

# Carrera Pública Magisterial:

## Avances, riesgos y recomendaciones

ÍNDICE.....	3
PRESENTACIÓN.....	5
<b>I. ANTECEDENTES .....</b>	<b>7</b>
1.1. LEYES QUE PRECEDIERON A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL (CPM) A PARTIR DEL AÑO 1950 .....	7
1.2. LEY DEL PROFESORADO (LP) 24029 .....	11
1.3. CONSULTA QUE DIO LUGAR A LA NECESIDAD DE UNA NUEVA LEY DE LA CPM .....	14
1.4. COMISIONES DE TRABAJO Y PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA LCPM.....	16
1.5. EL PEN AL 2021 Y LA CPM: DOCENTES, AGENTES CLAVE PARA LOS CAMBIOS EDUCATIVOS ....	18
<b>II. CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL .....</b>	<b>19</b>
2.1. LEY N.º 29062, LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL QUE MODIFICA LA LEY DEL PROFESORADO-2007.....	19
2.1.1. <i>Fundamentos principales</i> .....	20
2.1.2. <i>Escalafón magisterial</i> .....	20
2.1.3. <i>Propuestas fundamentales</i> .....	21
2.2. LEY N.º 29944, LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL-2012 .....	23
2.2.1. <i>Fundamentos principales</i> .....	24
2.2.2. <i>Escalafón magisterial</i> .....	25
2.2.3. <i>Propuestas fundamentales</i> .....	25
2.3. LEY N.º 30541, LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL QUE MODIFICA LA ESCALA DE HABERES-2017 .....	28
2.3.1. <i>Fundamentos principales</i> .....	29
2.3.2. <i>Escalafón magisterial</i> .....	29
2.3.3. <i>Propuestas fundamentales</i> .....	30
<b>III. IMPLEMENTACIÓN .....</b>	<b>32</b>
3.1. LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL QUE MODIFICA LA LEY DEL PROFESORADO .....	32
3.1.1. <i>Nombramientos por modalidades y niveles de la Educación Básica y Educación Técnico Productiva</i> .....	33
3.1.2. <i>Evaluaciones para la transición de la Ley del Profesorado a la Ley de la Carrera Pública Magisterial que modifica la Ley del Profesorado</i> .....	36
3.1.3. <i>Logros y dificultades del proceso</i> .....	39

3.2. LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL 2012-2019.....	41
3.2.1. <i>Adecuación del Escalafón Magisterial de acuerdo a la LRM</i> .....	41
3.2.2. <i>Nombramientos por modalidades, niveles y Educación Técnico Productiva</i>	43
3.2.3. <i>Ascensos por modalidades, niveles y Educación Técnico Productiva</i> .....	45
3.2.4. <i>Acceso a cargos directivos y de especialistas</i> .....	46
3.3. LA REFORMA MAGISTERIAL, IMPLEMENTACIÓN 2022 Y 2023 Y PROYECCIÓN AL 2024.....	48
3.4. EL PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL (PEN) AL 2036 Y LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL ...	56
3.5. MERITOCRACIA MAGISTERIAL: ¿EN PELIGRO DE DESTRUCCIÓN? .....	59
<b>IV. CONCLUSIONES .....</b>	<b>61</b>
<b>V. RECOMENDACIONES DEL CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN .....</b>	<b>67</b>
<b>VI. ANEXOS.....</b>	<b>72</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>72</b>

**Carrera Pública Magisterial: avances, riesgos y recomendaciones.**

CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN (CNE)

**Presidente**

Luis Guillermo Lescano Sáenz

**Comité Directivo**

Lida Violeta Asencios Trujillo (vicepresidenta)

Lourdes Andrea Armey Tejada (vocal)

Grover Germán Pango Vildoso (vocal)

Clemencia Elisa Vallejos Sánchez Vda. de Angulo (vocal)

**Comisión Permanente de Desarrollo Docente y Directivo (CPDD)**

Idel Vexler (Coordinador Titular).

Tatiana Peramás de La Fuente (Coordinadora Alternativa)

Lourdes Andrea Armey Tejada

Clemencia Vallejos Sánchez

**Secretaría Ejecutiva**

Juana Sono Hernández

**Equipo Técnico**

Silvia Alvarado Cerdán

Yanina Evi Lema Martínez

Francisco Fidel Rojas Luján

Agradecimiento especial a los integrantes de la Mesa Interinstitucional de Desarrollo Docente Directivo y Otros Actores Formativos (MIDDAF) y a la Dirección General de Desarrollo Docente\_Minedu.

**Diseño y diagramación**

Comunicación e incidencia CNE

**Portada**

Consejo Nacional de Educación

Jr. Sánchez Cerro 2150, Jesús María – Lima, Perú

Teléfono: (511) 615-5966

<https://www.gob.pe/cne>

Lima julio de 2024

## PRESENTACIÓN

El Consejo Nacional de Educación (CNE), para cumplir con sus funciones, conforma comisiones de trabajo para desarrollar temas relacionados con el Proyecto Educativo Nacional. En 2023, se establecieron tres comisiones, entre ellas la Comisión Permanente de Educación Básica e Interculturalidad, que decidió dar prioridad al análisis profundo de un tema de gran relevancia actual: la Carrera Pública Magisterial. Para abordar este tema, se convocó a la Mesa Interinstitucional de Desarrollo Docente Directivo y otros Actores Formativos (MIDDAF), integrada por destacados especialistas de instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil.

Tras varias sesiones de trabajo, consideramos fundamental elaborar un documento que sintetizara la “Carrera Pública Magisterial” (CPM) en la Educación Básica Regular y Técnico productiva, una política de Estado implementada desde 2007 que sigue siendo crucial para los profesores y la calidad educativa de la Educación Básica en nuestro país.

A lo largo del proceso, el documento ha tenido varios títulos, pero finalmente decidimos titularlo: “**Carrera Pública Magisterial: avances, riesgos y recomendaciones**”, tomando en cuenta los significativos avances de la CPM entre 2022 y 2024, así como las leyes y proyectos de ley que han modificado su contenido, restando importancia a las evaluaciones como requisito para ingresar a la primera escala.

Presentamos este estudio para ofrecer una visión integral sobre los orígenes de la CPM, las leyes que la regulan, los avances y desafíos en su desarrollo y su implementación inicial. Además, se analizan críticamente las recientes decisiones del Congreso de la República que podrían poner en riesgo la integridad de esta importante política educativa. El documento destaca principalmente los aspectos positivos de la CPM, incluyendo antecedentes legislativos desde 1950, la Ley del Profesorado (LP) y el proceso que llevó a la creación de la nueva Ley de la CPM.

Las leyes relevantes mencionadas en detalle incluyen la Ley N° 29062, que modifica la Ley del Profesorado; la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial de 2012; y la Ley N° 30541, que ajusta los porcentajes de remuneración en las ocho escalas del escalafón magisterial. Bajo el marco de estas leyes y sus modificaciones, se ha desarrollado un proceso de implementación que ha evolucionado a lo largo de 17 años, marcado por importantes evaluaciones para la incorporación y promoción de docentes.

Inicialmente, su implementación fue difícil debido a la oposición de la dirigencia del Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP), aunque esta actitud ha cambiado positivamente con el tiempo. Igualmente, algunas autoridades regionales también expresaron preocupaciones, utilizando como argumento la estabilidad laboral de los profesores. Pese a ello, se llevaron a cabo dos tipos de evaluaciones: a) Evaluación para el nombramiento al primer nivel magisterial bajo la nueva Ley y b) Evaluaciones para la transición de la antigua Ley del Profesorado a la nueva Ley de la Carrera Pública Magisterial (CPM).

Estas evaluaciones denominadas "Evaluaciones para la transición de la Ley del Profesorado a la Ley de la Carrera Pública Magisterial", se desarrollaron en un contexto

de coexistencia de dos regímenes escalafonarios: uno perteneciente a la Ley del Profesorado, en proceso de extinción y otro correspondiente a la nueva Ley de la CPM, que modifica la Ley del Profesorado (Ley N° 29062).

En 2012, ante las dificultades de esta dualidad, se promulgó la Ley de la Reforma Magisterial (Ley N° 29944), que mantuvo los conceptos fundamentales de la ley anterior, pero modificó el escalafón magisterial de 5 niveles a 8 escalas magisteriales. Con esta nueva ley todos los profesores pasaron al nuevo escalafón que continúa vigente hasta la actualidad.

El documento también aborda la limitada implementación de concursos de nombramientos, ascensos de escalas, y acceso a cargos directivos y de especialistas entre 2015 y 2019. De igual modo, una parte sustancial del análisis se centra en el periodo 2022-2023, con proyecciones hacia 2024, destacando el incremento en el número de maestros evaluados, nombrados y ascendidos bajo criterios confiables y medibles para asegurar una docencia de calidad.

Finalmente se hace referencia al Proyecto Educativo Nacional al 2036 en relación con la CPM, resaltando las decisiones del Congreso de la República que amenazan con socavar esta política de Estado. El documento también incluye conclusiones y recomendaciones para mejorar la carrera pública magisterial, basada en evaluaciones continuas, reconocimiento de méritos e incremento de salarios, sumada a la formación continua para lograr profesores inclusivos y de calidad. Pretende, fundamentalmente, hacer notar los avances significativos para evitar el deterioro de la CPM de los últimos tiempos.

Este trabajo está dirigido a docentes, especialistas en educación, gestores educativos, estudiantes de Facultades de Educación e Institutos y Escuelas de Formación Pedagógica, así como a familias, líderes educativos regionales y autoridades gubernamentales interesadas en el avance de la profesión docente y la mejora continua de la calidad educativa en Perú. Lo presentamos al Ministerio de Educación como un documento de trabajo, redactado en un lenguaje claro, didáctico y objetivo, con el deseo de que sea tomado en cuenta y que los lectores encuentren en él respuestas significativas a sus intereses y necesidades de desarrollo profesional. Agradecemos a todos los que contribuyeron a la formulación de este documento, especialmente a los integrantes de la Mesa Interinstitucional de Desarrollo Docente, Directivo y otros Actores Formativos (MIDDAF) y a la Dirección General de Desarrollo Docente del Ministerio de Educación.

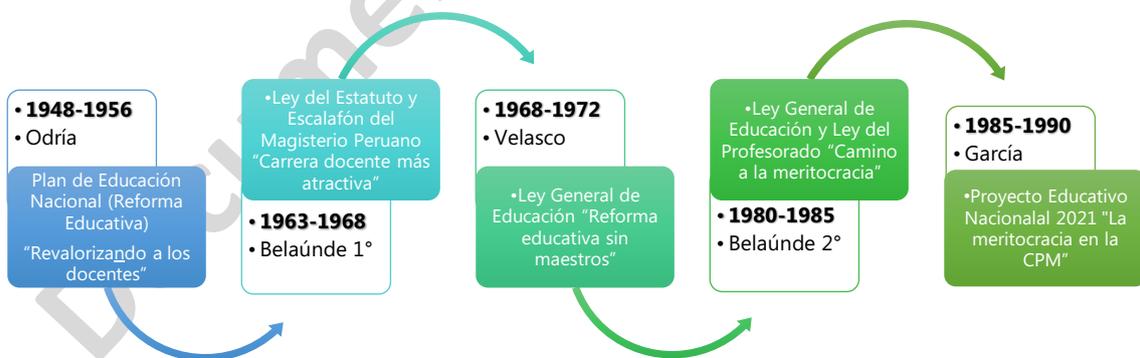
Lima, junio del 2024

## I. ANTECEDENTES

El desarrollo del sistema educativo peruano ha sido un proceso complejo, marcado por importantes reformas a lo largo de las décadas, cada una con enfoques y objetivos distintos. Desde el Plan de Educación Nacional durante el gobierno del presidente Manuel Odría, que buscaba un desarrollo integral de la persona humana, hasta la Ley General de Educación de 1982 en el segundo gobierno del presidente Fernando Belaúnde Terry, que subrayó el derecho fundamental a una educación integral, cada etapa ha reflejado esfuerzos por mejorar la educación en el país.

La evolución de la Carrera Pública Magisterial (CPM) ha sido especialmente significativa, con la promulgación de la Ley N.º 24029 durante el segundo gobierno del presidente Belaúnde, representando un avance hacia la meritocracia docente. Sin embargo, la continuidad de estas políticas se vio interrumpida en las décadas siguientes, destacando la importancia de iniciativas como el Acuerdo Nacional por la Educación (ANE) y el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021, que buscaron revalorizar la profesión docente y asegurar una educación de calidad a través de una estructura meritocrática y equitativa. A continuación, una breve mención de los principales hitos.

Cuadro 1. Leyes que precedieron la CPM



Fuente: elaboración propia

### 1.1. LEYES QUE PRECEDIERON A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL (CPM) A PARTIR DEL AÑO 1950

El desarrollo del sistema educativo peruano ha estado marcado por importantes reformas a lo largo de las décadas, cada una con enfoques y objetivos distintos. Durante el gobierno del presidente Manuel Odría (1948-1956), el Plan de Educación Nacional buscó un desarrollo integral de la persona humana, garantizando servicios educativos de calidad para todos. Posteriormente, en el primer gobierno del presidente Fernando Belaúnde Terry (1963-1968), la Ley del Estatuto y Escalafón del Magisterio Peruano intentó hacer la carrera docente más atractiva y

estructurada. La Ley General de Educación del gobierno del presidente Juan Velasco Alvarado (1968-1972) propuso una reforma profunda del sistema, la cual fue desmontada por el presidente Morales Bermúdez. Finalmente, en el segundo gobierno del presidente Belaúnde (1980-1985), la Ley General de Educación de 1982 reconfiguró el sistema educativo, subrayando el derecho fundamental a una educación integral.

### **1.1.1. La revalorización de los docentes en el Plan de Educación Nacional del Gobierno del presidente Manuel Odría (1948-1956)**

El Plan de Educación Nacional, implementado durante el gobierno del presidente Manuel Odría (1948-1956), constituye un hito importante en la historia educativa peruana. Aprobado mediante Decreto Supremo el 13 de enero de 1950, este plan se estructura en seis capítulos, abordando aspectos esenciales como las necesidades y orientaciones educativas, los planes específicos para la educación primaria, secundaria, técnica y normal, concluyendo con observaciones generales. Su objetivo fue lograr el desarrollo integral de la persona humana, consolidando una sociedad estable y progresista, asegurando servicios educativos de calidad para los peruanos sin discriminación ni exclusión alguna.

El plan se enfocó en diversos aspectos. En primer lugar, se estableció el *Fondo de la Educación* destinado a financiar obras de infraestructura, con énfasis en Grandes Unidades Escolares, Educación Técnica y Educación Rural. Asimismo, se implementaron *incrementos progresivos en las remuneraciones* de los docentes, reflejados en aumentos del 20 % en 1948 y 20 % en 1949 sobre el sueldo básico. Siguió incrementos sucesivos del 25 % en 1950, 15 % en 1953 y 20 % en 1955 por concepto de bonificación.

En el ámbito de la *formación y capacitación docente*, se llevó a cabo la profesionalización de docentes de segunda y tercera categoría<sup>1</sup>, a través de las Escuelas Normales. También, se implementó el *programa de becas* nacionales y extranjeras para capacitarse, principalmente, en los Estados Unidos.

Estas medidas se consolidaron con la creación del *Estatuto Orgánico del Magisterio* en 1965, en el cual incorporaba un escalafón general.

En términos de *plazas docentes*, se registró un aumento del 30 % tanto en Educación Primaria como Secundaria, gracias a la expansión de la cobertura estatal a nivel nacional. Asimismo, se institucionalizó el 6 de julio como el Día del Maestro y, como gesto de reconocimiento a la labor educativa, se crearon las Palmas Magisteriales, mediante el Decreto Ley N.° 11192.

---

<sup>1</sup> Categorías conformadas por docentes que no contaban con el título profesional.

La *implementación* de la Reforma Educativa durante el Ochenio del gobierno del presidente Manuel Odría transcurrió en un contexto de militarismo y represión en el Perú, evidenció aspectos positivos que incluyeron el fortalecimiento de la infraestructura educativa, el mejoramiento de las condiciones laborales y salariales de los docentes, la expansión de la cobertura educativa y la atención a sectores marginados como la educación rural, especial y bilingüe. Sin embargo, también se observaron aspectos negativos como la escasa innovación pedagógica, el enfoque autoritario de los cambios, el abandono de la educación universitaria y la represión de los gremios magisteriales.

### **1.1.2. Una carrera docente más atractiva con la Ley del Estatuto y Escalafón del Magisterio Peruano del primer gobierno del presidente Fernando Belaúnde Terry (1963-1968)**

La Ley N.º 15215, promulgada el 13 de noviembre de 1964, estableció el Estatuto y Escalafón del Magisterio Peruano durante el primer gobierno del presidente Belaúnde. Con 150 artículos distribuidos en tres títulos—de la carrera magisterial, del escalafón del magisterio y disposiciones transitorias—esta legislación buscó consolidar una carrera docente más atractiva y estructurada.

*La carrera y el escalafón magisterial* se articularon en doce escalas, con incrementos salariales según categoría, nivel, permanencia y funciones del docente. El ingreso a la carrera se estableció a partir de la octava escala, ya sea como "titular" con título pedagógico o grado académico, o como "interino" con títulos profesionales o estudios superiores pedagógicos concluidos.

La asignación de plazas se jerarquizó considerando diversos criterios tales como la posesión de título pedagógico, estudios pedagógicos concluidos, título profesional, título no pedagógico y secundaria completa. Los requisitos para el nombramiento en las capitales incluyeron periodos de servicio en provincias, siendo tres años para capitales de departamentos y cinco para Lima.

*La evaluación en servicio* se estructuró en base a la preparación del docente, tiempo de servicio, esfuerzo intelectual, méritos y deméritos. Esta evaluación, realizada anualmente por los consejos de evaluación distrital, provincial, regional y nacional, acumuló documentación de forma permanente. *La formación docente* se respaldó mediante títulos pedagógicos expedidos por diversas instituciones tales como escuelas normales, institutos pedagógicos oficiales y universidades nacionales, además de instituciones privadas autorizadas. *La capacitación* se promovió a través de cursos de especialización o perfeccionamiento en colaboración con universidades nacionales, becas de estudio según cuadro de méritos y cursos organizados por el MINEDU. *Los beneficios* de la carrera docente abarcaron la estabilidad laboral, vacaciones,

la posibilidad de sindicalización y asistencia social tanto para el docente como para sus familiares directos, entre otros aspectos.

Así, la *implementación de esta ley* elevó el atractivo de la carrera docente mediante un nuevo escalafón, aumentos salariales y la promoción de las instituciones formadoras de docentes.

### **1.1.3. Una reforma educativa sin maestros: Ley General de Educación del gobierno del presidente Juan Velasco Alvarado (1968-1972)**

La Ley N.º 19326, Ley General de Educación promulgada el 21 de marzo de 1972 durante el gobierno del presidente Velasco, propuso abordar una reforma profunda de la educación peruana, marcó un intento significativo de transformación educativa en Perú, logrando avances en acceso y equidad, pero enfrentando múltiples desafíos en su implementación y sostenibilidad. Con 11 secciones<sup>2</sup> y 383 artículos, la mencionada ley aborda exhaustivamente todos los aspectos del sector Educación en el país. Su promulgación responde a la necesidad de una reforma profunda, alineándose con la política transformadora del gobierno que buscaba reconfigurar la realidad educativa tradicional del país.

