivel y en el área de la Docencia de centros educativos del Estado; los nombramientos deben hacerse para zonas rurales o urbanas de menor desarrollo relativo de la región de origen del profesor...". Son requisitos para ingresar a la CPP: a) ser peruano; b) poseer título profesional de profesor; c) acreditar buena salud y conducta; d) obtener nombramiento.

Respecto al nombramiento: "en cada repartición desconcentrada del sector Educación se efectuará la evaluación de expedientes de los profesionales de la educación para su nombramiento". Y señala los criterios de evaluación: "antigüedad del título, residencia y procedencia, antigüedad de la solicitud, prueba de aptitud, en los casos que la comisión estime conveniente, tratándose de dos o más postulantes con igualdad de condiciones en la misma plaza".

En los últimos años se han realizado concursos para nombramiento de profesores, cuyos resultados han sido cuestionados por diferentes actores y en varios aspectos. A solicitud del Ministerio de Educación, equipos de profesiona-

les han elaborado propuestas alternativas.²

La propuesta Nueva Docencia en el Perú diferencia el ingreso al servicio del ingreso a la Carrera Pública Magisterial de Excelencia, con ingreso voluntario para los maestros en servicio ya nombrados. Plantea para los nuevos maestros una etapa de inmersión, con acompañamiento y evaluación permanente de su desempeño, como condición de ingreso a la CPME. La fundamentación es que los nuevos docentes cuenten con apoyo de otros colegas de mayor experiencia, en un proceso que afirme su formación en la práctica y como responsabilidad del Estado. Al término de un año – que se contabiliza como tiempo de servicios en la carrera–, obtenida la certificación correspondiente, ingresa a la CPM. De no aprobar la evaluación se prevé una segunda oportunidad de acompañamiento en iguales condiciones. Si no muestra idoneidad para la

profesión será invitado replantear su opción por el magisterio.

A la vez debe funcionar un sistema de evaluación y acreditación de los centros de formación, con lo cual se debe garantizar que los nuevos docentes tengan la competencia profesional suficiente para su certificación.

La etapa de inmersión profesional se realiza mediante contrato. La certificación da paso al nombramiento. Incluye como condición para el ingreso a la CPME: a) la aprobación de práctica, acompañada en un proceso de inmersión; b) preparación y experiencia en la modalidad que postula; c) residencia y procedencia.

Es necesario ir encontrando respuesta a preguntas que surgen ante esta propuesta: ¿quién evaluará a los docentes durante la etapa de inmersión? ¿Qué formación deben tener los maestros que acompañan el proceso de inmersión? ¿Cuáles son las condiciones para que el proceso de inmersión tenga los resultados esperados?

La Comisión Díaz plantea que para el nombramiento el ingreso a la CPM debe ser por concurso, que incluye una prueba escrita, preparación y experiencia en la modalidad que postula, residencia, procedencia y entrevista.

La divergencia entre esta propuesta para el ingreso a la CPME con la señalada en Propuesta de Nueva Docencia es notoria. Esta última plantea un cambio sustantivo que es necesario debatir más.



² Propuesta Nueva Docencia en el Perú (2001), publicada el 2003, consultoría presidida por José Rivero.

Propuesta de la Comisión Díaz, 2004. Consultoría presidida por Hugo Díaz.

■ La estabilidad laboral y desempeño profesional

Según algunas opiniones, la estabilidad laboral de los maestros es una de las causas de las deficiencias educativas, porque la seguridad en un puesto de trabajo disminuye la motivación y el compromiso.

El mal desempeño no tiene necesariamente que asociarse como efecto de la estabilidad laboral, salvo cuando esta deviene en mecanismo de impunidad frente a una conducta que limita el acceso al derecho a la educación o lesiona la integridad personal de niños, niñas y adolescentes.

Las propuestas de carrera pública docente existentes proponen una estabilidad laboral que está sujeta al cumplimiento de la función profesional: "hoy en día el derecho de cada niño a recibir una educación de calidad prima ante otras consideraciones (...) lo que hay que precisar es que carrera no significa estabilidad absoluta".³ Con esto no se pone en cuestión la estabilidad como sistema de la carrera pública. Lo que se pone en cuestión es el carácter perverso de su uso como defensa y argumento frente al mal desempeño de la profesión.

