

# Carrera Pública Magisterial: Desafíos para el Gobierno y los docentes

Analiza la implementación y los desafíos de la Carrera Pública Magisterial (CPM) y enumera las causas que incidieron en los bajos niveles de inscripción de docentes al Programa de Incorporación. Asimismo, sugiere a las autoridades del Ministerio de Educación que evalúen la decisión de modificar la jornada laboral establecida en 30 horas cronológicas en la ley y advierte sobre la urgencia de organizar su alcance.

---

**HUGO DÍAZ DÍAZ**

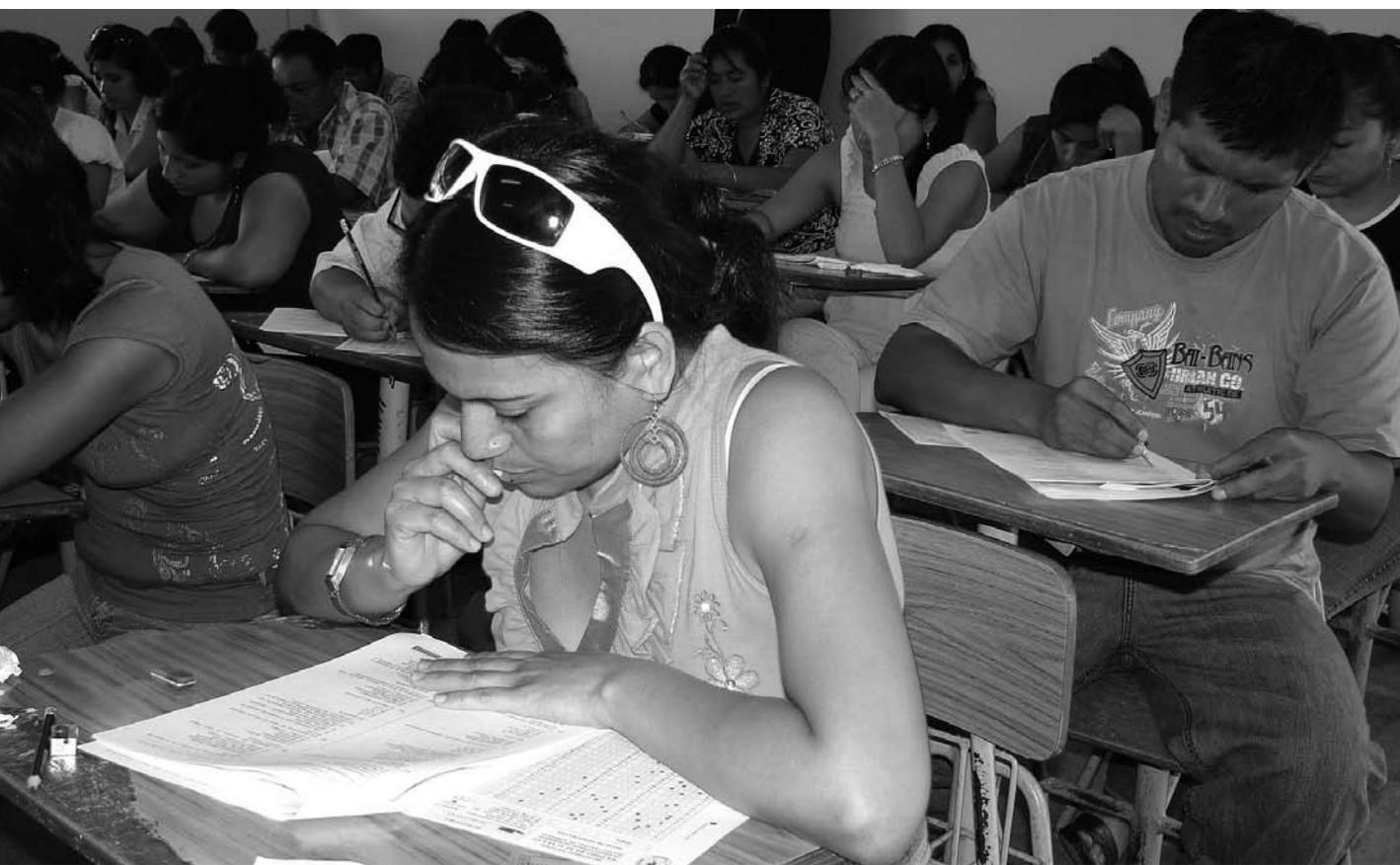
*Consejo Nacional de Educación (CNE)*

---

La CPM empezó a implementarse en el 2008. La norma que la sanciona dispone que todo docente que ingrese al servicio público deba hacerlo únicamente por dicha Carrera y no a través de la Ley del Profesorado (LP). Así, luego de que postularan alrededor de 190 mil docentes, 2 400 fueron nombrados en el I Nivel Magisterial con una jornada laboral de 30 horas cronológicas. Para ese año estuvo también prevista la incorporación a la nueva Carrera de 28 mil profesores que forman parte de la Carrera del Profesorado. Esa medida no pudo ejecutarse debido a que el Decano del Colegio de Profesores presentó un recurso de amparo objetando varios artículos de la Ley. A fines del 2008 el Tribunal Constitucional publicó el dictamen que declaró improcedente ese recurso, y así el camino quedó expedito para que se iniciara en el 2009 la estrategia de incorporación de profesores al II, III, IV o V Nivel Magisterial.

Así, a fines de marzo el MINEDU procedió, mediante resolución ministerial 079-2009-ED, a convocar un concurso para incorporar 20 mil docentes en servicio a la CPM. Paralelamente, el Ministro de Educación anunciaba que el Gobierno había aprobado una excelente medida: la mejora de la escala de remuneraciones contemplada en la Ley de Carrera Pública Magisterial (LCPM). Inicialmente, la ley 29062 estipulaba que la remuneración de los profesores del V Nivel Magisterial sería el doble que la de quienes ingresaban al I Nivel. Con la modificación de la escala las remuneraciones de los profesores del I Nivel fluctuarían entre los S/. 