Si bien esta Ley abarca diversos aspectos del sistema educativo y magisterio, excluye disposiciones específicas para la carrera magisterial. No obstante, en la sección VIII dedicada al magisterio, se destaca la *perspectiva integral del maestro* como educador, subrayando la importancia de su labor en todas las dimensiones de la acción educativa, incluyendo la interacción con la comunidad. Asimismo, se enfatiza la necesidad de una formación continua e integral para los maestros, incorporando el aprendizaje de una lengua vernacular.

La *implementación de la reforma* evidenció un diagnóstico crítico de los docentes, considerándolos individualistas, poco críticos y creativos. Estas características llevaron a la exclusión de su participación directa en el proceso de reforma. Para hacer frente a su situación, se ejecutó un *plan de "reentrenamiento"* docente, el cual abordó aspectos técnico-pedagógicos y una formación "ideo-política".

A pesar de la importancia asignada a la capacitación docente, se advirtió la falta de una política salarial de incentivos para los maestros. Así, *la relación entre el magisterio y el gobierno* se vio afectada por la resistencia de los docentes al "reentrenamiento", siendo estos los principales opositores a la reforma educativa. La ausencia de incrementos salariales en concordancia con las nuevas exigencias y la respuesta represiva del gobierno llevaron a la formación del Sindicato Único de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP) en 1972, tras una huelga nacional indefinida. Según León

<sup>2</sup> Referidas a: disposiciones generales, sistema educativo, educación inicial y básica, educación superior, otras modalidades y programas, complementación educativa, tecnología educativa, el magisterio, financiamiento, participación de la comunidad en la educación y disposiciones complementarias y finales.

Trahtemberg (2000)<sup>3</sup>, la reforma educativa de Velasco en 1972 representó el esfuerzo más serio del siglo en términos de diagnóstico, reflexión y diseño educativo.

#### **1.1.4. Ley General de Educación del segundo gobierno del presidente Belaúnde (1980-1985): una reconfiguración educativa**

La Ley General de Educación N.º 23384, promulgada el 18 de mayo de 1982, marca un hito en la reconfiguración del sistema educativo peruano con el propósito de garantizar el derecho fundamental de toda persona a recibir una educación integral que contribuya tanto a su desarrollo como al de la sociedad en su conjunto. Asimismo, reconoce el derecho de los padres a educar a sus hijos, así como el derecho de toda persona natural o jurídica a educarse dentro de los límites establecidos por la ley.

Entre los *aspectos centrales* de la legislación se destaca la responsabilidad del profesorado en contribuir a la acción educativa y cultural en la comunidad. Asimismo, se subraya la importancia del profesorado como agente esencial de la educación, requiriendo una rigurosa selección, preparación continua, así como una actitud y conducta irreprochables. Se enfatiza, además, su derecho a un tratamiento económico y social acorde con su elevada función con la formación del profesorado tanto en la universidad como en los institutos y escuelas de educación superior pedagógicos. También se detallan los derechos y obligaciones tanto del profesorado público como privado.

En *términos de implementación*, la ley desactivó las propuestas reformistas previas de Velasco, retornando al esquema de Educación Primaria y Secundaria, eliminando las Escuelas Superiores de Educación Profesional (ESEP) y transformando los Núcleos Educativos en Supervisiones Educativas. Se promulgó una nueva Ley del Profesorado (N.º 24029) y se llevó a cabo una expansión significativa en la cobertura e infraestructura educativa, lo que implicó la construcción de 23 mil nuevas aulas. Además, se observó un crecimiento sostenido en la Educación Inicial (8.5 % anual) y en la Educación Superior (7 % anual), marcando una fase de cambios y ajustes en el sistema educativo peruano.

### **1.2. LEY DE PROFESORADO (LP) 24029**

La evolución de la Carrera Pública Magisterial en el Perú ha estado marcada por una serie de leyes y reformas que han buscado garantizar la calidad y equidad en la educación pública, así como dignificar la labor docente. Durante el segundo gobierno del presidente Fernando Belaúnde Terry (1980-1985), la promulgación de la Ley N.º 24029 representó un paso significativo hacia la meritocracia, estableciendo un marco normativo detallado para el régimen del profesorado. Esta

---

<sup>3</sup> Trahtemberg, L. (2000). Evolución de la educación peruana del siglo XX. Revista Copé (PetroPerú). Recuperado el 20 de marzo de 2023, de <https://www.trahtemberg.com/evolucion-de-la-educacion-peruana-en-el-siglo-xx/>

ley, que abarcaba diversos aspectos relacionados con los derechos y responsabilidades de los docentes, sentó las bases para una carrera pública más estructurada y valorada. En la década siguiente, bajo el gobierno del presidente Alan García (1985-1990), y después durante el gobierno del presidente Alberto Fujimori (1990-2000), se interrumpió la continuidad y avance de la Carrera Pública Magisterial, dejando un vacío en la implementación de políticas que fortalecieran este sistema.

#### **1.2.1. Ley del Profesorado del segundo gobierno del presidente Fernando Belaúnde Terry (1980-1985): rumbo a la meritocracia**

La Ley N.º 24029, promulgada el 14 de diciembre de 1984 durante el segundo gobierno de Belaúnde, constituye un pilar significativo en la reestructuración del sistema educativo peruano, buscando garantizar la calidad y equidad de la educación pública, así como el reconocimiento y dignificación de la labor docente. La Ley abarcó 19 capítulos, 76 artículos y 14 disposiciones transitorias, y tuvo como propósito garantizar la calidad y equidad de la educación pública en el país, así como el respeto y la dignificación de la labor docente. Pretendió, además, normar el régimen del profesorado como carrera pública y como ejercicio particular, detallando derechos, deberes, responsabilidades y beneficios de los docentes en el sector público.

Destacando *aspectos centrales*, la Carrera Pública Magisterial se estructuró en *cinco niveles*, con ascenso automático del primer al segundo nivel y en adelante por evaluación. Para el ingreso, se requería ser peruano, contar con título profesional docente (dando preferencia a graduados en primeros puestos), buena salud y conducta, prohibiendo el nombramiento de docentes que solo tengan estudios secundarios. De igual manera, se distinguían *áreas profesionales* como Docencia y Administración de la Educación.

La *evaluación permanente e integral* abarca antecedentes profesionales (títulos, estudio perfeccionamiento o especialización, tiempo de servicio y cargos), desempeño laboral (eficiencia, asistencia, puntualidad, y participación comunal) y méritos (producción intelectual y distinciones), realizándose de manera descentralizada a través de comités de evaluación magisterial departamentales y zonales autónomos (incluyendo organizaciones sindicales).

*Los ascensos de niveles* se daban principalmente por antigüedad y *la formación inicial docente* se extendía a diez semestres (antes seis), con práctica profesional y enseñanza de culturas y lenguas aborígenes.

En términos de *remuneraciones*, se establecieron aumentos proporcionales por niveles superiores, una remuneración total permanente por fiestas patrias, navidad y escolaridad (marzo), asignación por tiempo de servicio (a los 20, 25 y 30 años) y bonificaciones mensuales especiales por preparación de clase y evaluación equivalente al 30 % de su remuneración total. *Los beneficios* incluían estabilidad laboral, remuneración justa, capacitación

permanente, vacaciones, ascensos y reasignaciones de acuerdo con el Escalafón, seguridad social y familiar, adelanto del 50 % CTS (desde 12.5 años de servicio en mujeres y 15 en varones), afiliación a sindicatos, entre otros.

Con relación al *Registro Nacional del Profesorado*, el Estatuto del Profesorado regulaba los derechos, deberes, obligaciones, responsabilidades, beneficios e incentivos de los profesores como el reconocimiento social, estímulo económico, capacitación gratuita y jubilación anticipada. Se crea el escalafón del profesorado, el sistema de clasificación y promoción por méritos y competencias.

*En la implementación*, se destaca la *evaluación* masiva para nombramientos y ascensos, aunque este último se realizó solo durante un año. *La capacitación* se ratificó como estrategia de desarrollo educativo, considerando que la formación magisterial no garantizaba una docencia eficiente. Se implementaron programas para docentes no titulados y de perfeccionamiento para titulados; sin embargo, estas capacitaciones enfrentaron desafíos de sostenibilidad en el tiempo. *Las remuneraciones* no experimentaron ajustes significativos y la estabilidad laboral varió entre el sector público y privado, y fue eliminada en los años 90 para el sector educativo privado. En el sector público, se mantuvo la estabilidad para los docentes nombrados, pero se redujeron las plazas e incrementó el número de contratados.

Así, a pesar de sus *aciertos* al establecer un escalafón basado en méritos, reconocer la diversidad cultural e impulsar la formación continua, la ley no logró mejorar las condiciones laborales y salariales de los docentes, además de carecer de una evaluación objetiva y transparente. Estas limitaciones condujeron a nuevas demandas y propuestas de reforma que culminaron en la Ley de Carrera Pública Magisterial (LCPM) N.º 29062 en 2007, con el objetivo de superar las deficiencias y redefinir la relación entre el magisterio, la sociedad y el Estado.

### **1.2.2. La continuidad de la Carrera Pública Magisterial (CPM) hacia la meritocracia, gobierno del presidente Alan García (1985-1990)**

La Ley del Profesorado (N.º 24029) fue implementada durante casi todo el primer gobierno del presidente Alan García, con las características señaladas anteriormente. En mayo de 1990 se promulgó la Ley N.º 25212 que conserva la mayor parte de dicha ley y modifica y perfecciona 21 de sus artículos. Estos *cambios* establecieron lo siguiente: la obtención del grado de bachiller en dos años en las Facultades de Educación de las Universidades del Perú; los profesores tienen derecho a la estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo, lugar y centro de trabajo; gozan del 50 % de descuentos en las tarifas de los servicios de transporte y hotelería del Estado, así como en los espectáculos públicos de carácter cultural; acceso a licencias por diferentes conceptos:

hasta por dos años en el país o en el extranjero por becas de perfeccionamiento y por representación sindical para dirigentes nacionales, regionales y provinciales; y apoyo del Estado a través del Ministerio de Educación para la construcción de vivienda propia; y, finalmente contar con una casa del maestro administrada por los representantes de los maestros.

En otros artículos, la ley conservó los *niveles* de la carrera pública del profesorado con tiempo de permanencia de cinco años del primer al quinto nivel, siendo a partir del quinto por tiempo indefinido. Además, dispone que los profesores tienen derecho a percibir una *bonificación especial* mensual por preparación de clases y evaluación equivalente al 30 % de su remuneración total. También establecía una bonificación del 10 % por prestar servicios en zonas de frontera, selva, zona rural, altura excepcional, zona de menor desarrollo relativo y emergencia; hasta un máximo de 30 %. Asimismo, otorgaba una bonificación total permanente por fiestas patrias, navidad y escolaridad; dos remuneraciones íntegras al cumplir 20 años de servicio para las mujeres y 25 años para los varones; y tres remuneraciones íntegras al cumplir 25 años de servicio las mujeres y 30 los varones. Las pensiones de cesantía y jubilación del profesor al servicio del Estado se nivelaron automáticamente con las remuneraciones vigentes para el profesorado en servicio activo. Lamentablemente, muchos de estos beneficios se perdieron con la promulgación de otras leyes.

### **1.2.3. Una década sin mayores avances en la Carrera Pública Magisterial (Fujimori 1990-2000)**

La década de 1990 al 2000 es conocida como la “década perdida” en materia de educación, ya que no se encuentra información sobre leyes y dispositivos legales que contribuyan a la construcción de la Carrera Pública Magisterial. Dos hechos destacados en ese periodo son, por un lado, la promulgación del Decreto Legislativo N.º 882 o Ley de Promoción de la Inversión en la Educación, la cual dio origen a una proliferación de instituciones educativas privadas de todos los niveles, sin precedentes en nuestro país; y, por otro lado, la aprobación e implementación parcial del Plan Piloto del Bachillerato Peruano a finales de 1990. Esta última fue una experiencia que representó un intento significativo de reformar la Educación Secundaria en el Perú, introduciendo cambios orientados hacia la flexibilidad curricular, tales como el enfoque por competencias, la formación técnica y tecnológica, la evaluación continua y la vinculación con el sector productivo. Dicho plan fue cancelado sin una evaluación de resultados.

## **1.3. CONSULTA QUE DIO LUGAR A LA NECESIDAD DE UNA NUEVA LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

El gobierno de transición del presidente Dr. Valentín Paniagua llevó a cabo la consulta "Puertas Abiertas" entre enero y julio de 2001, liderada por la Comisión

para un Acuerdo Nacional por la Educación, que presidió el padre Ricardo Morales Basadre y compuesta por 24 profesionales destacados. Esta consulta tuvo como objetivo establecer un diálogo entre el Estado y la sociedad civil para consensuar una estrategia educativa nacional en seis áreas clave: aprendizajes, maestros, financiamiento, gestión educativa, rol de la sociedad y educación superior.

El resultado fue el Acuerdo Nacional por la Educación (ANE), que abordó desafíos hasta 2021, involucrando a diversos sectores civiles, educativos, privados y sociales. Este ANE constó de ocho objetivos con medidas específicas, destacando la revalorización de la profesión docente, priorizando tanto en el sector público como en el privado la incorporación de maestros competentes, así como la necesidad de su formación y perfeccionamiento. Además, subrayó la importancia de mejorar recursos, condiciones de trabajo y desarrollar una reforma educativa centrada en la ética y moral del profesorado.

También destacó "dar a la profesión docente su justo valor", relevando que los maestros deben asumir funciones cada vez más complejas y de mayor alcance, considerando la tarea docente como un arte con bases científicas y técnicas. Se enfatizó la importancia de la formación docente para dotar a los maestros de habilidades intelectuales, didácticas y la preparación cultural necesaria. Además, se remarcó la necesidad de fomentar la vocación, motivación, trabajo en equipo y asumir responsabilidad por los resultados educativos, incluyendo la valorización de la función social del maestro con una adecuada remuneración, acceso a formación continua, becas de estudio y beneficios de seguridad social.

*Las medidas de política* para alcanzar este objetivo incluyeron la creación de una carrera docente pública reconocida y estructurada, con un escalafón que considere la antigüedad, la formación y los servicios en zonas desfavorecidas, con bonificaciones reflejando los reconocimientos del Estado, la comunidad y las instituciones. La revalorización docente sería un compromiso compartido entre el Estado, la sociedad y el magisterio, buscando atraer a jóvenes mediante salarios dignos basados en el mérito y las contribuciones a la mejora educativa, ofreciendo oportunidades de capacitación y estímulos socioeconómicos.

La formación docente se impartiría en instituciones de alto nivel con contenido académico sólido, asegurando que los egresados posean una formación filosófica, científica y ética, junto con conocimientos en su especialidad y habilidades para enseñar y trabajar en equipo. Se establecerían estándares para formadores y criterios comunes para la certificación y evaluación, fomentando la autoevaluación y la acreditación periódica de los centros de formación. Se incentivarían estímulos salariales, becas, pasantías, posgrados, intercambios, investigación y reconocimientos públicos, además de proveer vivienda y materiales en zonas desfavorecidas. Se mejorarían las condiciones para el crecimiento profesional, incluyendo ambientes, equipos, acceso a la tecnología y tiempo para la interacción, fomentando la autoestima, la creatividad y la innovación. Se promoverían cambios en las actitudes docentes, fomentando la comunicación horizontal y el buen trato, y sancionando el maltrato. Se permitiría a los gremios y asociaciones promover

estándares y evaluaciones para los aspirantes al título pedagógico, impulsando así el desarrollo profesional.

La Consulta Nacional por la Educación y los esfuerzos de otras instituciones contribuyeron a la elaboración del Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021.

#### **1.4. COMISIONES DE TRABAJO Y PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL (2000-2001: GOBIERNO DEL PRESIDENTE VALENTÍN PANIAGUA)**

La elaboración de la Carrera Pública Magisterial no ha sido una tarea sencilla, ya que ha estado influenciada de diversos factores políticos, económicos y sociales que han retrasado su desarrollo. En este contexto, durante el Gobierno de Transición del presidente Valentín Paniagua, las discusiones sobre el tema docente se centraron fundamentalmente en la búsqueda de decisiones de política con una visión democrática y de largo plazo, que fortalecieran el desarrollo profesional de los docentes y promovieran su valorización mediante la formación continua, remuneraciones adecuadas y beneficios sociales; así como incentivos basados en el mérito para atraer a jóvenes talentos. En lugar de dar directivas para implementar cambios e instruir a los docentes sobre estos, se buscó apelar a los actores y sus voces como punto de referencia y de partida para imaginar dicho cambio y para consensuar el camino a seguir.

Así, el Ministerio de Educación estableció una comisión inicialmente liderada por José Rivero, a quien se le encomendó la elaboración de tres estudios que sentaron las bases para la creación de la Ley de la Carrera Pública Magisterial<sup>4</sup>. El primero consistió en una propuesta de la CPM, incluyendo la política salarial, el sistema de pagos y los incentivos y sanciones. El segundo se enfocó en los perfiles de los nuevos docentes, así como en el sistema de selección, ingreso, permanencia y acreditación de profesores en el ámbito educativo. El tercer estudio abordó el sistema de acreditación de instituciones y programas que forman profesionales en educación.

Según los resultados de estos estudios, la Comisión Rivero organizó varios talleres entre octubre y diciembre de 2001, incluyendo uno internacional y tres nacionales, para intercambiar experiencias, reflexiones y recibir contribuciones sobre los documentos preparados. De estos talleres surgió la necesidad y la propuesta de establecer la Ley de la Carrera Pública Magisterial. Después, los documentos se entregaron a la Comisión Presidencial de Educación, liderada por Carlos Malpica, quien, al ser nombrado ministro de educación, renunció a su cargo en la Comisión.

En el año 2003, el ministro Malpica convocó a Hugo Díaz para coordinar la comisión encargada de elaborar la propuesta técnica de la Ley de la Carrera Magisterial. Con esta propuesta, se llevaron a cabo consultas con diversas instituciones relacionadas con la educación, como el SUTEP, Foro Educativo, expertos en educación,

---

<sup>4</sup> Sánchez Moreno, G. (2016). Construyendo la carrera del maestro. Perú 2001-2014. Aciertos y tropiezos (p. 32). Recuperado de [https://tarea.org.pe/wp-content/uploads/2019/04/carrera-del-maestro\\_GSM.pdf](https://tarea.org.pe/wp-content/uploads/2019/04/carrera-del-maestro_GSM.pdf)

funcionarios y especialistas de Direcciones Regionales de Educación (DRE) y Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), entre otros. Posteriormente, se analizó la viabilidad económica en colaboración con el Ministerio de Economía y Finanzas y luego se presentó públicamente en diferentes ámbitos, incluyendo medios sindicales, institucionales, educativos, prensa, televisión y radio.

Las observaciones y aportes recibidos durante este proceso enriquecieron el documento elaborado por la Comisión Díaz, el cual fue entregado al Ministerio de Educación en octubre de 2004. Posteriormente, el Ministerio de Educación remitió el documento al Consejo Nacional de Educación (CNE) solicitando su opinión. Presidido por el Padre Ricardo Morales Basadre, el CNE, en una sesión plenaria, acordó una serie de aportes que fueron enviados de vuelta al Ministerio de Educación. Entre estos aportes se incluyeron: la propuesta de cinco niveles de carrera en lugar de cuatro, la realización de la Consulta Nacional Puertas Abiertas (2001)<sup>5</sup> sobre la propuesta de carrera a cargo del Foro del Acuerdo Nacional, la consideración de la hora cronológica en lugar de la pedagógica y, finalmente, la recomendación al Minedu de organizar una jornada de reflexión sobre la Carrera Pública Magisterial en las instituciones educativas.