Para los maestros "la estabilidad laboral es considerada el aspecto más importante de la relación contractual, tanto en el sector público como en el sector privado" (GRADE, 1999).⁴

En igual sentido se afirma que frente a las precarias remuneraciones docentes "una gran mayoría permanece, sea por falta de oportunidades o por el "incentivo" que representa la irrestricta estabilidad laboral que les da la seguridad de un ingreso por mínimo que éste sea".⁵

■ Evaluación docente

Las normas actuales establecen la evaluación para el ingreso y ascenso en la CPM. En la encuesta sobre opinión y actitudes sobre los procesos de evaluación docente (UNESCO),⁶ el 76 por ciento de maestros considera que los actuales mecanismos de evaluación no son adecuados y sólo el 17 por ciento los reconoce como adecuados. Las opiniones sobre quiénes deben evaluar son dispersas, pero cerca del 50 por ciento opina que debería estar a cargo de técnicos y expertos del MED y del equipo directivo de los centros educativos. Resulta interesante que el 70 por ciento de maestros acepte que los resultados de aprendizaje de los alumnos sea un criterio de evaluación docente.

Actualmente los maestros reconocen la evaluación como un proceso necesario para promover su desarrollo profesional y esperan que vaya acompañado de incentivos. Sin embargo, simultáneamente, hay desconfianza en los procesos de evaluación por el incumplimiento en los concursos para nombramiento y, sobre todo, res-

pecto a sus fines: que sea usada para despedir y no para estimular el desarrollo profesional.

La consulta sobre CPM debiera recoger los criterios de evaluación más adecuados para que ésta cumpla con sus propósitos, de modo que se vaya superando el ambiente de desconfianza y temor y, mas bien, empecemos a emplear procesos de evaluación en todas las instancias del sector educación.

En la determinación de los criterios de evaluación, en la definición de estándares nacionales y regionales, en el diseño y organización del sistema de evaluación, en general, en todo este proceso es necesario reconocer y propiciar el protagonismo docente, base de todo un proceso de desarrollo de una cultura de evaluación profesional en el magisterio.

■ Líneas de carrera

Como señalamos antes, se trata de que la CPM sea un referente para el desarrollo profesional de los maestros. Actualmente el ascenso en la carrera se identifica con cargos administrativos. Aunque éstos no significan ascenso en la carrera, otorgan reconocimiento y prestigio.

En cambio la permanencia en aula, siendo el quehacer de la mayoría de do-

más información

La docencia revalorada : perspectivas y propuestas para el desarrollo magisterial. — Lima : Tarea, 2000, 364 p. — 2 ejemplares.

León Zamora, Eduardo. *De la escuela mixta a la escuela coeducadora : descubriendo pistas para una pedagogía coeducadora.* Lima : Tarea, 2001, 124 p. : il. — (Fascículo; 3).

Cépeda Nora. *Renovación de la carrera pública magisterial : Un necesario proceso de constitución democrática.* EN: Tarea, Revista de Educación y Cultura, N° 55 (ago. 2003), p.20-23.

Cuba Marmanillo Severo. *Atender la cuestión docente, un punto de quiebre en la agencia educativa peruana.* EN: Tarea, Revista de Educación y Cultura, N° 57 (mar. 2004), p 10-13.

³ MED. Propuesta Nueva Docencia en el Perú, 2003, p. 178.

⁴ PALACIOS, María Amelia. *La docencia revalorada: reflexiones y propuesta de política.* Lima: Tarea, 2000

⁵ MED. Idem., p. 33.

⁶ MED. UNESCO. *Magisterio, Educación y Sociedad en el Perú. Una encuesta a docentes sobre opiniones y actitudes.* Lima, 2002.