1 244 y los S/. 2 073 mensuales; en tanto que las del V Nivel oscilarían entre los S/. 2 440 y los S/. 4 066, dependiendo del número de horas pedagógicas que estableciera la resolución de nombramiento. El cuadro adjunto muestra las mejoras remunerativas en comparación con la LP.

Tal como había sucedido con procesos de convocatoria a nombramiento y contrato de profesores, realizados en el 2008, se esperaba una masiva inscripción de postulantes. Esta vez, in embargo, no sucedió lo mismo.



**ESCALA DE REMUNERACIONES EN LAS CARRERAS DEL PROFESORADO Y PÚBLICA MAGISTERIAL**

Nivel Magisterial	Horas	Remuneración 24029	Remuneración LCPM	Diferencia
V Nivel	40	1 369	4 066	2 697
	30	1 313	3 050	1 737
	24	1 238	2 440	1 202
IV Nivel	40	1 342	3 070	1 728
	30	1 287	2 302	1 015
	24	1 221	1 842	621
III Nivel	40	1 320	2 671	1 351
	30	1 266	2 003	737
	24	1 203	1 603	400
II Nivel	40	1 301	2 372	1 071
	30	1 248	1 779	531
	24	1 188	1 423	235
I Nivel	40	1 285	2 073	788
	30	1 234	1 555	321
	24	1 177	1 244	67

Fuente: Ministerio de Educación (MINEDU). Programa de Incorporación a la CPM-2009.

**¿QUÉ PASÓ CON LA PUESTA EN MARCHA DEL PROGRAMA DE INCORPORACIÓN?**

Tres causas incidieron fundamentalmente en los bajos niveles de inscripción de participantes al Programa de Incorporación a la CPM. En primer lugar, la buena intención del ministro Chang de mejorar la escala de remuneraciones se vio afectada por el cambio de la jornada laboral y el regreso a la hora pedagógica de 40, 30, 25 y 24 horas semanales. De este modo, los profesores de educación secundaria, que en el 2008 ingresaron al I Nivel de la CPM nombrados con una jornada laboral de 30 horas cronológicas, vieron recortadas no solo sus horas de trabajo sino también sus remuneraciones (en 36 nuevos soles).