La consulta nacional solicitada por el CNE fue llevada a cabo por el Foro del Acuerdo Nacional y marcó un hito fundamental en la estrategia educativa nacional; mientras que simultáneamente se organizaron seis encuentros en diferentes regiones del país. Además, varios especialistas publicaron artículos sobre la Carrera Pública Magisterial en revistas como "Palabra de Maestro" de la Derrama Magisterial y "Tarea", así como en foros virtuales del Minedu, la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y Foro Educativo.

Con todos los aportes recogidos en estos eventos, el Ministerio de Educación elaboró el anteproyecto de Ley, el cual, una vez aprobado en el Consejo de Ministros, fue remitido por el ministro Sota Nadal al Congreso de la República para su debate y aprobación; sin embargo, el cambio de gobierno retrasó su proceso de aprobación. Posteriormente, el ministro de Educación, Chang Escobedo, encargó la revisión del anteproyecto a una comisión integrada por Hugo Díaz (coordinador de la comisión anterior), Idel Vexler (viceministro de Educación) y Jesús Herrero SJ (vicepresidente del Consejo Nacional de Educación). Esta comisión cumplió rápidamente con el encargo, lo que permitió que el Ejecutivo enviara la nueva versión al Congreso de la República el 13 de febrero de 2007.

En un contexto de confrontaciones políticas y sociales, que incluyó una huelga nacional de los docentes liderada por el SUTEP, el 12 de julio de 2007 se promulgó la Ley N.º 29062, la cual modifica la Ley del Profesorado en lo referente a la Carrera Pública Magisterial.

Los aportes de la Consulta Nacional por la Educación y de diversas instituciones fueron cruciales para la formulación del Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021,

---

<sup>5</sup> Ministerio de Educación (2002). *Puertas abiertas. Consulta Nacional de Educación. Proceso*. Lima, Perú. Editora El Comercio.

estableciendo un marco integral para el desarrollo y mejora continua del sistema educativo peruano, lo cual se mantiene en el PEN al 2036.

### **1.5. EL PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL (PEN) AL 2021 Y LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL: DOCENTES, AGENTES CLAVE PARA LOS CAMBIOS EDUCATIVOS**

El Proyecto Educativo Nacional al 2021, promulgado mediante Resolución Suprema N.º 001-2007-ED en enero de 2007, durante el gobierno del presidente Alan García, estableció como uno de sus objetivos centrales el Resultado 2: "Carrera Pública Magisterial renovada", en el marco del Objetivo 3 de contar con maestros bien preparados que ejerzan profesionalmente la docencia. Entre los **aspectos centrales** delineados en el PEN, se destacó la importancia estratégica de la Carrera Pública Magisterial (CPM) como un instrumento fundamental para el logro eficiente de resultados de aprendizaje y el desempeño docente. Reconoció a los docentes como agentes clave para los cambios propuestos, instándolos a la creatividad, profundización en su formación profesional y esfuerzos adicionales para mejorar la calidad de la educación peruana.

El documento subrayó la necesidad de contar con docentes que posean una perspectiva intercultural, reconociendo el contexto diverso del país. Se señaló un desfase entre la pedagogía de nivel mundial y las prácticas de los docentes, resaltando la imperativa necesidad de fortalecer su desarrollo profesional. Este fortalecimiento implicó la implementación de criterios objetivos de promoción, formación personalizada y la provisión de incentivos alineados con la relevancia y condición profesional de los docentes. Asimismo, se observó una mayor oferta que demanda de docentes a inicios del siglo XXI (2005).

El PEN ha planteado y defendido que la Carrera Pública Magisterial se convierta en un mecanismo de meritocracia, proponiendo políticas para el año 2021 que contemplaban la instauración de una renovada CPM. Dicha propuesta incluyó la implementación de una nueva CPM: la evaluación de los docentes para su ingreso y permanencia, la vinculación de ascensos y salario al desempeño profesional, y la promoción de la revalorización social de la profesión docente mediante el reconocimiento de buenas prácticas entre otros.

Sin embargo, *la implementación de las orientaciones del PEN al 2021* referidas a la CPM enfrentó diversos obstáculos, tales como la falta de información sobre los requisitos y procedimientos para el ingreso, la escasa oferta de plazas vacantes en instituciones educativas públicas, la baja calidad de la formación inicial y continua de los docentes, así como la insuficiencia de incentivos económicos y no económicos para reconocer y estimular el desempeño docente. Estos desafíos subrayan la complejidad de transformar el sistema educativo acorde a los principios de la meritocracia.

## II. LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

### 2.1. LEY N.º 29062, LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL QUE MODIFICA LA LEY DEL PROFESORADO-2007

La Ley de la Carrera Pública Magisterial, identificada como la Ley N.º 29062, emerge como una respuesta a las limitaciones inherentes a su predecesora, la Ley del Profesorado (Ley N.º 24029), la cual no lograba propiciar el desarrollo de un cuerpo docente altamente competente. Se distingue de esta normativa por su enfoque específico en la organización y gestión de la carrera de los maestros, estableciendo niveles, criterios para ascensos y evaluaciones periódicas, y delineando un enfoque más detallado en el desarrollo profesional.

Dicha Ley planteó los siguientes *objetivos* para la Carrera Pública Magisterial: cumplir con los estándares de la Ley General de Educación, asegurando la excelencia en las instituciones educativas públicas y la competencia de los docentes y autoridades educativas; fomentar la mejora continua de la calidad y competencia profesional de los maestros; reconocer el mérito en el desempeño laboral; crear condiciones equitativas para el ascenso; promover condiciones de vida y trabajo adecuadas para los maestros; establecer criterios y procesos de evaluación para asegurar la calidad docente; y sentar las bases para un programa de formación continua, integral, pertinente, intercultural y de calidad para el cuerpo docente.

La aprobación de la Ley N.º 29062 resaltó la existencia de dos regímenes laborales, lo cual planteó la necesidad de clarificar los límites entre esta y la Ley del Profesorado para prevenir posibles conflictos futuros. Rivero (2003) sugirió revisar ciertos artículos de la Ley del Profesorado, como la continuidad de la ley para los maestros no integrados a la nueva CPM y las divergencias en términos del cese de la actividad laboral docente. Asimismo, señaló diferencias en temas como la compensación por la preparación de clases y el derecho al disfrute íntegro de remuneraciones en caso de enfermedad, lo cual fue eliminado por la LCPM. La Ley N.º 28649, basada en la LCPM, autorizó la realización de concursos públicos para el nombramiento de profesores, permitiendo al Ministerio de Educación y a los gobiernos regionales llevar a cabo procesos para cubrir plazas vacantes en orden de mérito (Ugarte, 2011).

A pesar de los desafíos, se estableció un sistema de Carrera Pública meritocrática para los docentes en 2007, y se lograron consensos significativos en torno a nueve prácticas clave que definen la calidad profesional docente, delineadas en el Marco de Buen Desempeño Docente en 2012 (Unesco, 2019).

Según Vexler (2018), la Ley de Carrera Pública Magisterial (LCPM), estrechamente alineada con el Proyecto Educativo Nacional (PEN), representó una reforma eficaz que contribuyó de manera significativa a los resultados de aprendizaje y al desempeño profesional docente. Pese a los desafíos en su implementación, esta reforma fue crucial para fomentar y consolidar los méritos de los docentes, que es la base para mejorar la calidad educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

### 2.1.1. Fundamentos principales

Los fundamentos de esta ley, que buscan establecer un marco normativo para la carrera de los profesores, fueron:

- *Dignificación de la profesión docente*: Reconociendo la importancia de la labor docente en la formación de ciudadanos y brindando reconocimiento y estímulos a los maestros.
- *Desarrollo profesional*: Promoviendo la capacitación y actualización constante de los docentes.
- *Estabilidad laboral*: Protegiendo a los profesores de despidos injustificados y asegurando procesos disciplinarios justos y transparentes, aunque esta estabilidad es relativa, ya que se retiraba al docente si desaprobaba tres veces las evaluaciones.
- *Meritocracia y evaluación*: Introduciendo principios de mérito y capacidad en el acceso, ascenso y permanencia en la carrera magisterial, con un sistema de evaluación del desempeño docente para determinar el reconocimiento y las promociones.
- *Criterios de evaluación*: Definiendo criterios objetivos que consideran aspectos pedagógicos y administrativos.
- *Incentivos*: Estableciendo mecanismos de reconocimiento y estímulos para los docentes que destacaban en su labor, fomentando la excelencia en la enseñanza.
- *Carrera única*: Buscando la unificación de las escalas magisteriales y la implementación de una carrera única para los profesores, eliminando distorsiones existentes y promoviendo la equidad.

### 2.1.2. Escalafón magisterial

El *escalafón magisterial*, definido como un sistema nacional, descentralizado y público, registró la trayectoria laboral de los profesores que trabajaban para el Estado. Su publicación en el portal del Ministerio de Educación era obligatoria, con inscripción automática y actualizaciones constantes a nivel local, regional y nacional, basada en la información proporcionada por los docentes.

La *Carrera Pública Magisterial* se organizó en cinco *niveles* y tres *áreas de desempeño* laboral, con tiempos mínimos de permanencia de tres años en el primer nivel, cinco en el segundo, seis en el tercero y cuarto, y hasta el retiro en el quinto. Los profesores en instituciones educativas unidocentes y multigrado en áreas rurales o zonas de frontera podían postular a los niveles superiores tras tres años en el segundo nivel o cinco años en el tercer y cuarto niveles, respectivamente.

La *evaluación para el ascenso*, supervisada por el Ministerio de Educación, tenía un enfoque formativo para mejorar la práctica educativa y el

rendimiento laboral. Los *criterios* evaluados incluyeron la formación, idoneidad profesional, compromiso ético y calidad del desempeño, así como méritos y experiencia en el sector público y/o privado.

La *evaluación del desempeño* era continua y obligatoria, dividiéndose en ordinaria, cada tres años, y extraordinaria, para quienes no aprobaran la evaluación ordinaria. Esta última se realizaba al año siguiente para verificar la superación de las deficiencias identificadas. Los factores evaluados abarcaron logros pedagógicos, cumplimiento de funciones, dominio del currículo, innovación pedagógica y autoevaluación. Los profesores que no aprobaban en dos ocasiones recibían capacitación, pero si seguían sin aprobar, eran retirados de la Carrera Pública Magisterial.

### 2.1.3. Propuestas fundamentales

Según la ley, en la Carrera Pública Magisterial (CPM), existieron dos tipos de evaluaciones: obligatorias, que incluía la evaluación para el ingreso a la CPM y la evaluación del desempeño laboral, y voluntarias que abarcaron la evaluación para el ascenso y la evaluación para verificar el dominio de información, capacidades y desempeños del profesor que aspira a cargos en el Área de Gestión Institucional o Investigación.

También estableció que los profesores tenían derecho a la estabilidad laboral, es decir, a la continuidad en su empleo si cumplían con las obligaciones y requisitos establecidos. Además, se mencionaban otros derechos relacionados, como el de ser evaluados de manera transparente, el derecho a ascender de nivel magisterial en estricto orden de capacidad y méritos, y a no ser sancionados con suspensión o destitución sin previo proceso administrativo.

La Carrera Pública Magisterial (CPM) abarcó tres *áreas de desempeño laboral*.

1. *Gestión pedagógica*: Englobaba a profesores dedicados a la enseñanza, orientación, coordinación y roles de liderazgo y asesoría, reintroduciendo también la coordinación académica en áreas del plan curricular.
2. *Gestión institucional*: Involucraba a docentes en funciones directivas como directores regionales (DRE), de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y directores/subdirectores de instituciones educativas. Ellos eran responsables de la planificación, supervisión, evaluación y dirección institucional, con acceso posible a partir del segundo nivel.
3. *Investigación*: Los profesores diseñaban y evaluaban proyectos de innovación, investigación educativa y análisis sistemático pedagógico. Esta función era a tiempo parcial y complementaria con

las otras áreas de desempeño, es la única área que aún no está implementada hasta el momento.

En el ámbito de las *remuneraciones docentes*, el gobierno nacional fijó las remuneraciones, gratificaciones, asignaciones e incentivos para los profesores, aunque se permitía a los gobiernos regionales y locales complementar estos beneficios con asignaciones adicionales. La remuneración mensual de un profesor se determinaba según su nivel magisterial, con incrementos proporcionales a medida que avanzaba en los niveles, en relación al I nivel magisterial los incrementos fueron: el II nivel es un 15 % mayor, el III nivel es un 30 % mayor, el IV nivel es un 50 % mayor y el V nivel es un 100 % mayor.

Además de la remuneración base, se otorgaban *asignaciones* temporales y permanentes por diversos conceptos. Se especificaba que había asignaciones específicas para el ejercicio de cargos directivos, asesoría, y trabajo en instituciones unidocentes o multigrado en áreas rurales (30 % adicional a la Remuneración Integra Mensual-RIM, si trabajaba en una institución unidocente y 10 % adicional si lo hacía en una institución educativa multigrado o poli docente ubicada en áreas calificadas como rurales o de frontera).

Asimismo, se estableció una asignación anual equivalente a una remuneración mensual de su nivel magisterial por el período que estableciera el reglamento de la presente Ley para la excelencia profesional y, para la asesoría durante nueve meses lectivos una asignación equivalente al 10 % de su remuneración mensual. El desempeño destacado se premiaba con una asignación equivalente a dos remuneraciones totales permanentes. Además, se reconocía el tiempo de servicios con una remuneración íntegra al cumplir 20 años (mujer) o 25 años (varón), y dos remuneraciones íntegras al cumplir 25 años (mujer) o 30 años (varón). La preparación de clase y evaluación se remuneraba con una asignación mensual.

La ley también contempló *beneficios* como subsidio por luto y sepelio (una remuneración/pensión íntegra al fallecer el cónyuge, una remuneración íntegra/pensión por fallecimiento del padre o la madre y, en caso de fallecimiento del profesor activo o pensionista, el cónyuge, hijos, padres o hermanos, en esa prelación y en forma excluyente, tienen derecho al subsidio de 2 remuneraciones/pensiones íntegras), compensación por tiempo de servicios y remuneración personal (dos remuneraciones totales permanentes por año o fracción mayor a seis meses de servicios oficiales. Además, una remuneración personal del 2 % de su remuneración por cada año de servicios cumplidos), premios y estímulos (mención honorífica con el otorgamiento de las Palmas Magisteriales, agradecimientos, felicitaciones y condecoraciones mediante resolución directoral, ministerial o suprema, viajes de estudio, becas y pasantías al interior del país o al exterior, previo concurso), entre otros.

La Ley estableció varios *conceptos relevantes* relacionados con la profesión docente:

- *Profesor*: Es el agente esencial del proceso educativo; debe poseer título y competencias certificadas para garantizar una enseñanza de calidad, pertinencia y equidad; además de requerir un desarrollo integral y una formación continua e intercultural. Los fundamentos éticos que rigen su labor incluyen respetar los derechos humanos y fomentar una cultura de paz y solidaridad. Sus principios de su ejercicio ético son: calidad, equidad, pertinencia, solidaridad, responsabilidad, autonomía, interculturalidad y creatividad e innovación.
- *Inserción docente*: En la Carrera Pública Magisterial (CPM) constituye la primera fase de la formación del profesorado en servicio, centrándose en su desarrollo profesional y autonomía. Este proceso implica un programa que proporciona orientación y asesoramiento al docente recién incorporado.
- *Ascenso*: Reconoce la formación, experiencia y desempeño del profesor en su nivel magisterial, permitiéndole asumir mayores responsabilidades y acceder a una remuneración mejorada.
- *Formación inicial y la capacitación permanente*: Se llevaban a cabo en instituciones acreditadas, con un enfoque integral y culturalmente sensible, acorde con las orientaciones del Proyecto Educativo Nacional.
- *Programa de Formación y Capacitación Permanente*: Organizaba y desarrollaba actividades de actualización, capacitación y especialización. Dichas actividades deben responder a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes y de la comunidad o a la gestión de la institución educativa y a las necesidades reales de capacitación de los profesores.
- *Recursos para la formación continua*: El Ministerio de Educación y las Direcciones Regionales de Educación destinan recursos para la formación continua de los docentes, convocando a concursos de méritos para obtener diplomas, postgrados u otros equivalentes.

## **2.2. LEY N.º 29944, LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL-2012**

La Ley N.º 29944, conocida como Ley de Reforma Magisterial (LRM), promulgada el 24 de noviembre de 2012 en Perú, propuso como objetivo principal unificar el régimen laboral de los docentes del sector público e implementar un sistema de ascensos basado en criterios meritocráticos, lo que implicó no solo beneficios económicos considerables, sino también una mayor profesionalización en la educación. Esta ley estableció que las instituciones formadoras debían estar acreditadas por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), considerar las orientaciones del PEN y adoptar los

criterios que permitían establecer estándares de acreditación y la certificación de las competencias profesionales (Unesco, 2017).

Los principios fundamentales del *régimen laboral* del magisterio público, según la Ley N.º 29944, se basaban en cuatro pilares:

- *Legalidad*: Establecía que los derechos y obligaciones de los docentes deben estar alineados con la Constitución Política del Perú, la Ley General de Educación y sus modificaciones, así como con la presente normativa y sus reglamentos.
- *Probidad y ética pública*: Orientaba la conducta del profesorado de acuerdo con las normativas constitucionales y el Código de Ética de la Función Pública.
- *Mérito y la capacidad*: Son los criterios esenciales para el ingreso, permanencia, mejoras salariales y ascensos en la carrera magisterial.
- *Derecho laboral*: Garantizaba relaciones laborales justas, promovía la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como la protección de los derechos constitucionales del trabajador con una interpretación favorable en casos de duda.

La Carrera Pública Magisterial, gestionada descentralizadamente, tuvo como *objetivos* asegurar la calidad educativa, promover la mejora continua de la calidad profesional del profesorado, valorar el mérito en el desempeño laboral, propiciar mejores condiciones de trabajo y fortalecer el Programa de Formación y Capacitación Permanente definido en la Ley General de Educación.

### 2.2.1. Fundamentos principales

Los fundamentos de esta ley, que buscaban establecer un marco normativo para promover la excelencia en la educación, reconocer el mérito y la capacidad de los profesores, y garantizar derechos laborales y éticos, abarcaban los siguientes aspectos:

- *Mérito y la capacidad*: Fundamentaban el ingreso, permanencia, mejoras salariales y ascensos en la carrera magisterial, basándose en las competencias de los profesores.
- *Derecho laboral*: Aseguraba relaciones laborales justas, promovía la igualdad de oportunidades, evitaba la discriminación y protegía los derechos constitucionales del trabajador.
- *Principios éticos*: Regían la profesión docente en pro del desarrollo integral de la persona, basados en el respeto a los derechos humanos, la dignidad de los educandos y la promoción de una cultura de paz y solidaridad.
- *Carrera Pública Magisterial (CPM)*: Se establecía como un sistema orientado al desarrollo profesional y evaluación docente basado en el mérito.

### 2.2.2. Escalafón magisterial

Según esta ley (29944), la Carrera Pública Magisterial (CPM) se estructuraba en ocho escalas magisteriales y cuatro áreas de desempeño laboral. Cada una de las escalas exigía un tiempo mínimo de permanencia: tres años para la primera escala, cuatro años para la segunda, tercera y cuarta, cinco años para la quinta, sexta y séptima, y la octava hasta el retiro. Es importante destacar que, para los docentes que ejercen en áreas rurales o en zonas fronterizas, se contemplaba una reducción de un año en el tiempo requerido para acceder a los niveles magisteriales del cuarto al octavo.