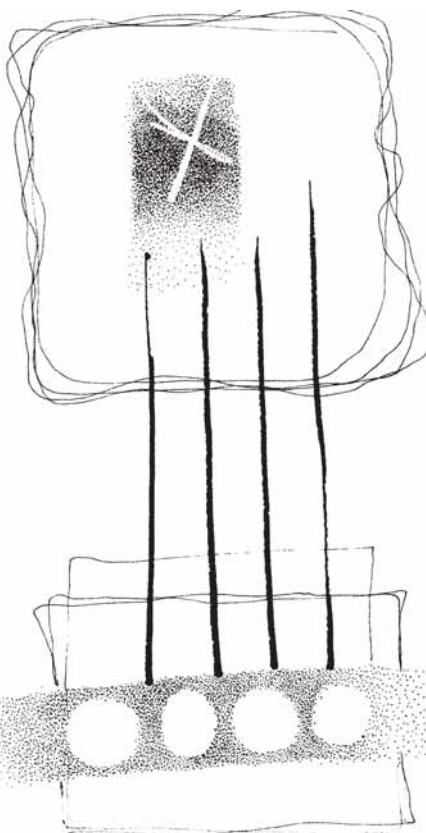
centes para promover los aprendizajes, es vista casi como falta de capacidad para hacer carrera. Esta idea se refuerza porque en la realidad, la CPM no ha promovido ni incentivado el desarrollo profesional.

La Ley del Profesorado establece para la CPM cinco niveles y dos áreas: docencia y administración. La Ley General de Educación mantiene los cinco niveles y propone tres áreas: docencia, administración e investigación.

La propuesta de Nueva Docencia coincide con los 5 niveles pero se diferencia en las áreas: gestión pedagógica, gestión institucional y gestión administrativa. La Comisión Díaz propone cinco niveles con cinco pasos cada uno y coincide con la LGE en las tres áreas o cuerpos: docencia, administración e investigación.

La renovación de la CPM es una oportunidad para desarrollar un concepto más amplio de docencia, que abra otras posibilidades y espacios de desarrollo profesional para los maestros. Asimismo, para establecer los criterios para acceder a cargos jerárquicos en el sector dentro de la CPM, modificando la modalidad de "cargos de confianza" que no garantizan idoneidad profesional.

La carrera pública del magisterio se configura en función a la imagen de profesión docente que manejamos. La profesión docente está centrada en el ejercicio de enseñanza en el aula, a pesar de que la educación requiere otros tipos de ejercicio educativo profesional, por ejemplo, la gestión de las instituciones educativas, el vínculo de la escuela con el desarrollo comunitario, la investigación educativa así como la formación de docentes en ejercicio. Actualmente el desarrollo de la carrera docente es lineal, va del



trabajo en aula al cargo administrativo y el criterio de ascenso predominante es la antigüedad o tiempo de servicio.

Si tomamos en cuenta estos requerimientos sociales habría que imaginar una profesión docente que se diversifica en campos de acción o líneas paralelas de carrera, que supongan niveles de ascenso dentro de esas líneas, de modo que una no sea superior a otra. Al mismo tiempo que tenga la flexibilidad suficiente para que un docente pueda transitar a una línea diferente en la que se inició.

- Necesidad de cambios en la gestión del sistema

Siendo importante llegar a tomar acuerdos sobre algunos de los puntos señalados, para que las intenciones se transformen en realidad se requiere poner en marcha un conjunto de decisiones y

| | Líneas de carrera | Niveles | | | | |
|--------------------------------|------------------------|--|----|-----|----|---|
| | | I | II | III | IV | V |
| CARRERA PÚBLICA DOCENTE | Enseñanza en aula | | | | | |
| | Gestión educativa | | | | | |
| | Educación y desarrollo | | | | | |
| | Investigación | | | | | |
| | Formación de docentes. | Para docentes de tercer nivel en adelante. | | | | |

| Líneas de carrera | |
|-------------------------------|--|
| Enseñanza en aula | Supone procesos de enseñanza aprendizaje con niños, adolescentes, comprendidos en la EBR. |
| Gestión educativa | Aborda procesos de gestión a nivel local e institucional. |
| Educación y desarrollo | Posibilidad de trabajar en procesos de desarrollo al interior de las instituciones educativas, en las relaciones escuela comunidad y en la propia comunidad. |
| Investigación | Desarrolla procesos de investigación educativa a nivel local, regional y nacional. |
| Formación de docentes | Formación inicial y continua de docentes, mentorías y acompañamiento. |

acciones desde la gestión del sistema. La gestión educativa no se resuelve en términos de técnicas administrativas, ni en la normatividad, ni en el ejercicio del control, su complejidad exige de quienes dirigen la educación un rol de liderazgo que tiene carácter ético, político y pedagógico, asumiendo que su principal responsabilidad es para con la calidad de los aprendizajes. La gestión educativa que necesitamos es aquella que refleje en sí misma un proceso educativo. Esto supone –en las actuales circunstancias– una ruptura con una cierta manera de comprender la gestión, en el fondo, un cambio cultural.