La segunda causa es el temor de los profesores a someterse a la evaluación del desempeño laboral. Se trata quizá de un temor exagerado y que pudo haberse neutralizado si las autoridades del MINEDU hubiesen explicado al magisterio nacional en qué consistiría tal evaluación. Un amplio sector del magisterio creyó, equivocadamente, que la evaluación del desempeño sería un proceso muy similar al que se aplicó para los contratos y nombramientos de docentes. La experiencia interna-

cional muestra lo contrario: lo que valora la evaluación del desempeño son las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional. Además, ayudaría mucho a disipar los temores hacia la evaluación del desempeño contar con reglas transparentes de aplicación; por ejemplo, que los profesores conozcan con suficiente anticipación el instrumento con el que serán evaluados, que participen de su evaluación, que sepan quiénes los evaluarán, y cuándo y cómo se emplearán los resultados de la evaluación.

La tercera causa se asocia al financiamiento de la LCPM. Consignar los recursos para el Programa de Incorporación en el Fondo de Contingencia del Presupuesto Público 2009 y no en el Presupuesto de Educación fue aprovechado por la dirigencia gremial para sembrar dudas acerca de la viabilidad financiera de la Ley. Alimentó esta duda el ya mencionado recorte de las remuneraciones de los profesores de educación secundaria que pertenecen al I Nivel de la carrera.

Estos errores cometidos durante la ejecución del Programa de Incorporación revelan las limitaciones de capacidad de gestión de los equipos encargados de normar y ejecutar la CPM. Al respecto, se recuerda que los estudios previos a la aprobación de la LCPM recomendaban, con mucho énfasis, que para el éxito de esta importante reforma era necesario acompañarla de otras, especialmente la de gestión, del presupuesto y de la formación docente.

Las tareas que demanda la aplicación del nuevo régimen laboral del magisterio público han superado largamente la capacidad de la administración de asumirlas con oportunidad, eficiencia y calidad. Los profesores que ingresaron a la Carrera el 2008 debieron pasar por un periodo de inserción, pero el sistema no se ha implementado; es más: el MINEDU no ha hecho público si ha avanzado o no en el diseño del modelo y de los instrumentos que se van a utilizar. Para el Programa de Incorporación de profesores en servicio a la CPM, a mediados de julio el MINEDU publicó en su página web una matriz de especificaciones de contenido para la aplicación de la prueba de idoneidad a los profesores que clasificaron en la primera etapa del proceso. Además de no existir especificaciones para los postulantes al Área de Gestión Institucional, esta matriz deja de lado aspectos de la especialidad

docente muy importantes, como los metodológicos, de evaluación, de selección de textos y otros recursos didácticos; y se convierte más bien en una lista excesivamente larga de contenidos cognitivos que poco responde a la finalidad para la cual fue concebida.

Por otro lado, la Ley apuesta por el fortalecimiento de la capacidad de la institución educativa para seleccionar y evaluar personal docente. En la práctica, esta apuesta está enfrentando algunos problemas. El primero es la resistencia del MINEDU y de los órganos intermedios a ceder esta capacidad de decisión. La participación de la institución educativa está minimizada tanto en la contratación de docentes como en el Programa de Incorporación a la CPM, pues las decisiones de a quién seleccionar dependen de una prueba nacional o regional y de evaluaciones que se definen, casi todas, en las Direcciones Regionales de Educación y en las Unidades de Gestión Educativa Local.

### **Son conocidos los casos de directores que han hecho todo lo que estuvo a su alcance para no aceptar a profesores que habían ganado una plaza de contrato o nombramiento por concurso.**

Cierto es que se han dado casos de abuso, favoritismo y oposición pasiva de algunos directores de instituciones educativas. Son conocidos los casos de directores que han hecho todo lo que estuvo a su alcance para no aceptar a profesores que habían ganado una plaza de contrato o nombramiento por concurso; también se ha observado que algunos directores han demorado

intencionalmente la entrega de los informes de evaluación del desempeño laboral exigido a los docentes que han pasado a la segunda etapa del Programa de Incorporación.