La carrera docente basada en el mérito buscó reconocer la labor y el desempeño de los docentes, considerando no solo el tiempo de servicios, sino también la formación académica, la capacitación y otros criterios de evaluación. El registro en el escalafón se realizaba de oficio y debía actualizarse continuamente en las instancias descentralizadas a nivel nacional, regional y local, con la documentación entregada por los docentes. La normativa técnica del escalafón establecía los procedimientos técnicos para su aplicación, permitiendo a los docentes ascender de una escala a otra mediante concursos de méritos y evaluaciones.

### 2.2.3. Propuestas fundamentales

La Carrera Pública Magisterial (CPM) incluyó cuatro *tipos de evaluaciones*: ingreso, desempeño docente, ascenso y acceso a cargos. El ingreso se realizaba mediante concurso público con dos etapas de evaluación a cargo del Ministerio de Educación y la institución educativa, permitiendo ingresar a la CPM solo a los profesores que alcanzaban una plaza vacante. La permanencia requería una evaluación del desempeño docente cada tres años, con capacitación para quienes no aprobaran en la primera oportunidad y, en caso de no aprobar en una segunda evaluación extraordinaria, eran retirados de la CPM. El ascenso, que mejoraba la remuneración y habilitaba al docente para asumir cargos de mayor responsabilidad, se lograba mediante un concurso anual que evaluaba criterios éticos, profesionales y de formación. Además, el acceso a otros cargos se realizaba por concurso descentralizado cada dos años, con un período de gestión de tres años, sin implicar ascenso de escala magisterial.

Según esta ley, los profesores tenían derecho a la *estabilidad laboral* sujeta a las condiciones establecidas en la misma. Este derecho se complementaba con otros beneficios como el desarrollo profesional en la CPM, percibir oportunamente la remuneración íntegra mensual, recibir asignaciones y otros incentivos, ser evaluados de manera transparente, autonomía profesional, beneficios del Programa de Formación y Capacitación Permanente, licencias, permisos, seguridad social, libre asociación y sindicalización, entre otros.

La Carrera Pública Magisterial abarcaba cuatro *áreas de desempeño laboral* para los profesores: gestión pedagógica, que incluía funciones de enseñanza, actividades curriculares y cargos jerárquicos; gestión institucional, que comprendía roles como director de UGEL, director de gestión pedagógica, especialista en educación y dirección de instituciones educativas; formación docente, que implicaba acompañamiento, mentoría y coordinación en programas de capacitación; e innovación e investigación, que involucraban el diseño, implementación y evaluación de proyectos pedagógicos e investigativos.

En el ámbito de las *remuneraciones docentes* se detallaba que la remuneración íntegra mensual del profesor se establecía de acuerdo con su escala magisterial y jornada laboral, abarcando diversas actividades como docencia en el aula, preparación de clases, evaluación, actividades extracurriculares, trabajo con familias y comunidad, y apoyo al desarrollo de la institución educativa. También mencionaba asignaciones temporales que podían recibir por ejercicio de cargos de responsabilidad, ubicación geográfica (ámbito rural y de frontera) y características de la institución educativa (unidocente, multigrado o bilingüe). Además, enfatizaba que estos beneficios no afectaban otros aspectos financieros como compensaciones por tiempo de servicios o pensiones.

La *Remuneración Íntegra Mensual (RIM)* del profesor se establecía según su escala magisterial y jornada laboral, con porcentajes específicos asignados a cada escala. Estos porcentajes eran: 100 % para la primera escala magisterial, 110 % para la segunda, 125 % para la tercera, 140 % para la cuarta, 170 % para la quinta, 200 % para la sexta, 230 % para la séptima y 260 % para la octava escala magisterial.

Las *asignaciones* para los profesores, basadas en una jornada laboral de 40 horas pedagógicas, incluían compensaciones por diversos roles, como director de UGEL, director de Gestión Pedagógica, especialista en Educación e Innovación e Investigación, director, subdirector y cargos jerárquicos en instituciones educativas, servicio en instituciones unidocentes, multigrado o bilingües, trabajo en ámbitos rurales o de frontera, asesoría, formación, capacitación y/o acompañamiento. Estas asignaciones, vinculadas a la función específica, tipo y ubicación de la institución educativa, eran exclusivas para la plaza ocupada y estaban condicionadas al servicio efectivo en la misma, sin establecer porcentajes (Vexler, 2018).

Además, se otorgaba montos equivalentes a dos veces la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) de su escala magisterial al cumplir veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente. Un *plan de incentivos*, coordinado entre el Ministerio de Educación y los gobiernos regionales, reconocía la excelencia profesional y el desempeño destacado de los profesores, especialmente en relación con el logro de aprendizajes de los alumnos. Asimismo, se establecía

un incentivo económico único para profesores que obtuvieran grados académicos de maestría o doctorado en áreas afines a la educación.

Se garantizaba a los profesores el derecho a recibir un *subsidio por luto y sepelio* en caso de fallecimiento de su cónyuge, conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos, distribuyéndose en orden de prelación a cónyuge, hijos, padres o hermanos.

Además, al momento de su *cese*, los profesores recibirían una *compensación por tiempo de servicios* equivalente al 14 % de su RIM por cada año de servicio o fracción mayor a seis meses, con un límite máximo de treinta años de servicios. Las asignaciones, incentivos y subsidios definidos en la ley no poseían carácter remunerativo ni pensionable, no se sumaban a la RIM del profesor, y no se consideraban en el cálculo de la compensación por tiempo de servicios u otras bonificaciones.

La ley establecía los *derechos de los profesores* en el marco de la Carrera Pública Magisterial (CPM), destacando la posibilidad de desarrollo profesional basado en el mérito y sin discriminación. Entre sus derechos se incluía la percepción puntual de la remuneración mensual, la recepción de asignaciones e incentivos establecidos en la ley, estabilidad laboral sujeta a las condiciones de la misma, transparencia en la evaluación y acceso al historial profesional, autonomía pedagógica sujeta al proyecto educativo, y beneficios como formación y capacitación permanente, licencias, permisos, destaques, reasignaciones y permutas, vacaciones, seguridad social, libre asociación y sindicalización, reconocimientos y compensaciones por tiempo de servicios, óptimas condiciones de trabajo que garanticen calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y un eficiente cumplimiento de sus funciones.

En cuanto a los *premios y estímulos*, se reconocía el destacado desempeño docente o directivo mediante menciones honoríficas como las Palmas Magisteriales, condecoraciones por resolución directoral regional, ministerial o suprema, así como viajes de estudio, becas y otras acciones determinadas por la autoridad competente. Además, se establecía que las *remuneraciones, aguinaldos y asignaciones* en la Carrera Pública Magisterial eran determinadas por el Poder Ejecutivo, permitiendo que los profesionales de la educación asumieran funciones docentes adicionales, siempre que no haya incompatibilidad horaria, y tuvieran derecho a percibir el total de ingresos por cada función docente ejercida.

La ley estableció varios *conceptos fundamentales*:

- a. Define al profesor como un profesional de la educación con título de profesor o licenciado, certificado en calificaciones y competencias, encargado de garantizar una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia para los estudiantes y la comunidad, contribuyendo a la formación integral del educando junto con la familia, la comunidad y el Estado.

- b. La profesión docente se ejerce en nombre de la sociedad, promoviendo el desarrollo personal, ciudadano y ético de los educandos, fundamentado en el respeto a los derechos humanos, la dignidad y el fomento de una cultura de paz y solidaridad que coadyuven al fortalecimiento de la identidad peruana, la ciudadanía y la democracia.
- c. El escalafón magisterial es un registro nacional y descentralizado que documenta la trayectoria laboral de los profesores que prestan servicios al Estado.
- d. El ascenso en la Carrera Pública Magisterial es un proceso gradual en las escalas magisteriales, que mejora la remuneración y habilita para asumir cargos de mayor responsabilidad, llevado a cabo mediante concursos públicos anuales y considerando las plazas disponibles según lo establecido en la ley.

La Ley de Reforma Magisterial N.º 29944 destacó la importancia de establecer indicadores y criterios para la capacitación y formación continua, con el objetivo de garantizar pertinencia y calidad. La implementación de este sistema respondió a la urgencia de abordar dos desafíos significativos en la función docente en el país: la crisis en la enseñanza pública y la privatización de la educación (Unesco, 2017).

### **2.3. LEY N.º 30541, LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL, QUE MODIFICA LA ESCALA DE HABERES-2017**

La Ley N.º 30541, promulgada el 23 de febrero de 2017, introdujo innovaciones significativas en la Carrera Pública Magisterial en el Perú, con el objetivo de fortalecer el sistema educativo y mejorar las condiciones laborales de los profesores.

En el ámbito del escalafón magisterial, la ley reestructuró la CPM con ocho escalas y cuatro áreas de desempeño laboral, ajustando los tiempos de permanencia, reduciendo el límite para llegar a la máxima escala, de 30 a 20 años y adaptando disposiciones para profesores en zonas rurales o fronterizas. Además, se propusieron cambios en la evaluación del desempeño docente, el ascenso en la carrera, el acceso a cargos jerárquicos, el período de gestión, y la Remuneración Íntegra Mensual (RIM), que se reduce.

Estas reformas buscaron mejorar la eficiencia y flexibilidad del sistema, así como reconocer y estimular la excelencia y trayectoria profesional de los educadores, promoviendo un entorno más motivador y adaptado a las necesidades del ámbito educativo peruano. Cabe destacar que en 2017 y 2018 se potenciaron y ampliaron los procesos de meritocracia con los concursos para nombramientos y ascensos (Vexler, 2018).

### 2.3.1. Fundamentos principales

La Ley N.° 30541 se fundamentó en varios aspectos clave para mejorar el sistema educativo y el bienestar de los profesores. En relación con el *escalafón magisterial*, se buscó una estructura más dinámica y adaptada a las necesidades, reduciendo el tiempo de permanencia en las escalas magisteriales y considerando ajustes para profesores en áreas rurales o fronterizas para motivar a los docentes y reconocer sus méritos de manera más ágil.

Respecto a la *evaluación del desempeño* docente, la ley comparte similitudes con la Ley N.° 29944, pero introduce extensiones de plazos y servicios para profesores retirados, y mejora la claridad y la participación regional en los comités de evaluación para el ascenso en la Carrera Pública Magisterial.

En el *acceso a cargos* de la CPM, presenta mejoras significativas al extender el periodo de gestión a cuatro años y al permitir evaluaciones para determinar la continuidad en el cargo, eliminando la vinculación entre el acceso a cargos directivos y el ascenso de escala magisterial, brindando mayor flexibilidad.

Además, ajustó los porcentajes de la *Remuneración Íntegra Mensual* (RIM) para reconocer de manera más generosa la progresión en las escalas magisteriales, reflejando un enfoque más favorable hacia la compensación salarial y reconociendo el aumento de responsabilidades y méritos en la carrera docente.

Mejóro la redacción para garantizar *asignaciones e incentivos* específicos, condiciones laborales más detalladas y un reconocimiento más amplio de la excelencia profesional, otorgando mayor flexibilidad a las autoridades. En cuanto al *cese temporal*, presentó regulaciones más específicas sobre las causales y consecuencias, promoviendo la responsabilidad y la integridad en el ejercicio de la función docente.

Finalmente, vinculó los incentivos económicos a la Condecoración de Palmas Magisteriales y buscó una jornada de trabajo más adaptable y ajustada a las realidades educativas, ofreciendo opciones más flexibles para diferentes roles y responsabilidades.

### 2.3.2. Escalafón magisterial

La Carrera Pública Magisterial (CPM) se estructuró con ocho escalas magisteriales y cuatro áreas de desempeño laboral, diferenciándose de la anterior Ley (LRM N.° 29944) por tener menos tiempo de permanencia por escala: la primera y segunda con dos años; la tercera, cuarta, quinta y sexta, tres años; la séptima, cuatro años; y la octava, hasta el retiro. Además, para profesores en áreas rurales o fronterizas, se redujo en un año el tiempo necesario para postular a escalas específicas (IV-VIII), regulado por el Ministerio de Educación.

### 2.3.3. Propuestas fundamentales

La Ley N.° 30541 comparte similitudes con la N.° 29944 en términos de *evaluación del desempeño* docente como requisito para la permanencia en la Carrera Pública Magisterial (CPM), obligatoriedad de la evaluación, proceso de capacitación para quienes no superen la primera instancia, y plazos entre evaluaciones. No obstante, amplía el plazo máximo de permanencia a cinco años, en contraste con los tres años previos.

En cuanto al ascenso en la CPM, ambas leyes buscan mejorar el rendimiento docente y consideran criterios como la evaluación previa del desempeño, la idoneidad ética y profesional, así como la formación y méritos. Sin embargo, la Ley N.° 30541 no detalla el valor porcentual de los criterios, a diferencia de la Ley N.° 29944, que lo deja al Ministerio de Educación, otorgando mayor importancia a la evaluación previa del desempeño. Además, destaca la intervención activa del gobierno regional en el asesoramiento a los comités de *evaluación de ascenso*, mejorando la coordinación y supervisión del proceso.

En relación a la *evaluación para el ingreso* a la CPM, se estableció que los comités de evaluación conducirían la segunda etapa del concurso, en contraste con la composición del comité mencionado en la Ley N.° 29944, con respaldo técnico del gobierno regional, simplificando y clarificando el proceso al establecer un cuadro de méritos basado en los resultados de las etapas y asegurando la independencia de cada concurso y la expedición de la resolución de nombramiento en la primera escala magisterial.

En cuanto a la *evaluación del desempeño en el cargo y el acceso a cargos jerárquicos*, se estableció la obligatoriedad de la evaluación al término del periodo de gestión, determinando la continuidad en el cargo o el retorno al cargo docente en caso de desaprobación. Además, se introdujo una evaluación adicional para ciertos cargos al finalizar el segundo año de gestión, reflejando una mayor atención a la calidad del desempeño en roles de liderazgo. La evaluación para el acceso a cargos se realizaba mediante comités según el Reglamento, con respaldo del gobierno regional, mejorando la transparencia y accesibilidad.

En relación con *el acceso a cargos y el período de gestión*, se amplió el período a cuatro años, brindando más tiempo para otros roles laborales, y se permitió la evaluación al término del período para determinar la continuidad en el cargo o el retorno al cargo docente. Además, se mantuvo el acceso a cargos directivos por concurso, desvinculándolo del ascenso de escala magisterial, promoviendo una gestión más eficiente y flexible.

En cuanto a la *Remuneración Íntegra Mensual (RIM)*, se estableció una progresión ascendente en las escalas magisteriales, partiendo de la primera escala como referencia para calcular los aumentos porcentuales en las demás escalas. La primera escala magisterial recibiría el 100 % de la RIM, la segunda

el 110 % de la RIM, la tercera el 120 % de la RIM, la cuarta el 130 % de la RIM, la quinta el 150 % de la RIM, la sexta el 175 % de la RIM, la séptima el 190 % de la RIM, mientras que la octava escala magisterial recibiría el 210 % de la RIM.

La Ley N.º 30541 es más generosa que la N.º 29944 en los porcentajes asignados, condicionando el aumento a la disponibilidad fiscal, lo que apuntó a mejorar la compensación salarial para los profesores en diferentes escalas y reconociendo la progresión en la Carrera Pública Magisterial (CPM). Además, ambas leyes condicionan el aumento de la RIM a la disponibilidad fiscal, lo que evidencia la necesidad de alinear las políticas salariales con las consideraciones presupuestarias del país.

En términos de *reconocimiento y derechos* de los profesores, la N.º 30541 introdujo mejoras en el derecho a recibir asignaciones e incentivos, garantizando condiciones laborales específicas y disposiciones para promover el bienestar y asegurar un eficiente cumplimiento de sus funciones y el reconocimiento de la excelencia profesional, fortaleciendo así su valoración y reconocimiento en el ámbito educativo.

Con respecto al *reconocimiento y estímulo* a los profesores, se ampliaron las formas de reconocimiento, otorgando facultades al Ministerio de Educación y a los gobiernos regionales para reconocer la excelencia profesional, buscando valorar de manera más efectiva el desempeño sobresaliente de los profesores, incentivando su motivación y reconocimiento en el ámbito educativo.

En cuanto a la regulación de la *jornada de trabajo* del profesor, se establecieron jornadas específicas para cada área de gestión, proporcionando mayor adaptabilidad y flexibilidad, lo que buscó una mejor adaptación a las diversas modalidades y necesidades de los profesores.

Se detallaron las causales específicas de *cese temporal*, considerando la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres días consecutivos o cinco días discontinuos en un período de dos meses como falta grave. Además, se prohibieron acciones dirigidas a alterar los resultados de las evaluaciones de aprendizaje de los estudiantes, con consecuencias como la exclusión de futuras evaluaciones de acceso a cargos y ascenso por hasta cinco años. Estas disposiciones fortalecieron la normativa disciplinaria, promoviendo la responsabilidad y la integridad en el ejercicio de la función docente.

Con relación al *reconocimiento y estímulo* a la excelencia y trayectoria profesional de los profesores, se estableció que el incentivo económico se entregaba como parte de la condecoración de Palmas Magisteriales, vinculándolo a la excelencia profesional y logro de aprendizajes de los estudiantes.

La ley también permitió a gobiernos regionales y locales complementar financieramente actividades que fortalezcan las capacidades de los profesores en diversas funciones y cargos. Estas disposiciones buscaron fortalecer el reconocimiento y estímulo de manera más enfocada y efectiva.

Finalmente, en lo que respecta a la regulación de la jornada laboral docente, la Ley N.° 30541 estableció horarios específicos para cada área de gestión, lo que proporcionó una mayor claridad y adaptabilidad. Esta ley ofreció un rango más amplio de horas pedagógicas semanales, ya sea de treinta y dos (32) o treinta y cinco (35) para profesores con aula a cargo, y cuarenta (40) para aquellos con otras responsabilidades distintas a la docencia directa, lo cual se ajustaba mejor a las diversas modalidades y necesidades de los profesores en comparación con la normativa anterior. Además, esta ley permitió ajustar la remuneración en función de las horas adicionales trabajadas por razones de disponibilidad. En contraste, la Ley N.° 29944 establecía jornadas fijas de veinticuatro (24), treinta (30) o cuarenta (40) horas pedagógicas semanales en el área de gestión pedagógica, lo que limitaba la flexibilidad. La Ley N.° 30541 buscó adaptarse mejor a las diferentes modalidades y necesidades de los profesores, proporcionando un marco más versátil y ajustado a la realidad educativa.

A pesar de las reformas implementadas, los cambios en la Carrera Pública Magisterial (CPM) no han sido sistemáticos y han resultado insuficientes para alcanzar mejoras significativas. La discontinuidad de las políticas ha obstaculizado la adopción de estrategias a largo plazo. No obstante, los esfuerzos recientes presentan oportunidades para promover transformaciones profundas y duraderas, a través de enfoques estratégicos que atiendan las causas fundamentales de los problemas existentes.

Identificar los aspectos críticos de la CPM requiere un análisis exhaustivo de las circunstancias que necesitan cambio, desarrollando alternativas y políticas efectivas que incentiven la participación de la comunidad educativa, incluyendo docentes y padres de familia. Cabe destacar que se han observado avances significativos en este ámbito durante los años 2022 y 2023.