Parte de la responsabilidad por los resultados de aprendizaje en las escuelas debe de ser entendida por la crisis en gestión que hoy tenemos, crisis expresada en una lógica administrativa burocrática que en muchos casos entorpece iniciativas y acciones a favor de la educación. Nos encontramos en los límites de la razón tecnocrática.

Los retos que se nos presentan en lo organizativo van en la lógica de incorporar en la dinámica de funcionamiento instancias de participación que permitan integrar esfuerzos y recursos, a todo nivel. En los centros educativos, abandonar la práctica de una gestión solitaria por una donde, venciendo nuestros miedos e inseguridades, podamos abrirnos a escuchar y permitir formar parte de la toma de decisiones a docentes, padres y estudiantes, pasando de una participación "instrumental" a otra de carácter más dialógico y resolutorio de compromisos mutuos. A nivel de la gestión local; considerar la diversidad que la realidad nos plantea no solo de situaciones referidas a la lengua y la cultura sino a la diversidad de puntos de vista que supone la participación de grupos de docentes e instituciones de la so-

La ética que requerimos hoy, si bien exige lucidez moral, requiere sobre todo fuerza y determinación para enfrentar los sesgos y excesos del sistema.

ciudad civil a través de prácticas de veeduría social y rendición de cuentas. Una participación que ayude a construir instancias de decisión con capacidad de gestión, que desarrolle capacidades para el autogobierno y para trabajar concertadamente.

Parte de la tarea representa el reto de hacer retroceder la corrupción, un sistema que ha incorporado a su interior prácticas de resolución de conflictos a través de métodos poco lícitos (venta de notas, argollas, negociados, etc), lamentablemente con la complicidad de los actores involucrados y ante la mirada silenciosa de la mayoría de la población. Requiere de urgentes medidas que permitan retomar como punto de partida la ética profesional, recuperar la confianza perdida, reestablecer la legitimidad pedagógica y política. Como afirma Santuc, la ética que requerimos hoy, si bien exige lucidez moral, requiere sobre todo fuerza y determinación para enfrentar los sesgos y excesos del sistema.

Hay que enfrentarse también a la cultura jerárquica aún instalada y los hábitos burocráticos existentes, entender que las acciones cobran sentido en la medida que son ejecutadas para el mejoramiento de los procesos educativos dentro y fuera de la escuela, no cuando son pensadas en función de la autoridad; que los cargos y responsabilidades están al servicio de quienes requieren ase-

soramiento y apoyo para lograr sus objetivos, no para ejercer control y coacción contra ellos; que el ejercicio del poder está ligado a prácticas democráticas de gestión, que en ello se encuentra su riqueza y su valor.

El proceso de descentralización que estamos viviendo considera la transferencia de responsabilidades a los espacios territoriales, para que éstos, más cercanos a los problemas y potencialidades locales y regionales, tomen decisiones pertinentes y actúen de manera más eficiente.

Esto nos coloca ante la necesidad de afirmar los espacios de la autonomía escolar, flexibilizando el funcionamiento de las escuelas, facilitando los procesos participativos, los espacios y procesos de reflexión del trabajo pedagógico (redes, jornadas pedagógicas) en su interior.

En suma, los esfuerzos por hacer cambios que permitan el desarrollo profesional de la docencia pueden quedarse trunco si no se realizan paralelamente cambios en el funcionamiento del sistema, fortaleciendo lo pedagógico y redefiniendo el rol del ámbito administrativo, en la cultura de quienes toman decisiones en escuela, UGELs, regiones y, principalmente, en los equipos dedicados a la política educativa nacional.

Nos toca tomar con seriedad las consecuencias de nuestros actos, ya que estos se constituyen en condiciones para el ejercicio de la carrera docente.

La invitación es a asumarnos como autores de las condiciones para el fortalecimiento de la docencia y a asumir estos tiempos como la posibilidad de construir la docencia que queremos y necesitamos todos juntos. Queremos, en suma, una alianza social que nos permita darle a nuestros hijos los mejores maestros.