### **REFLEXIONES ACERCA DEL FUTURO**

Sin duda, la implementación de la CPM implica nuevos desafíos en los que la administración educativa no tiene experiencia y, por tanto, debe pasar necesariamente por procesos de aprendizaje que incluyen avances y retrocesos. No obstante, ello no es excusa para que algunas medidas no hayan sido mejor diseñadas y planificadas con oportunidad, con una mayor reflexión, con una previa validación o consulta de los instrumentos o procesos que serán aplicados.

Se anuncia para fines del 2009 un nuevo concurso de nombramiento de profesores cuyas resoluciones se harían efectivas a partir de inicios del año escolar 2010. Ha-

cerlo con la debida anticipación es una buena medida. Lo deseable sería que, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministro de Educación logre, antes de esa convocatoria, la nivelación de las remuneraciones de los profesores del I Nivel Magisterial que tienen una jornada laboral de 24 horas y que han ganado en el 2009 menos de lo que ganaban en el 2008.

Por otro lado, convendría que las autoridades del MINEDU evalúen la decisión que han tomado de modificar la jornada laboral establecida en 30 horas cronológicas en la LCPM. Haber retornado al criterio de hora pedagógica no permite reconocer el necesario trabajo que los profesores deben hacer además del dictado de clases: coordinar con otros profesores, dialogar con padres de familia, colaborar en la formulación del proyecto educativo institucional y el proyecto curricular, prestar mayor apoyo a los estudiantes con mayores dificultades, etcétera.

La urgencia de organizar ciertos alcances de la LCPM va más allá de la capacidad de quienes tienen la responsabilidad de implementarla. Además de poner pronto en práctica el periodo de inserción, se requiere iniciar los trabajos de diseño del programa de excelencia profesional, organizar un renovado sistema de acompañamiento y asesoría a los docentes, así como ir cubriendo evidentes vacíos en la organización de muchas escuelas. Es sabida la insuficiencia de subdirectores, psicólogos, orientadores, entre otros.

Preocupa que en algunos momentos las autoridades del MINEDU anuncien medidas no concordantes con el espíritu de la CPM y que siembran dudas sobre la apuesta del

Gobierno en relación con sus alcances. Por ejemplo, se ha proyectado invitar a profesores del sector educativo privado para incorporarse a la docencia pública, o becar a egresados de la secundaria para seguir estudios profesionales de pedagogía no ingresando por el I Nivel de la Carrera sino por otro mecanismo. Lo grave es que estos anuncios se producen en un momento dado y luego se los olvida.

Un amplísimo sector de población apoya los alcances de la puesta en práctica de la CPM: reconocer y valorar el mérito, evaluar el desempeño laboral, promover que los mejores egresados de la secundaria sigan la carrera docente y que el magisterio estatal tenga un salario digno. Ese apoyo se refleja en diversos sondeos de opinión en los que es creciente la percepción de los encuestados respecto de que la educación va camino a mejorar. Si bien esa percepción no siempre coincide con la realidad, lo importante será no defraudar las expectativas que se están generando. Las normas están dadas, lo que nos sitúa en una mejor posición que la de muchos otros países donde todavía no han podido sancionarse. Lo que nos está faltando es la capacidad para gestionar de la mejor forma su implementación, aprender de los errores cometidos y confiar más en la capacidad de las instituciones educativas para hacer frente a sus problemas propios. Para hacerlo requieren, qué duda cabe, el apoyo inicial que les permita dotarse de las capacidades técnicas necesarias para asumir nuevas responsabilidades. Ello implica sensibilizar, capacitar a los comités de selección y evaluación, acompañar procesos y poner pronto en aplicación mecanismos de incentivos que faciliten la aplicación de la Ley. **t**