### III. IMPLEMENTACIÓN

#### 3.1. LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL QUE MODIFICA LA LEY DEL PROFESORADO

Entre los años 2008 y 2011 se implementa la Ley de la Carrera Pública Magisterial, Ley N.° 29062, que estableció un nuevo régimen laboral para los docentes peruanos. Durante ese periodo, coexistieron dos leyes: la Ley N.° 24029, Ley del Profesorado modificada por la Ley N.° 25212, y la Ley N.° 29062 modificada por la Ley N.° 29762.

Para ingresar a la Carrera Pública Magisterial, regida por la Ley N.° 29062, se exigía ser docente titulado y colegiado, y se podía hacerlo por nombramiento, destinado

a los docentes que no habían trabajado como tales en el sector público. La ley también establecía el ascenso, dirigido a los docentes nombrados, en actividad al servicio del Estado y que postulaban a una vacante en los niveles de la CPM, desde la II en adelante, obteniendo una plaza según el orden de mérito.

El Ministerio de Educación, en colaboración con el de Economía y Finanzas, determinó el número de plazas vacantes para el nombramiento y el ascenso, asegurando los recursos presupuestales para la sostenibilidad de los docentes que ya pertenecían a la CPM y de aquellos que ingresaban a ella por nombramiento o ascendían en los niveles.

El ingreso a la CPM se llevaba a cabo en dos etapas: la primera era clasificatoria y consistía en un examen escrito administrado a nivel nacional por el Ministerio de Educación. Los postulantes que obtenían una nota mínima de 14 o más clasificaban para la segunda etapa, la misma que variaba según la modalidad de ingreso.

En el caso del nombramiento para el primer nivel de la CPM, la segunda etapa era llevada a cabo por el Comité de Evaluación de la institución educativa que tenía la plaza vacante en concurso. Este comité, presidido por el director, estaba integrado por dos profesores y dos padres de familia, elegidos por sus respectivos estamentos. El comité evaluaba el expediente de los postulantes clasificados, les realizaba una entrevista para valorar sus conocimientos y actitudes, y también evaluaba su capacidad didáctica mediante una clase modelo que debía estar acompañada de su respectiva planificación. En el caso del ascenso, la segunda etapa era realizada por el Ministerio de Educación<sup>6</sup>.

### **3.1.1. Nombramientos por modalidades y niveles de la Educación Básica y la Educación Técnico-Productiva**

Entre 2008 y 2011, se realizaron concursos públicos para el nombramiento a la Carrera Pública Magisterial en Educación Básica Regular (en los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria), en Educación Básica Alternativa, en Educación Básica Especial y en Educación Técnico-Productiva.

Según las Evaluaciones Anuales de los Planes Operativos del Ministerio de Educación<sup>7</sup>, se reporta el proceso seguido para los nombramientos durante los años 2008, 2009, 2010 y 2011.

En el 2008, el Ministerio de Educación convocó un concurso público para nombrar a profesores de Educación Básica y Educación Técnico-Productiva. Esto formó parte de la implementación de la nueva Carrera Pública Magisterial, establecida por la Ley N.º 28649. De los 183 593 docentes que se inscribieron, 182 083 rindieron la evaluación de conocimientos y capacidades.

<sup>6</sup> Consejo Nacional de Educación. (2011). Resumen estadístico sobre la Carrera Pública Magisterial. Boletín CNE Opina, N.º 33.

<sup>7</sup> MINEDU. (2008-2011). Evaluación anual del Plan Operativo [Informe]. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/planesoperativos.php>

De ellos, solo 151 (0.08 %) lograron o superaron el puntaje mínimo de 14 para avanzar a la segunda etapa. Además, 8 593 (4.72 %) obtuvieron entre 11 y 13.9, lo cual les permitió acceder a contratos temporales para ese año. Dado el escaso número de clasificados a la segunda etapa, el MINEDU, mediante Decreto Supremo N.º 006-2008-ED, dispuso evaluar excepcionalmente a aquellos con nota aprobatoria entre 11 y 13.9. Como resultado, 3 337 postulantes adicionales (38.84 %) alcanzaron la nota requerida (14 o más) y pasaron a la segunda etapa. El proceso enfrentó desafíos administrativos que afectaron a ciertos postulantes, llevando al MINEDU a autorizar el examen excepcional para los perjudicados.

En noviembre del 2009 se realizó la Prueba Única Nacional Clasificatoria Descentralizada correspondiente al Programa de Incorporación a la CPM como parte del proceso de nombramiento. Esta evaluación contó con la participación de 190 355 docentes en 40 sedes, distribuidas a lo largo de las diversas regiones del Perú. De este total, 74 966 (39%) lograron clasificar para la segunda etapa o etapa Institucional.

En agosto de 2010, se llevó a cabo el proceso de nombramiento de profesores en el Nivel I de la CPM. Participaron 188 880 docentes inscritos a nivel nacional, abarcando modalidades como Educación Básica Regular, Educación Básica Alternativa, Educación Básica Especial y Educación Técnico-Productiva. De este grupo, únicamente 24 891 docentes calificaron para la segunda etapa, representando el 13.2 % del total de postulantes.

Cuadro 2. Docentes clasificados para la 2da. etapa- Nombramiento a la CPM (Nivel I)

Modalidades y forma	EBR	EBE	EBA	ETP	Total
<b>Total</b>	<b>24 229</b>	<b>113</b>	<b>191</b>	<b>248</b>	<b>24 891</b>

Fuente: Ministerio de Educación. Evaluación Anual del Plan Operativo Institucional, 2010.

La segunda etapa consistió en una evaluación descentralizada de los conocimientos pedagógicos y disciplinarios, las competencias comunicativas y las actitudes y valores de los docentes clasificados, mediante una entrevista personal y la exposición de una sesión de aprendizaje. Según la información reportada por las Direcciones Regionales de Educación (DRE) en su momento, 2918 profesores fueron nombrados a la Carrera Pública Magisterial (CPM), lo que representó el 11.7 % del total de docentes clasificados y el 1.5 % del total de docentes evaluados.

En 2011, se llevó a cabo el proceso de evaluación para el nombramiento en el Nivel I de la CPM, conforme a lo dispuesto en la Resolución Ministerial N.° 0423-2010-ED, que aplicaba a las plazas orgánicas presupuestadas de Educación Básica y Educación Técnico-Productiva. Según el cronograma establecido por dicha normativa, la prueba clasificatoria estaba inicialmente programada para el domingo 13 de febrero, pero fue reprogramada para el domingo 27 de febrero, según lo indica la Resolución Ministerial N.° 071-2011-ED. Participaron en este proceso 173 223 docentes, de los cuales 146 436 fueron evaluados y 32 466 lograron clasificar para la etapa institucional descentralizada.

Desde su implementación en el año 2008, en la Carrera Pública Magisterial se logró el nombramiento de 27 007 docentes en el Nivel I, lo que representa un logro importante para el fortalecimiento del magisterio. La cantidad de los nombramientos ha mostrado variaciones anuales. Así, en 2008 se nombraron a 2513 docentes; en 2009 no hubo nombramientos, pero sí incorporaciones de docentes que ya pertenecían a la Ley del Profesorado; en 2010 la cifra ascendió a 20 358 docentes nombrados; y en 2011 se sumaron 4 136 docentes.

A continuación, se muestra el detalle de los nombramientos por año:

Cuadro 3. Docentes nombrados por año.

Años	2008	2010	2011	Total
<b>Total general</b>	<b>2513</b>	<b>20 358</b>	<b>4136</b>	<b>27 007</b>

Fuente: Dirección General de Desarrollo Docente (DIGEDD)-MINEDU

Durante la vigencia de la Ley N.° 29062, Ley de la Carrera Pública Magisterial, se nombraron 27 007 docentes, de los cuales la gran mayoría, 26 792, pertenecían a la modalidad de Educación Básica Regular. Esta última incluye los niveles de Inicial, con 3144 docentes; Primaria, con 10 068; y Secundaria, con 13 580. En contraste, las cifras para otras modalidades educativas son significativamente menores: Educación Básica Alternativa con 87 docentes, Educación Básica Especial con 50 y Educación Técnico-Productiva con 103. Estos datos no solo reflejan la demanda proporcional de docentes según la modalidad, sino también evidencian la preferencia por fortalecer la Educación Básica Regular en el proceso de nombramiento de la CPM.

El siguiente cuadro muestra la distribución de los docentes nombrados de la CPM por modalidad y nivel educativo:

Cuadro 4. Docentes nombrados de la CPM por modalidad y nivel educativo

Modalidad y Nivel Educativo	EBA Avanz.	EBA Inic.- Interm.	EBR Inic.	EBR Prim.	EBR Sec.	EBR- Inicia I (Jardín)	EBE	Educ. TP	Total
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>14</b>	<b>3141</b>	<b>10 068</b>	<b>13 580</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>103</b>	<b>27 007</b>

Fuente: Dirección General de Desarrollo Docente (DIGEDD)-MINEDU

### 3.1.2. Evaluaciones para la transición de la Ley del Profesorado a la Ley de la Carrera Pública Magisterial que modifica la Ley del Profesorado

El proceso de transición para que los docentes, amparados inicialmente bajo la Ley del Profesorado N.° 24029, se acogieran a la nueva Ley de la Carrera Pública Magisterial N.° 29062, comenzó en 2008 con la programación de las evaluaciones pertinentes. Durante ese año, se estableció el Concurso Público para la Incorporación Gradual al Área de Gestión Pedagógica de la CPM, específicamente para aquellos docentes regidos por la Ley N.° 24029 y sus modificaciones según la Ley N.° 25512, con una fecha prevista para el último trimestre del año. No obstante, la Alta Dirección tomó la decisión de aplazar la evaluación hasta el primer semestre de 2009, tal como se detalla en el informe de la Evaluación del Plan Operativo del Ministerio de Educación de 2008<sup>8</sup>.

En el año 2009, se estableció un marco regulatorio para la incorporación de docentes nombrados en Educación Básica y Técnico-Productiva, así como especialistas, directores y subdirectores a través de la Resolución Ministerial N.° 079-2009-ED. Esta normativa definió claramente los requisitos, condiciones y procedimientos aplicables al proceso. Más adelante, mediante la Resolución Ministerial N.° 114-2009-ED, se extendió esta regulación para incluir a los docentes interinos que poseían título pedagógico.

El proceso de evaluación para la incorporación a los niveles de la CPM se dividió en dos etapas principales. La primera etapa incluyó la evaluación psicológica, vocacional y aptitudes personales de los docentes aspirantes a los niveles II y III de la CPM, de acuerdo con la modalidad, nivel y especialidad seleccionados. Esta etapa se llevó a cabo entre agosto y octubre, evaluando a 5493 docentes de los 5557 programados.

<sup>8</sup> MINEDU. (2008-2011). Evaluación anual del Plan Operativo [Informe]. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/planesoperativos.php>

La segunda etapa consistió en la Prueba Nacional de Idoneidad, destinada a medir los conocimientos pedagógicos y disciplinares de los docentes candidatos a los niveles IV y V de la CPM. Esta etapa se realizó en octubre contando con la participación de 1369 docentes en 27 sedes distribuidas en las 26 regiones del país. Adicionalmente, se efectuaron evaluaciones de competencias didácticas, manejo de las TIC y dominio del inglés, siguiendo el cronograma establecido por el Programa de Incorporación a la CPM. Como resultado, 6673 profesores que superaron ambas fases en años anteriores fueron incorporados a la CPM, distribuidos de la siguiente manera: 694 al nivel II, 4622 al nivel III, 1262 al nivel IV y 95 al nivel V.

El programa de incorporación a los niveles de la CPM se extendió en 2010 a los profesores con nombramiento interino que poseían título pedagógico, según la R.M. N.° 0166-2010-ED. La prueba nacional clasificatoria, que se aplicó en diversas sedes a nivel nacional, evaluó a 221 260 profesores durante ese año.

La incorporación de docentes a los niveles II a V de la CPM se llevó a cabo a través de una prueba clasificatoria. Esta evaluación tuvo como objetivo medir competencias comunicativas, lógico-matemáticas, pedagógicas generales y pedagógicas específicas de cada modalidad educativa, nivel o ciclo. En el transcurso de ese año, se evaluaron a 21 968 docentes en junio, con los resultados reportados en julio, y otros 10 412 en noviembre, como parte del proceso de incorporación a la CPM para el periodo 2010-2011, según la R.M. N.° 0297-2010-ED.

De los 21 968 docentes evaluados en junio en la primera etapa, 11 162 alcanzaron una calificación aprobatoria, avanzando así a la segunda etapa de evaluación de idoneidad en 2010, llevada a cabo en septiembre. De este grupo, 9343 docentes fueron incorporados a la CPM, según se detalla en el siguiente gráfico correspondiente a la Evaluación del Plan Operativo Anual del Ministerio de Educación del mismo año

Cuadro 5. Evaluación anual del Plan Operativo Institucional 2010

Nivel	II nivel	III nivel	IV nivel	V nivel	Total
<b>Total</b>	282	7258	1657	146	9343

Fuente: Secretaría de Planificación Estratégica-Unidad de Programación (MINEDU), 2020

En la primera fase de la prueba de selección para el ingreso de docentes a los niveles II a V de la CPM 2010-2011, se evaluaron 10 412 docentes de los 13 904 que se habían registrado en todo el país. De ellos, pasaron a la segunda fase 4002 incluyendo 1100 docentes exonerados, según el siguiente cuadro:

Cuadro 6. Docentes clasificados para la 2da. Etapa-Incorporación a la CPM (Niveles II-V). Prueba clasificatoria-noviembre 2010

Nivel	II nivel	III nivel	IV nivel	V nivel	Total
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>3048</b>	<b>732</b>	<b>100</b>	<b>4002</b>

Fuente: Ministerio de Educación

En el año 2011, el proceso de incorporación a la Carrera Pública Magisterial se estructuró en dos etapas para evaluar los conocimientos y competencias de los docentes en su especialidad. Durante la primera etapa, se llevaron a cabo dos pruebas de especialidad en los meses de marzo y mayo, resultando en el ingreso de 6561 docentes a los niveles II a V de la carrera. Posteriormente, en la segunda etapa, 2407 docentes adicionales fueron evaluados logrando incorporarse a la Carrera Pública Magisterial. De esta manera, el año 2011 cerró con un total de 8 968 docentes incorporados en la CPM.

De acuerdo con la R.M. N.° 0422-2010-ED, se convocó al Programa de Incorporación a Niveles de la CPM para el periodo 2 011-1. Este proceso comenzó el 6 de febrero, con 9 741 docentes inscritos, de los cuales fueron evaluados 7928 y clasificaron 4005 para la segunda etapa. Además, se consideraron a los docentes exonerados de procesos anteriores, haciendo un total de 4727 docentes para la segunda fase. La prueba de especialidad, inicialmente programada para el 15 de mayo, fue reprogramada para el 29 de mayo mediante R.M. N.° 0177-2011-ED. De los docentes clasificados, 4133 estaban calificados para la prueba de especialidad. Al final del proceso, 3480 docentes se incorporaron a la Carrera Pública Magisterial en el periodo mencionado, detalle que se puede observar en el cuadro adjunto.

Cuadro 7. Docentes incorporados a la CPM (Niveles II-V)  
Prueba de especialidad-29 de mayo de 2011

Nivel	II nivel	III nivel	IV nivel	V nivel	Total
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>2769</b>	<b>595</b>	<b>54</b>	<b>3480</b>

Fuente: Ministerio de Educación

En abril, se aprobó el cronograma para el Programa de Incorporación 2011-2 mediante Resolución Ministerial N.° 127-2011-ED, la cual fue modificada por la Resolución Ministerial N.° 178-2011-ED. Así, la prueba nacional clasificatoria se llevó a cabo el 29 de mayo, contando con la participación de 7085 docentes inscritos, de los cuales se evaluaron a 5987. De estos, 2433 docentes clasificaron para la segunda etapa, incluyendo a aquellos exonerados de los procesos anteriores.

La prueba de especialidad correspondiente a la segunda etapa se efectuó el 3 de julio, conforme al cronograma previsto. Se encontraron habilitados para esta fase 2856 docentes, pero se presentaron 2810. Finalmente, 2407 docentes lograron incorporarse a la Carrera Pública Magisterial durante el periodo 2011-2, como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 8. Docentes incorporados a la CPM (Niveles II-V)  
Prueba de especialidad-03 de julio de 2011

Nivel	II nivel	III nivel	IV nivel	V nivel	Total
<b>Total</b>	58	1840	449	60	2407

Fuente: Ministerio de Educación

### 3.1.3. Logros y dificultades del proceso

Según Saravia y López (2008), el análisis debe centrarse en la política educativa y en la contribución de técnicos preparados y familiarizados con la realidad educativa peruana y la formación docente. Se resalta la necesidad de diseñar e implementar estrategias políticas, así como involucrar a expertos y actores para una comprensión más profunda de las necesidades y particularidades del desempeño docente en el Perú. Este desempeño no solo requiere la aplicación de políticas sino también la adopción y enriquecimiento del conocimiento pedagógico a través de la reflexión y la adaptación de métodos de enseñanza. Por consiguiente, el conocimiento pedagógico debe tener un lugar prioritario en la práctica docente.

Se debe reconocer que la Ley de la Carrera Pública Magisterial (CPM) representó un avance importante en la profesionalización de la docencia al establecer un sistema de evaluación del desempeño que permitió identificar las fortalezas y debilidades de los docentes, así como brindarles acompañamiento, asesoría y capacitación para su desarrollo profesional, buscando garantizar los estándares mínimos de calidad y competencia. Asimismo, permitió incrementar los salarios y los beneficios de los docentes, creando una escala única de remuneraciones que garantizó una mayor

equidad salarial entre los docentes de diferentes niveles, modalidades y especialidades, así como incentivos por desempeño, ubicación geográfica y ruralidad, lo que ha contribuido a mejorar la situación económica y social de los docentes que han accedido a ella. Además, instauró el Escalafón Magisterial como un sistema nacional, descentralizado y público de registro de la trayectoria laboral de los docentes, con inscripción automática y actualización permanente.

En el transcurso de los tres años de aplicación, el proceso de implementación permitió la incorporación de casi 54 mil docentes de los diferentes niveles y modalidades educativas. Esto incluyó a la Educación Básica Regular en sus tres niveles, así como la Educación Básica Alternativa, Educación Básica Especial y Educación Técnico-Productiva. Los docentes se integraron desde el nivel I (nombramientos) hasta el nivel V de la CPM, como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 9<sup>9</sup>. Resumen estadístico sobre la CPM

	Incorporados					Total incorporados	Total CPM
	Nombrados I nivel	II nivel	III nivel	IV nivel	V nivel		
<b>Total</b>	<b>28 646</b>	<b>1173</b>	<b>18 880</b>	<b>4494</b>	<b>419</b>	<b>24 966</b>	<b>53 612</b>

Fuente: Consejo Nacional de Educación (2011). Boletín CNE Opina, N.º 33.

El número de docentes ingresados a la Carrera Pública Magisterial (CPM) representó un avance importante, alcanzando un 70 % del plan original de diez años, lo cual puede considerarse un logro significativo. De casi 54 mil docentes ingresados, unos 25 mil lo hicieron mediante el proceso de incorporación desde la antigua Ley del Profesorado, y casi 30 mil mediante el nombramiento, tal como se detalló en el cuadro anterior. El resto de los docentes, más de 200 mil, permanecieron en el régimen laboral anterior correspondiente a la Ley del Profesorado. Es importante especificar que la ley contemplaba un diseño gradual y progresivo de diez años para su implementación total, para garantizar su viabilidad financiera, administrativa y técnica.

Otro de los aspectos más destacados de la CPM fue el aumento significativo de las remuneraciones de los docentes que ingresaron a ella. Estos incrementos se realizaron de manera inmediata, sin esperar a una futura evaluación o negociación. Por ejemplo, un profesor del nivel III (con 30 horas) pasó de recibir S/ 1 200 a más de S/ 2 000. Un director del nivel V (con 40

<sup>9</sup> Consejo Nacional de Educación. (2011). Resumen estadístico sobre la Carrera Pública Magisterial. Boletín CNE Opina, N.º 33.

horas) pasó de percibir S/ 1 300 a alrededor de S/ 5 600. Estos aumentos no solo reconocieron el esfuerzo y la dedicación de los docentes, sino que también contribuyeron a mejorar su calidad de vida y su motivación para seguir mejorando.

No obstante, es importante destacar tanto las limitaciones como los desafíos que la Carrera Pública Magisterial (CPM) ha enfrentado durante su implementación. Entre estos, resalta la resistencia de ciertos sectores del magisterio que han cuestionado la legitimidad y pertinencia de las evaluaciones de desempeño. La falta de recursos humanos, materiales y financieros adecuados ha impedido una implementación efectiva de las evaluaciones, así como el acompañamiento y la capacitación necesarios para los docentes.

Esta situación también afectó la capacidad para ocupar las plazas vacantes y satisfacer las necesidades de infraestructura y equipamiento de las instituciones educativas. Adicionalmente, se ha observado una falta de coordinación entre la CPM y otras políticas educativas, como el currículo nacional, la formación inicial docente, el acompañamiento pedagógico, y una integración insuficiente entre los distintos actores y entidades responsables de la gestión de la carrera docente, incluyendo el Ministerio de Educación, los gobiernos regionales, las direcciones regionales de educación, las unidades de gestión educativa local y los propios docentes.

Según María Isabel La Rosa en un artículo para el Diario Gestión (2017), aunque la nueva Ley N.º 29062, promulgada durante el Gobierno del Apra, marcó el comienzo de la era "meritocrática" en el magisterio nacional, cometió el error de mantener dos regímenes simultáneamente. Esto permitió una supuesta incorporación gradual de los profesores antiguos a la nueva carrera, lo cual fracasó debido a la resistencia de los docentes a someterse a evaluaciones para su transición a la nueva escala magisterial y salarial.

En conclusión, la Ley de la Carrera Pública Magisterial, Ley N.º 29062, fue una ley que tuvo logros significativos, pero también desafíos y pendientes en su implementación. Los cambios políticos llevaron a la promulgación de la Ley de Reforma Magisterial (N.º 29944) en 2012, derogando la Ley N.º 29062 y estableciendo una nueva carrera pública docente.

## **3.2. LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL 2012-2019**

### **3.2.1 Adecuación del Escalafón Magisterial de acuerdo con la Ley de Reforma Magisterial**

La Ley de la Reforma Magisterial (LRM) eliminó los cinco niveles magisteriales y los reemplazó por ocho escalas en el escalafón magisterial. Para su implementación en agosto de 2012, la ministra Patricia Salas, después de marchas y contramarchas, anunció la derogación de la Ley de la Carrera Pública Magisterial (LCPM), lo que

provocó una reacción contraria de gran parte de la ciudadanía y del magisterio ya incorporado (con mejores sueldos) a la Carrera Pública Magisterial. Se mantuvieron los conceptos fundamentales de la meritocracia planteada anteriormente, que prevalecen hasta hoy (Saavedra, 2017). Con el tiempo, la ley ha sufrido pequeñas modificaciones, siendo las más importantes aquellas relacionadas con las escalas de haberes y los años necesarios para ascender.

Las autoridades del Ministerio de Educación (MINEDU), antes y durante el debate para aprobar la Ley de la Reforma Magisterial (LRM), sostuvieron que esta favorecía el reconocimiento de méritos con aumentos de sueldos inmediatos. Sin embargo, la lectura de la LRM, de su reglamento y de los resultados de la implementación reveló que se obligaron a casi 200 mil maestros a ubicarse en las tres primeras escalas magisteriales (I, II y III), con aumentos de sueldos (un promedio de 250 soles). Además, se añadió una nueva escala para los 55 mil profesores de la anterior Ley de la CPM para evitar una disminución en los mayores haberes que percibían.

Las dirigencias sindicales radicales (FENATEP) sostienen que, como resultado, los docentes que estaban en los cinco niveles de la CPM, descendieron. Sin embargo, actualmente los profesores y el SUTEP apoyan la meritocracia magisterial y no están de acuerdo con que los maestros ingresen al escalafón meritocrático sin previas evaluaciones, como ha propuesto el Congreso de la República (2021-2026).

La Ley N.º 30541, promulgada en 2017 y que modifica la escala de haberes de las ocho escalas magisteriales, fue promovida por el ministro Saavedra al inicio del Gobierno del presidente Pedro Pablo Kuczynski para hacer viable el aumento mínimo de 2 mil soles para la primera escala magisterial.

En el siguiente cuadro comparativo entre la escala de haberes de la LRM del 2012 y la Ley Saavedra-2017, la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) del profesor se fijó de acuerdo con su escala magisterial y jornada laboral, conforme a los índices que se pueden apreciar:

Cuadro 10<sup>10</sup>. Tabla comparativa de escalas remunerativas

<b>Escalas</b>	<b>Antes ("Ley Salas")</b>	<b>Después ("Ley Saavedra")</b>
I	100 %	<b>100 %</b>
II	110 %	<b>110 %</b>

<sup>10</sup> Consejo Nacional de Educación. (2011). Resumen estadístico sobre la Carrera Pública Magisterial. Boletín CNE Opina, N.º 33.

III	125 %	<b>120 %</b>
IV	140 %	<b>130 %</b>
V	170 %	<b>150 %</b>
VI	200 %	<b>175 %</b>
VII	230 %	<b>190 %</b>
VIII	260 %	210 %

Fuente: elaboración propia

Con las modificaciones a la Ley de Reforma Magisterial en enero de 2017, también Con las modificaciones a la Ley de Reforma Magisterial en enero de 2017, también se redujo la cantidad de años, de 30 a 20, para ascender de la primera a la octava escala magisterial. Sin embargo, esto conlleva a una disminución en los haberes: antes, en la primera escala era del 100 %, y con la nueva Ley sigue siendo igual; en la octava escala, antes era del 260 % y con la Ley Saavedra es del 210 %. Esto resulta en una reducción en el monto de los haberes diferenciados en las escalas.

### 3.2.2 Nombramientos por modalidades, niveles y Educación Técnico Productiva y la precariedad de la Carrera Pública Magisterial- 2015 al 2019

Durante varios años, se tiende a mantener a la mayoría de los profesores como contratados en vez de nombrarlos en la Carrera Pública Magisterial. Este fenómeno responde a posibles presiones del Ministerio de Economía y Finanzas, que llevaron a implementar rúbricas y pruebas no confiables para evaluar adecuadamente la calidad del docente. Como resultado, para el año 2022, el 47 % de los profesores fueron contratados, mientras que el 53 % fueron nombrados.

Esta situación ha llevado a una paradoja donde se considera que "los maestros eran malos para ser nombrados, pero buenos como contratados" (Vexler, 2018). Idel Vexler señaló esta paradoja en su libro *Gobierno Educativo: Diez Claves*, así como en varios artículos publicados en el diario *Correo* y en revistas educativas.

La problemática señalada no solo afecta el nombramiento, sino también los ascensos y el acceso a cargos directivos. Hoy, esta situación evidencia lo que se conoce como la "precariedad de la Carrera Pública Magisterial" y la "meritocracia magisterial 2018-2019".

### Nombramiento docente

En diciembre de 2015, el Ministerio de Educación anunció el nombramiento de 8137 docentes (4 %) en la primera escala de la CPM, como resultado de la evaluación de aproximadamente 192 397 postulantes. La primera etapa consistió en una prueba escrita a nivel nacional, en la que aprobaron 25 109 docentes. La segunda etapa implicó una evaluación realizada por comisiones presididas por los directores de los colegios.

En 2017, postularon un total de 208 026 docentes, de los cuales 10 932 (5 %) lograron ingresar. Para el año 2018, postularon 194 556 a 38 mil vacantes y solo 10 120 (5 %) fueron nombrados. En el 2019, postularon 212 456, pero solo 4554 (2 %) fueron nombrados. Es relevante destacar que este año marcó el ingreso más precario, con solo el 2 % de docentes nombrados. Esta precariedad en los resultados del nombramiento docente se refleja en la siguiente tabla<sup>11</sup>:

Cuadro 11. Evolución del nombramiento docente 2015-2022

Concursos	2015	2017	2018	2019	2022
Plazas vacantes	19 631	37 201	35 865	26 549	105 843
Postulan a la PCM	192 397	208 026	194 556	212 456	276 221
Aprueban la PUN	25 109	22 115	24 044	15 874	128 029
	(13 %)	(11 %)	(12 %)	(8 %)	(46 %)
Ganaron una plaza	8137	10 932	10 120	4554	63 019
	(4 %)	(5 %)	(5 %)	(2 %)	(23%)

Fuente: Comisión Permanente de Educación Básica e Interculturalidad-CNE 2023

Hasta el año 2022, los concursos se llevaban a cabo anualmente en lugar de cada dos años, gracias a una ley aprobada por el Congreso de la República, promovida por el Ministerio de Educación entre septiembre de 2017 y abril

<sup>11</sup> Elaborada por la Comisión de Educación Básica e Interculturalidad del Consejo Nacional de Educación (CNE, 2023).

de 2018. Lamentablemente, debido a la pandemia, esta ley no se implementó hasta el período 2022-2023. Se espera que la actual gestión continúe promoviendo esta medida para que los concursos de nombramiento se realicen anualmente hasta el año 2030.

### **3.2.3. Ascensos por modalidades, niveles y Educación Técnico-Productiva**

#### **Ascensos de escalas en el escalafón magisterial**

La Ley N.º 29062 ha reformulado el escalafón magisterial, reconociendo la antigüedad, la formación continua y otros méritos profesionales como factores cruciales en la progresión de los docentes en la carrera pública magisterial. Estas medidas tienen como objetivo fundamental fortalecer la calidad y el desarrollo profesional en el ámbito educativo. A pesar de la disposición de traslado voluntario y gradual a la nueva ley, la migración de los docentes no alcanzó las expectativas y varios aspectos planificados nunca se implementaron (Sánchez-Moreno, 2016).

En el transcurso de tres años de implementación, se logró incorporar a 55 mil docentes de los 80 mil previstos, siendo 25 mil provenientes de la Ley del Profesorado y 35 mil nuevos. Aunque este avance representa un 70 % del plan original de 10 años, la plena implementación aún enfrentaba desafíos.

Según Ugarte (2011), la promulgación de la Ley de Carrera Pública Magisterial (LCPM) marca un paso significativo para fortalecer la profesión docente al establecer criterios de evaluación como formación, idoneidad, compromiso ético y calidad del desempeño. Sin embargo, las evaluaciones de ingreso hasta el momento han considerado solo el criterio de calidad del desempeño, centrándose en aspectos específicos. Se hace necesario ajustar y fortalecer la implementación de la Ley mediante la promoción de comités de trabajo, seguimiento a los docentes ingresantes y la organización de un equipo técnico dedicado a estos aspectos.

En 2017, el Ministerio de Educación convocó recién a concurso de evaluación de ascensos de maestros para las escalas II, III, IV, V, VI y VII de la Ley de Reforma Magisterial modificada. Postularon 123 490 docentes, de los cuales ascendieron 27 963 en la Educación Básica. De 1086 postulantes de la Educación Técnico-Productiva, ascendieron 332.

En la evaluación de ascenso del 2018, durante la gestión de Idel Vexler como ministro de educación, se presentaron 153 694 postulantes para 28 mil vacantes (de la II a la VII escala). Por primera vez en el 2018 las vacantes para las escalas superiores fueron significativas. Así, vemos que para la séptima escala hubo mil vacantes y para la sexta 1500, un número superior al del año 2017. En total, 39 510 docentes ascendieron en las diferentes escalas de la Carrera Pública Magisterial.

Es importante destacar que, hasta el año 2019, la política de precarización se reflejó en el número de profesores por cada escala salarial que se muestra a continuación.

Cuadro 12. Ascenso en la CPM-2019

Escalas	Número de docentes	Porcentajes
I	52 555	24 %
II	62 919	28 %
III	48 860	22 %
IV	32 629	15 %
V	17 116	8 %
VI	6255	3 %
VII	778	0.3 %
VIII	8	0.004 %
<b>Total nombrados de</b>	<b>221 120</b>	<b>53 %</b>

Fuente:  
Comisión Permanente de Educación Básica e Interculturalidad del CNE,  
2023

### 3.2.4 Acceso a cargos directivos y de especialistas

#### Cargos directivos por concurso y por encargo al 2020

Del total de directivos existentes en la Educación Básica Regular (33 207), se observa que 23 583 (71 %) son profesores que están encargados como directivos, de los cuales 18 446 (55 %) son encargados y los restantes 5137 (15 %) son directores designados. Solo 9 624 (29 %) directores y subdirectores han obtenido sus cargos a través de concursos basados en evaluaciones. Esto lleva a la conclusión de que, entre los años 2015 y 2020, la Carrera Pública y la meritocracia magisterial relacionadas con los cargos directivos también fueron precarias.

Cuadro 13 . Cargos directivos por concurso y por encargo 2020



Fuente: MEF. Evaluación de diseño de los incentivos de la Reforma Magisterial, 2023

### Evaluaciones de desempeño docente

La evaluación del desempeño docente entendida como un proceso sistemático y estructurado diseñado para medir y mejorar la calidad de la enseñanza en las instituciones educativas. Este proceso es fundamental para asegurar la calidad de la educación y el desarrollo profesional de los docentes.

La única evaluación de desempeño a docentes realizada hasta la fecha se llevó a cabo en 2017, cuando el Ministerio de Educación programó la evaluación de alrededor de 5 500 docentes del nivel inicial. Esto generó cuestionamientos por parte de las dirigencias gremiales del magisterio, quienes temían que esta situación fuera el inicio de despidos conforme a lo establecido en la Ley de Reforma Magisterial. Según dicha ley, después de tres evaluaciones de desempeño del profesor y previa capacitación antes de cada evaluación, podría procederse al despido en caso desaprobara. Sin embargo, la evaluación de desempeño se aplicó con éxito durante los últimos cuatro meses de 2017, con un índice de aprobación del 99 %.

Para 2018, estaba previsto un proceso de evaluación para 17 482 docentes de Educación Inicial y Primaria. Sin embargo, no se tiene conocimiento de su realización, ni se conocen evaluaciones de desempeño realizadas posteriormente, lo que deja este asunto pendiente.

### **3.3. LA REFORMA MAGISTERIAL, IMPLEMENTACIÓN 2022-2023 Y PROYECCIÓN AL 2024**

#### **Cuestiones previas**

El Decreto Supremo N° 008-2022-MINEDU que modificó el DS N° 004-2013-MINEDU reglamento de la Ley 29944, en su parte considerativa establece: "Mediante la Ley N.° 29944, Ley de Reforma Magisterial (LRM) y sus modificatorias, se establecen las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de Educación Básica y Técnico Productiva. Asimismo, regula sus deberes y derechos, la formación continua, la evaluación docente, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos", entre otros aspectos correspondientes a la Carrera Pública Magisterial.

A continuación, se abordará en qué medida ha avanzado en su implementación mediante concursos y evaluaciones docentes, **pasando de la precariedad a un camino hacia lo deseable.**

#### **Concurso Público de nombramiento a la Carrera Pública Magisterial 2022-2023**

Se realizó el Concurso de Nombramiento a la Carrera Pública Magisterial 2022, en el que se inscribieron 311 555 docentes, de ellos 276 546 fueron evaluados y 128 096 superaron la Prueba Única Nacional (PUN). Esta se llevó a cabo los días 9 y 11 de diciembre de 2022.

Es importante destacar que el 16 de octubre de 2023 se publicó la relación de 63 019 ganadores del concurso.

#### **Concurso de nombramiento. Fase extraordinaria**

El concurso de ingreso a la CPM en su fase extraordinaria, ofreció un total de 36 724 plazas. Esta fase permitió a los postulantes que no pudieron registrar el Formulario de Cumplimiento de Requisitos y Valoración de la Trayectoria Profesional en el aplicativo proporcionado por el MINEDU que lo pudieran hacer, considerando la necesidad de cubrir el máximo número de plazas ofrecidas en el concurso. Según el cronograma, esta fase concluyó el 13 de diciembre del 2023, y el concurso finalizó el 11 de enero de 2024 con la publicación de los resultados y la adjudicación de plazas en un acto público. Los resultados de esta fase dieron cuenta de un ingreso de 11 802 docentes (500 en la propuesta excepcional, 8218 en la fase extraordinaria y 3084 en el acto público excepcional) que sumados a los 63 019 dan un resultado total de 74 821 docentes que ingresaron a la CPM como se puede apreciar a continuación:

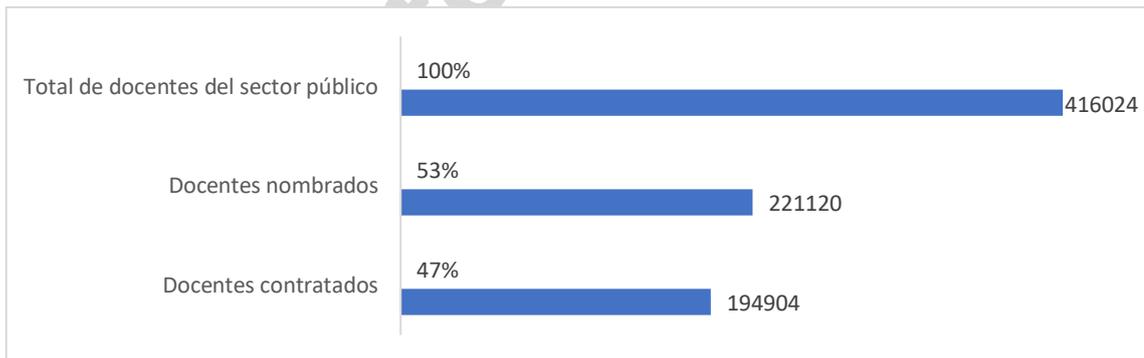
Cuadro 14. Proceso y resultados del concurso público de nombramiento a la CPM 2023

Concurso ingreso a la CPM	Plazas metas	Inscritos	Evaluados	Superan la PUN	Clasificados Etapa Descentralizada	Superaron Etapa Descentralizada	Ganadores (nombrados)
<b>Total nacional</b>	98 415	311 555	276 546	128 096	125 451	95 659	74 821

Fuente: Dirección de Desarrollo Docente. Minedu, 2023

Esto nos permite realizar una comparación sobre la cantidad y porcentajes de docentes nombrados y contratados hasta el 2019 y los del 2022 a la fecha, veamos los siguientes cuadros.

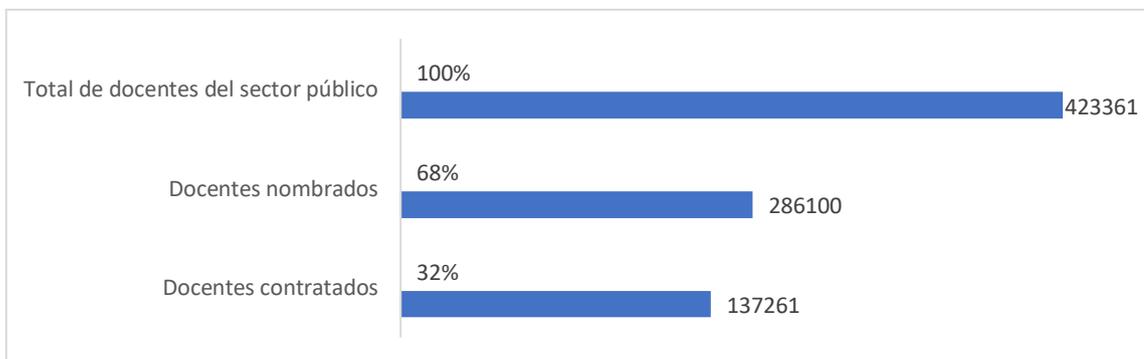
Cuadro 15. Docentes nombrados y contratados 2019



Fuente: Dirección de Desarrollo Docente. Minedu, 2023

Comparemos con los nombrados y contratados al 2024

Cuadro 16. Docentes nombrados y contratados 2024



Fuente: Dirección de Desarrollo Docente. Minedu, 2023

El Ministerio de educación se encuentra desarrollando el proceso de concurso para ingreso 2024, habiendo puesto a concurso 50 000 plazas con lo cual se podría acercar 80 % de nombrados, demostrando de esta forma que en este aspecto estamos superando la precarización de la Carrera Pública Magisterial y nos encaminamos hacia lo deseable.

### Concurso de ascenso 2022

El 31 de mayo de 2022, a través de la RVM N.º 063-2022, el Ministerio de Educación convocó al concurso público de ascenso correspondiente a ese año. Entre el 1 y el 14 de junio de 2022 se llevó a cabo la inscripción de postulantes, con una participación de más de 117 mil docentes. La Prueba Nacional se realizó el 9 de julio de 2023, evaluando a 103 258 docentes, de los cuales 39 759 aprobaron. Esto representa una cifra récord de ascensos en comparación con los resultados precarios mostrados anteriormente entre los años 2015 y 2019.

A continuación, se presentan los resultados de este concurso. La etapa descentralizada finalizó en agosto de 2023, con 39 510 docentes resultando ganadores. Este dato es de gran relevancia, según la Dirección de Desarrollo Docente del MINEDU, ya que, a partir del 1 de septiembre de 2023, los docentes estarían recibiendo la remuneración correspondiente a sus nuevas escalas. Se cubrió el 99.91 % de las plazas metas.

Cuadro 17. Ganadores en los concursos de ascenso de Escala Magisterial EB-2022, generales

Ascenso EBR 2022	Plazas metas	Inscritos	Evaluados	Superaron la PUN	Superaron la etapa descentralizada	Ganadores
<b>Total nacional</b>	39 546	117 283	103 258	39 759	39 510	39 510

Fuente: Dirección de Desarrollo Docente-Minedu, 2023

Cuadro 18. Ganadores en los concursos de ascenso de Escala Magisterial EB-2022, según escalas magisteriales

Escala	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	Total
<b>Nº Docentes</b>	10 157	8 688	8 890	6 007	4 623	1 111	34	39 510

Fuente: Dirección de Desarrollo Docente-Minedu, 2023

### Nuevo concurso de ascenso 2023

Se llevó a cabo el concurso dirigido al ascenso de profesores de Educación Básica. El período de inscripción se realizó del 17 de agosto al 7 de septiembre de 2023. Los resultados de este concurso fueron los siguientes:

Cuadro 19. Ganadores en los Concursos de Ascenso de Escala Magisterial-EB 2023 (generales)

Ascenso EBR 2022	Plazas Metas	Inscritos	Evaluados	Superaron la PUN	Superan etapa descentralizada	Ganadores
<b>Total nacional</b>	25 324	100 169	89 552	25 642	25 324	25 324

Fuente: Dirección de Desarrollo Docente-Minedu, 2023.

Cuadro 20. Ganadores en los Concursos de Ascenso de Escala Magisterial-EB 2023, según escalas magisteriales

Escala	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	Total
<b>Nº Docentes</b>	4 343	4 343	4 343	4 343	4 343	4 343	4 343	25 324

Fuente: Dirección de Desarrollo Docente-Minedu, 2023

### Concurso público para el ascenso de escala de los profesores de Educación Técnico-Productiva correspondiente al año 2022.

El 16 de noviembre de 2022, mediante la Resolución Viceministerial N.º 148-2022-MINEDU, se publicó el Documento Normativo que reguló dicho concurso. La inscripción única de postulantes se llevó a cabo entre el 18 y el 28 de noviembre de 2022, periodo en el cual se inscribieron 833 docentes. La evaluación se realizó entre diciembre de 2022 y enero de 2023, resultando en 717 docentes que ganaron una plaza de ascenso. El concurso concluyó el 17 de febrero de 2023.

Es importante destacar que, según información proporcionada por la Dirección de Desarrollo Docente del Ministerio de Educación, los 717 docentes ganadores comenzaron a recibir su nueva remuneración a partir de marzo de 2023.

Cuadro 21. Ganadores en los Concursos de Ascenso de Escala Magisterial ETP-2022

Escala	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	Total
Nº Docentes	36	212	143	187	121	17	1	717

Fuente: Dirección de Desarrollo Docente-Minedu, 2023

### Concurso de ascenso 2023

La aplicación y calificación de los instrumentos de evaluación del concurso para el ascenso ETP 2023 se llevaron a cabo del 7 al 26 de septiembre. Se inscribieron 422 docentes, y todos ellos fueron evaluados. Los resultados son los que figuran en el siguiente cuadro.

Cuadro 22. Ganadores en el concurso de ascenso de Escala Magisterial Educación Técnico Productiva ETP – 2023

Ascenso ETP 2023	Plazas Metas	Inscritos	Evaluados	Superaron la PUN	Superan etapa descentralizada	Ganadores
Total nacional	330	422	391	Nd	330	330

Fuente: Dirección de Desarrollo Docente-Minedu, 2024.

Vemos ahora el consolidado de docentes por escalas magisteriales para los años 2019 al 2024

Cuadro 23. Número y porcentajes totales de docentes en las Escalas Magisteriales EB – 2019-2023-2024 según escalas magisteriales

Escala	Número de docentes y porcentajes					
	2019		Jul 2023		May 2024	
<b>I</b>	52 555	23.77	53 725	23.88	109 657	37.78
<b>II</b>	62 919	28.45	64499	28.66	62 892	21.67
<b>III</b>	48 860	22.10	50048	22.41	47 006	16.19
<b>IV</b>	32 629	14,76	32615	14.49	36 027	12.41
<b>V</b>	17 116	7.74	17095	7.60	19 601	6.75

<b>VI</b>	6255	2.83	6 256	2.78	12 150	4.19
<b>VII</b>	778	0.36	777	0.35	2 753	0.95
<b>VIII</b>	8	0.004	8	0.004	179	0.06
<b>Total</b>	<b>221 120</b>	<b>100%</b>	<b>225 023</b>	<b>100%</b>	<b>290 265</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Desarrollo Docente-Minedu, 2023.

La situación de un mayor avance en el proceso de ascensos que se constata durante en el periodo julio 2023 a mayo del 2024, con seguridad mejorará con la ejecución del nuevo concurso para profesores de Educación Básica, convocado por el Ministerio de mediante la RVM N° 080-2024-MINEDU, la cual aprueba la norma técnica y el cronograma del mismo. La inscripción en el concurso de este año se realizó del 15 de julio al 1 de agosto y ha trascendido que se han inscrito 89 758 docentes de los 124 656 de Educación Básica habilitados.

#### **Concurso excepcional de acceso a cargos directivos de instituciones educativas 2023**

A través de la RVM N.° 017-2023-MINEDU, emitida el 26 de enero de 2023, se aprobó la Norma Técnica denominada “Norma que regula el Concurso Excepcional de Acceso a Cargos Directivos de Institución Educativa en Educación Básica o Educación Técnico-Productiva”.

La Prueba Nacional tuvo lugar el 16 de julio de 2023, y la evaluación concluyó el 30 de octubre de 2023, con la publicación de los ganadores del concurso. Las plazas meta a cubrir fueron 17 348, y se inscribieron un total de 1193 candidatos. De ellos, 430 superaron la Prueba Única Nacional (PUN), y finalmente, mediante la etapa descentralizada, fueron seleccionados 324 ganadores, lo que representa el 1.9 % de las plazas meta. Esta información fue proporcionada por la Dirección de Desarrollo Docente del Minedu.

#### **Concursos de acceso para cargos directivos y de especialistas 2022-2023**

En 2023 se implementó el concurso de acceso a cargos de director de Gestión Pedagógica de la DRE y jefe de Área de Gestión Pedagógica de UGEL, así como Especialistas en Educación para DRE y UGEL, además de directivos de II.EE. La Prueba Nacional se llevó a cabo el 16 de julio de 2023, y 26 603 docentes superaron esta etapa. La etapa descentralizada se realizó durante el segundo semestre de 2023, y el inicio de la designación para los cargos tuvo lugar el presente año 2024. A continuación, presentamos los cuadros correspondientes a directivos y especialistas.

**Cuadro 24. Ganadores en el concurso de acceso a cargos directivos 2022-2023**

<b>Etapas-Directivos II.EE.</b>	<b>N.º</b>
Aprobaron la PUN	26 603
Pasaron a etapa descentralizada	22 137
Acreditaron requisitos	18 496
Plazas ofertadas	16 999
Plazas adjudicadas	10 670
Porcentaje de plazas adjudicadas	63 %

Fuente: Dirección de Desarrollo Docente-Minedu, 2024.

A continuación, presentamos un cuadro en el cual se puede apreciar los ganadores del concurso de acceso para especialistas.

**Cuadro 25. Ganadores en el concurso de acceso a especialistas 2022-2023**

<b>Etapas-Especialistas</b>	<b>N.º</b>
Aprobaron la PUN	26 603
Pasaron a etapa descentralizada	5 504
Acreditaron requisitos	3 945
Plazas ofertadas	1 175
Ganadores de plaza	1 082
Porcentaje de ganadores de plaza	92 %

Fuente: Dirección de Desarrollo Docente-Minedu, 2024.

En cuanto a los concursos de especialistas en educación de la DRE y especialistas en educación de UGEL 2023-2024, un total de 5504 candidatos superaron la etapa descentralizada, y 1081 lograron obtener una plaza. Respecto a los directivos de instituciones educativas, el concurso concluyó el 30 de enero de 2024 con la publicación de los resultados de la fase excepcional. En cuanto a la situación actual de los directivos la podemos apreciar en el siguiente cuadro.

**Cuadro 26. Acceso a Cargos Directivos general actualidad**

Acceso a cargos directivos	Total de Directivos EBR	Total de Directivos EBE	Total de Directivos EBA	Total Nacional
<b>Total</b>	54 319	440	797	55 556
<b>Designados</b>	17 966	128	439	18 533
<b>Encargados</b>	8 477	122	205	8 804
<b>Encargado con funciones de director</b>	25 974	173	148	26 295
<b>Nombrados</b>	70	-	1	71
<b>Contratados con funciones de director</b>	1 832	17	4	1 853

Fuente: Dirección de Desarrollo Docente-Minedu, 2024.

Sobre los especialistas, a nivel nacional podemos apreciar las cifras en el cuadro.

**Cuadro 27. Acceso a Cargos de especialistas- general actualidad**

Especialistas DRE	Especialistas UGEL	Total
<b>413</b>	<b>2 445</b>	<b>2 858</b>

Fuente: Dirección de Desarrollo Docente-Minedu, 2024.

### **Evaluación de desempeño de directivos de instituciones educativas 2022**

La Evaluación de Desempeño 2022 para directivos, se realizó el 19 de abril de 2023. Los resultados obtenidos en la Evaluación del Desempeño de los Especialistas de UGEL y DRE son los siguientes: un total de 4065 estuvieron sujetos a evaluación, de los cuales 3889 fueron evaluados y 2980 aprobaron.

Los resultados finales de la evaluación fueron publicados el 25 de enero de 2023. Posteriormente, el proceso de evaluación concluyó el 7 de febrero de 2023 con la emisión de las respectivas resoluciones. De un total de 352 especialistas programados para ser evaluados, se examinó a 343, alcanzando casi la totalidad de

la meta propuesta. De estos, 323 cumplieron satisfactoriamente y aprobaron la evaluación.

### **3.4. EL PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL (PEN) AL 2036 Y LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL (CPM)**

El Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036, aprobado mediante el Decreto Supremo N.° 009-2020-MINEDU y publicado el 28 de julio de 2020, establece un conjunto de orientaciones estratégicas relacionadas con la Carrera Pública Magisterial (CPM). Plantea que los docentes son actores fundamentales para la formación estudiantil, comprometiéndose y actuando con ética y profesionalismo para fomentar una transformación social positiva en el país.

Sin embargo, a pesar de su importancia, la profesión docente enfrenta serios desafíos históricos y actuales, como la crisis educativa entre 1975 y 1990, violencia, debilidad institucional, trabajo no a tiempo completo de los profesores, bajas remuneraciones y debilitamiento de la Formación Inicial y en Servicio de los docentes. Aunque los salarios han mejorado desde 1990, estos incrementos no han sido suficientes para asegurar una remuneración adecuada ni para restaurar el reconocimiento social de la profesión. La falta de información precisa sobre las competencias docentes representa un obstáculo significativo para garantizar una educación de calidad y el desarrollo profesional continuo de los propios docentes.

Las evaluaciones han revelado limitaciones significativas en la formación docente, especialmente en Educación Básica. A pesar de introducir el mérito profesional como criterio para el ingreso y ascenso en la Carrera Pública Magisterial, la solución no ha sido efectiva debido al aumento de contratos temporales y la necesidad de una política docente integral (CNE, 2022).

Los docentes, según la orientación estratégica 2, deben ejercer su profesión de manera inclusiva, colaborando con colegas, profesionales de otras áreas, instituciones educativas y aportando a las políticas educativas. Esto implica revisar críticamente sus prácticas y creencias, mantenerse actualizados profesionalmente y ampliar su formación de manera autónoma, organizándose con otros colegas y aprovechando la tecnología y oportunidades formativas ofrecidas por el Estado y terceros. Además, deben actuar como un colectivo profesional, fortaleciendo sus organizaciones para abordar intereses individuales y problemas públicos relacionados con la educación. Su experiencia debe aportar a la formulación de políticas educativas, y su comportamiento ético y responsable es fundamental para construir confianza con la comunidad, sectores productivos y autoridades. El Estado debe garantizar condiciones adecuadas para que los docentes puedan ejercer su labor efectivamente.

Así mismo, plantea que el Estado, a través de la política educativa y sus instituciones, debe articular la formación inicial de nuevos docentes con la formación en servicio mediante procesos de inducción adecuados y pertinentes, y actualizar la formación continua de todos los docentes del sistema educativo

profundizando en contenidos disciplinares y adoptando nuevas técnicas de enseñanza. Esto implica preparar experiencias de aprendizaje relevantes y fomentar la reflexión profesional para ajustar creencias que afecten los fines educativos.

Además, debe reconocer la formación docente como un proceso continuo y flexible, promoviendo su formación y actualización, así como el uso de medios digitales a nivel nacional e internacional y, asegurando la presencia de formadores especializados en diversos entornos, incluyendo digitales para apoyar a los docentes actuales y futuros en la mejora de su desempeño profesional en situaciones de cambio constante, incertidumbre, vulnerabilidad o desventaja.

Se considera esencial transformar la docencia estatal en Educación Básica en una ocupación a tiempo completo con remuneración adecuada, con el objetivo de establecer equipos docentes suficientemente grandes para operar como un colegiado profesional autónomo; modificar la normativa de la carrera docente de Educación Básica para jornadas a tiempo completo y corregir elementos problemáticos identificados durante su implementación.

Es crucial revisar los procesos de evaluación para capturar una mayor cantidad de información de manera continua. Así mismo, asegurar que las acciones de formación y evaluación docente contribuyan a mejorar constantemente su desempeño profesional, establecer mecanismos de certificación y recertificación de competencias docentes para todos los niveles del sistema educativo de inclusión a la diversidad, reconociendo habilidades más allá de certificaciones previas, adaptándose a las necesidades de actualización continua.

También se debe revisar la asignación de plazas docentes del Estado para mejorar las condiciones salariales y no salariales con un enfoque territorial e inclusivo y adaptado a los diferentes modelos de servicio, sin limitar las plazas a ubicaciones específicas; fomentar condiciones laborales desafiantes y satisfactorias, integrar la carrera docente en diferentes niveles educativos y asegurar habilidades para trabajar en entornos de alta diversidad estudiantil, promoviendo ambientes educativos inclusivos y solidarios.

Además, en cuadro 15, denominado “La compleja situación de las personas que ejercen la docencia en el país”, señala que, actualmente, más de 650 mil personas trabajan como docentes en el sistema educativo nacional, la mayoría en Educación Básica y en servicios educativos estatales, excepto en educación universitaria, donde la educación privada emplea alrededor del 70 % de docentes. En Educación Básica, hay al menos cuatro grupos de docentes: aquellos con carrera establecida en el Estado, contratados temporalmente, en sector privado con y sin precarización laboral, y quienes operan en la informalidad. Cabe señalar que los “colegios privados de bajo costo” a menudo garantizan su rentabilidad a expensas de las condiciones laborales precarias de los docentes, salarios bajos en comparación a los del Estado y horarios extenuantes. En los establecimientos no autorizados, la situación es aún más grave. Además, releva la necesidad de regular la carrera

docente en la educación superior universitaria, donde la regulación actual solo se aplica a un pequeño segmento de docentes.

Por otro lado, la orientación estratégica 3 plantea que los equipos directivos y otros gestores y actores en el proceso educativo lideran experiencias de aprendizaje con profesionalismo, compromiso y comprensión de las necesidades de todos los involucrados y sus entornos. Por ello, es clave fomentar la colaboración entre los equipos directivos del sistema educativo a nivel nacional e internacional para mejorar las experiencias educativas e identificar oportunidades para estudiantes y docentes en sus respectivas instituciones.

También es esencial formar equipos directivos para gestionar de manera autónoma, transparente y responsable los recursos pedagógicos, humanos y financieros de las instituciones educativas.

Además, se debe promover la formación y profesionalización de educadores de adultos y personas adultas mayores, tanto dentro como fuera de las instituciones educativas, en colaboración con otros sectores gubernamentales y la sociedad civil.

Finalmente, expresa la necesidad de garantizar condiciones de trabajo satisfactorias y desafiantes para los equipos directivos, gestores y otros actores involucrados en el proceso educativo, promoviendo su salud socioemocional y una distribución clara de responsabilidades.

La orientación estratégica 8 establece la necesidad de un financiamiento público adecuado que priorice la asignación de recursos según la diversidad de necesidades, garantizando equidad, transparencia y rendición de cuentas. Para implementar las iniciativas educativas en Perú, se requiere que la sociedad proporcione recursos financieros suficientes, dependientes de políticas tributarias y niveles de producción nacional, y que estos se asignen proporcionalmente a las necesidades para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión educativa para la diversidad.

Además, los recursos deben utilizarse de manera efectiva en todos los niveles de gobierno, honrando el esfuerzo social para generarlos. La política educativa debe optimizar el uso de recursos financieros en todos los niveles, mejorando la eficiencia de la gestión y adaptándose a los cambios demográficos, y revisar los mecanismos de subvención estatal a la educación no estatal para asegurar que contribuyan a las necesidades nacionales, fomenten la cohesión social y promuevan los valores democráticos.

La orientación estratégica 9 destaca la necesidad de que todas las entidades de gestión educativa estatales operen con un enfoque profesional y planificado a mediano y largo plazo, coordinando con otros sectores y actores. El Estado debe mejorar su gestión educativa superando deficiencias actuales, como la falta de respaldo normativo en intervenciones estatales, la necesidad de profesionalizar el servicio civil para garantizar derechos laborales básicos, jornadas de trabajo dignas, el mérito en el ingreso y progreso laboral, y la inestabilidad en la contratación de personal.

Es pertinente mencionar que el PEN 2036 establece el propósito de Inclusión y Equidad el cual nos señala que “la educación peruana propicia que las personas convivamos reconociendo, valorando e incluyendo nuestra diversidad, eliminando toda forma de discriminación, garantizando la igualdad de oportunidades de aprendizaje y desarrollo, y priorizando la atención preferencial a las poblaciones que actualmente se encuentran en mayor desventaja”. Los profesores por la propia naturaleza de su función, están distribuidos a lo largo y ancho del territorio nacional en contacto directo con los diferentes estratos y condiciones de la población, por lo cual, tanto en su formación inicial como en servicio debe desarrollar capacidades para atender la inclusión educativa a la diversidad de estudiantes, tanto aquellos con alguna discapacidad y también a los superdotados.

Por ello, la política educativa debe orientarse hacia la incorporación del sector educativo en los procesos de gestión de recursos humanos, la mejora de procedimientos administrativos, la revisión de la asignación de plazas (suficiencia y pertinencia), el establecimiento de una instancia independiente para la gestión de sistemas de información educativa que abarque todos los niveles, la base en evidencia para la toma de decisiones, la planificación estratégica y articulada a mediano y largo plazo, el fomento de la investigación educativa, el incentivo a profesionales para trabajar en territorios con bajos resultados educativos y la promoción de la gestión descentralizada por parte del Ministerio de Educación.

### 3.5. MERITOCRACIA MAGISTERIAL: ¿EN PELIGRO DE DESTRUCCION?

Como se aprecia de lo tratado, en los últimos años se fortalecieron las evaluaciones que, por sus competencias y trayectoria, permitieron nombrar a unos 75 mil maestros —mediante varios procesos de evaluación— a la primera escala. Y que a marzo del 2024 hayan ascendido -después de exigentes pruebas- cerca de 65 mil docentes en las siete escalas. También han accedido a ser directores aproximadamente 11 mil maestros. **Esto indica que la “meritocracia magisterial” avanzaba hacia lo deseable.**

Sin embargo, resulta inconcebible que la mayoría de los congresistas hayan aprobado un conjunto de leyes que apuntan directamente a destruir lo avanzado con tanto esfuerzo en lo que se refiere a evaluaciones, meritocracia y calidad de los docentes. Veamos tres ejemplos que corroboran lo que acabamos de afirmar.

En abril del 2024, el Congreso de la República aprobó el Proyecto de Ley N° 31996 Ley que promueve el ingreso a la Carrera Pública Magisterial de los profesores nombrados interinamente que fueron retirados por aplicación de la Resolución de Secretaría General 2078-2014-MINEDU que permite el nombramiento excepcional de docentes contratados en educación básica regular sin la obligatoriedad de pasar por procesos de evaluación. Esta ley benefició a unos 3,000 maestros, los cuales fueron nombrados interinamente y posteriormente retirados. Con esta Ley se les

permite integrarse de manera permanente al sistema educativo sin necesidad de rendir evaluaciones de ingreso a la CPM.

Con fecha 06 de junio del año 2024 el Congreso de la República publicó por insistencia la Ley N° 32046 que autoriza el nombramiento excepcional de aproximadamente otros 3 mil docentes contratados en centros de educación técnico-productiva (CETPRO). De acuerdo con esta norma, se autorizó al Ministerio de Educación, de manera excepcional, a nombrar a los docentes contratados en los centros de educación técnico-productiva, a nivel nacional, en plazas orgánicas vacantes. Los docentes debían cumplir con los requisitos generales y específicos establecidos en la Ley de Reforma Magisterial. Así, debían haber tenido contrato como docente en la modalidad de educación técnico-productiva durante al menos 40 meses antes de la entrada en vigor de esta ley. Los docentes nombrados por esta vía ingresan a la primera escala de la Carrera Pública Magisterial.

El último 21 de junio, el Pleno del Congreso de la República aprobó el proyecto de ley N° 1587 que acumulaba los proyectos 1231, 1293, 2366 y 2534, esta iniciativa legislativa permite el nombramiento de aproximadamente 100 mil docentes de colegios públicos que tengan tres años o más como contratados. La medida fue aprobada con ochenta votos a favor, veintiocho en contra y seis abstenciones. Lo grave de esta situación es que no han tenido en cuenta la formación de los estudiantes y la calidad educativa primando quienes pretenden hacer ingresar a docentes, sin evaluaciones, a una función tan trascendental como el Magisterio.

La mayoría de miembros del Congreso de la República han ignorado las voces de los propios maestros que aspiran a ser nombrados por sus méritos; así como de la comunidad, los padres de familia y sobre todo de los estudiantes. Esta omisión se da en el contexto de un proceso que amenaza con destruir la “meritocracia magisterial”, una política estatal establecida desde el 2007 que debería ser fortalecida desde el Congreso, no debilitarla.

Esta situación ha despertado la preocupación y pronunciamiento de reconocidas instituciones del campo educativo como IPAE, SUTEP y el propio Consejo Nacional de Educación. Estas instituciones han manifestado su preocupación y descontento con el accionar del Congreso de la República, argumentando que las nuevas normativas socavan los logros obtenidos con tanto esfuerzo, comprometiendo la calidad de la docencia, la meritocracia y la formación integral de los estudiantes del Perú. Diversos grupos de la comunidad educativa han instado al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Educación, a observar dicho Proyecto de Ley y han solicitado al Congreso de la República ano aprobarla por insistencia y abstenerse de continuar con la aprobación de este tipo de leyes.

#### IV. CONCLUSIONES

1. El período comprendido entre 1950 y 1990 en el desarrollo del sistema educativo peruano se caracterizó por una serie de reformas significativas impulsadas por distintos gobiernos (Odría, Belaúnde-1er. gobierno, Velasco, Fujimori, Belaúnde-2do. gobierno y García-1er. gobierno) con enfoques y objetivos variados. A pesar de las dificultades experimentadas, las leyes promulgadas durante estas décadas establecieron las bases necesarias para la implementación de la Carrera Pública Magisterial. Esta situación no permitió el desarrollo de la "meritocracia magisterial" y la mejora del sistema educativo del país, especialmente en la Educación Básica.
2. La consulta "Puertas Abiertas" (2001) y el Acuerdo Nacional por la Educación (ANE), bajo la dirección del Padre Ricardo Morales, marcaron un hito fundamental en la estrategia educativa nacional. Estos esfuerzos no solo subrayaron la necesidad de una nueva ley para la Carrera Pública Magisterial, sino que también promovieron la valorización de la profesión docente mediante la formación continua, remuneraciones adecuadas y beneficios sociales. Asimismo, propusieron incentivos basados en el mérito para atraer a jóvenes talentos. Los aportes de la Consulta Nacional por la Educación y de diversas instituciones fueron cruciales para la formulación del Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021, estableciendo un marco integral para el desarrollo y mejora continua del sistema educativo peruano, lo cual se mantiene en el PEN al 2036.
3. El proceso de elaboración de la Ley de la Carrera Pública Magisterial, iniciado por el presidente Valentín Paniagua (2000-2001), fue un esfuerzo complejo y prolongado, influenciado por diversos factores políticos, económicos y sociales que retrasaron su desarrollo. Bajo la dirección inicial de José Rivero y seguido por la comisión liderada por Hugo Díaz, hubo continuidad en el proceso descentralizado y participativo para formular la nueva Carrera Pública Magisterial basada en el mérito. Este proceso culminó con la promulgación de la Ley N.º 29062 en 2007. Esta ley representó un avance significativo al establecer el marco legal que promueve la revalorización y estructuración de la carrera docente en el Perú, reflejando un compromiso sostenido con la mejora del sistema educativo nacional, especialmente la Educación Básica y Técnico-Productiva.
4. El Proyecto Educativo Nacional al 2021 subraya la importancia de la Carrera Pública Magisterial como un pilar esencial para la mejora de la calidad educativa en el Perú, destacando el papel crucial de los docentes como agentes del cambio. No obstante, la implementación de estas directrices enfrentó desafíos

significativos, tales como la falta de información, la insuficiencia de plazas, la baja calidad de la formación docente y la carencia de incentivos adecuados. Estos obstáculos evidencian la complejidad inherente a la transformación educativa basada en principios meritocráticos, poniendo de manifiesto la necesidad de abordar estos problemas de manera integral para lograr una educación de calidad con inclusión, equidad y sostenibilidad en el país.

5. La Ley N.º 29062, que modificó la Ley del Profesorado (24029) en 2007, introdujo un enfoque meritocrático en la carrera docente en el Perú, estableciendo criterios claros para nombramientos, ascensos, acceso a cargos directivos y de desempeño, promoviendo la mejora continua y profesionalización de los maestros. A pesar de su potencial transformador, la implementación de esta ley enfrentó desafíos considerables debido a la coexistencia del régimen laboral anterior con las nuevas políticas. Estos retos subrayaron la necesidad de una estrategia integral y coordinada para armonizar los distintos marcos laborales y asegurar la efectividad de las reformas en la carrera docente.
6. La Ley N.º 29944, Ley de la Reforma Magisterial, se basó en la anterior Ley N.º 29062 y mantuvo un sistema meritocrático para la carrera docente en el Perú, unificando el régimen laboral del sector público y manteniendo la profesionalización y el reconocimiento del mérito. Esta ley aspiraba a mejorar tanto la calidad educativa como las condiciones laborales de los docentes mediante evaluaciones transparentes y la formación continua. Sin embargo, su implementación ha enfrentado desafíos significativos, especialmente en su adaptación a los contextos locales. Además, de las cuatro áreas de desempeño docente definidas, la de "Innovación e Investigación Educativa" aún no se ha implementado, lo que indica que todavía existen aspectos críticos por abordar para alcanzar los objetivos propuestos. Un cambio importante fue el escalafón magisterial de cinco niveles preexistentes a ocho escalas en la actualidad.
7. La Ley N.º 30541 de la Reforma Magisterial de 2017 reestructuró la Carrera Pública Magisterial en el Perú, introduciendo cambios significativos en el escalafón, la evaluación del desempeño y las remuneraciones de los docentes. Estos cambios tuvieron como objetivo reconocer la formación continua de calidad del magisterio peruano, el mérito y mejorar sus condiciones laborales. No obstante, la implementación de estas reformas también enfrentó desafíos en términos de efectividad y continuidad, lo que limitó su impacto a largo plazo en la mejora de la educación y las condiciones laborales del magisterio. Es clave abordar estos desafíos para asegurar que las reformas logren sus objetivos y beneficien efectivamente a los docentes, al sistema educativo y, en consecuencia, a los estudiantes a lo largo de la vida.
8. La implementación de la Ley de la Carrera Pública Magisterial, que modificó la Ley del Profesorado entre 2008 y 2011, estableció un nuevo régimen laboral para

los docentes peruanos que coexistió con la Ley del Profesorado. Esta ley introdujo un sistema de ingreso y ascenso basado en evaluaciones rigurosas y meritocráticas, fortaleciendo la profesionalización y la calidad del magisterio. A pesar de enfrentar desafíos administrativos y requerir ajustes, durante el proceso de implementación de la ley, se logró nombrar a 28 646 docentes e incorporar a sus cinco niveles a 24 966 docentes, consolidando la Carrera Pública Magisterial como un mecanismo esencial para la mejora educativa en el Perú.

No obstante, los cambios políticos y normativos llevaron a la promulgación de la Ley de Reforma Magisterial (N.º 29944) en 2012, la cual derogó la Ley N.º 29062 y estableció una nueva carrera pública docente, reflejando la evolución y adaptación continua del sistema educativo peruano a las necesidades del país. Hubo muchas dificultades, entre ellas la posición radical contraria a la meritocracia de la dirigencia gremial, posición que ha cambiado en la actualidad. Mención aparte en posiciones discrepantes merecen algunas autoridades regionales y opositores del gobierno que en ese tiempo impulsó la nueva carrera pública magisterial.

9. La Ley de la Reforma Magisterial (LRM) N.º 29944, implementada entre 2012 y 2019, introdujo un sistema de ocho escalas magisteriales con el objetivo de mejorar el reconocimiento al mérito y el aumento de sueldo de los docentes, enfrentando varios desafíos y contradicciones. Las modificaciones de la Ley de la Carrera Pública Magisterial (LCPM) y las introducidas en las asignaciones económicas de las escalas magisteriales a inicios del 2017 generaron resistencia entre los docentes, especialmente aquellos ubicados en niveles superiores que experimentaron reducciones en sus haberes. Estos conflictos subrayaron la necesidad de una implementación más cuidadosa y equitativa para asegurar que las reformas educativas logren sus objetivos sin generar gran descontento entre los profesionales afectados.
10. Entre 2014 y 2019, la precariedad en la Carrera Pública Magisterial se vio exacerbada por la alta proporción de docentes contratados en comparación con los nombrados, una situación influida por las posibles presiones del Ministerio de Economía y Finanzas y la implementación de evaluaciones y rúbricas que pueden haber sido poco válidas y confiables. En la evaluación del 2019, de 212 456 mil postulantes ingresaron 4554 alrededor del 2 %, realidad que se reflejaba, también, en los bajos porcentajes de docentes nombrados anualmente en relación con el número de postulantes, lo que evidencia un sistema que mantenía a muchos maestros en condiciones laborales inestables y limitaba su acceso a cargos directivos. Era fundamental abordar estas deficiencias para garantizar oportunidades de desarrollo profesional para los docentes, lo que a su vez se constituye en una base para mejorar la calidad educativa en el país.

11. El período entre 2015 y 2019 evidenció una marcada precarización en el proceso de nombramiento docente, reflejada en la alta proporción de docentes contratados 194 904 (47%) en comparación con los nombrados 221 120 (53%). Este fenómeno habría sido impulsado, como ya se dijo, por las presiones externas y la aplicación de instrumentos de evaluación que no necesariamente estaban alineados con las competencias magisteriales necesarias para una enseñanza-aprendizaje de calidad. Sin embargo, la sustitución de pruebas de razonamiento matemático y verbal por otras que evalúan habilidades generales para la docencia, junto con un mayor énfasis en aspectos pedagógicos y curriculares, ha generado la posibilidad de alcanzar una evaluación más confiable y válida, acorde con las necesidades propias de una evaluación para la diversidad existente de maestros. Era esencial abordar estas deficiencias para garantizar un proceso de nombramiento docente más justo y transparente, lo que benefició a los educadores.
  
12. "La Reforma Magisterial, Implementación 2022-2023 y Proyección al 2024" muestra una tendencia positiva revertiendo la precarización de la Carrera Pública Magisterial (CPM) en el Perú. Las convocatorias a evaluaciones de ingreso y ascenso, así como el acceso a cargos directivos por parte del Ministerio de Educación han tenido un impacto significativo. Hubo un aumento de docentes nombrados siendo 72 000 mil maestros a la primera escala y ascendidos a las siete escalas, a marzo del 2024, cerca de 65 000. También fueron designados como directores, aproximadamente a 11 000 maestros. Es más, para el año 2024 el Minedu ha puesto a concurso 50 000 plazas vacantes presupuestadas. Esto implica que a julio del 2024 hay 68 % (286,100) de docente nombrados, quedando 32 % de profesores contratados (137 271), lo que indica que actualmente en total se cuenta con 423 371 docentes en las instituciones educativas públicas de Educación Básica y Técnico-Productiva.  
  
El concurso en desarrollo (2024) ofrece 50 mil plazas vacantes. Sin embargo, persisten desafíos como incrementar las plazas para las escalas VI, VII y VIII, formación de docentes para la inclusión y diversidad, y mejorar dicha evaluación en el ingreso, ascenso y acceso a cargos directivos y de especialistas. Abordar estos pendientes es crucial para consolidar los avances y asegurar una mejora sostenida en la calidad de la carrera docente y, consecuentemente, sentar bases para un avance importante en los aprendizajes de los estudiantes.
  
13. Aunque se aprecian mejoras en el número de docentes que ascienden de escala, persisten pocas vacantes en los niveles superiores del escalafón magisterial. La implementación de evaluaciones para los ascensos ha sido un paso positivo. Para garantizar una progresión más equitativa y completa en la Carrera Pública Magisterial, es clave abordar el incremento de vacantes pendientes en las escalas superiores y asegurar que las evaluaciones se lleven a cabo de manera oportuna y justa. Esto contribuirá a fortalecer el desarrollo profesional de los

docentes beneficiando así la calidad educativa en su conjunto aportando a los aprendizajes de los estudiantes.

14. Entre los años 2015 y 2020, se ha observado una notable precariedad en la Carrera Pública Magisterial en cuanto a los cargos directivos en la Educación Básica Regular. La mayoría de estos cargos se ocupan por encargo, con solo un pequeño porcentaje asignado a través de concursos basados en evaluaciones, lo que indica una falta de meritocracia en la selección de líderes educativos. Aunque hay que reconocer que actualmente se han sentado las bases para una carrera meritocrática de directores y especialistas, estableciéndose evaluaciones de desempeño cada cuatro años. Es bueno precisar que entre 2022 y 2023 han accedido por concurso basado en méritos 11 000 directivos.
15. Las evaluaciones de desempeño de docentes han sido limitadas, realizándose solo en el nivel Inicial en 2017 y comienzos de 2018, con una aprobación de cerca del 99 % de las docentes. Es imperativo que estas evaluaciones se implementen en todos los niveles y modalidades del sistema educativo para establecer una evaluación continua de los docentes y promover un liderazgo educativo basado en el mérito y la excelencia.
16. El Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036 tiene como uno de sus objetivos fortalecer la profesión docente en el Perú mediante la mejora de las condiciones laborales, la formación continua, la evaluación efectiva y una remuneración adecuada en la Carrera Pública Magisterial. El PEN busca profesionalizar y dignificar la carrera docente, garantizar la calidad educativa y promover un enfoque inclusivo para la diversidad y colaborativo. Para alcanzar estos objetivos, es esencial implementar una política educativa integral que articule la formación inicial y en servicio de los docentes, asegure un financiamiento adecuado y establezca una gestión educativa eficiente y descentralizada. La consecución de estos elementos es fundamental para transformar y mejorar de manera sostenida la educación en el país. Para lograr lo mencionado, resulta esencial fortalecer permanentemente la meritocracia magisterial.
17. El Congreso de la República, no obstante, no ha favorecido a la meritocracia magisterial al autorizar el nombramiento automático, sin evaluaciones, de profesores interinos, de Educación Técnico-Productiva, y de profesores contratados a pesar de la opinión desfavorable del Ministerio de Educación (MINEDU), del Consejo Nacional de Educación y otras instituciones.
18. La meritocracia magisterial en Perú, que ha sido fortalecida a través de años de evaluaciones y procesos de selección rigurosos, se encuentra en peligro de destrucción debido a la aprobación por parte del Congreso de la República, de leyes que permiten el nombramiento automático aproximadamente 3 mil docentes interinos, alrededor de 3 mil del área técnico productiva y unos 100 mil

contratados con tres o más años de servicios, sin necesidad de pasar por la evaluación que establece la Ley de la Reforma Magisterial. Estas medidas legislativas ponen en riesgo la calidad educativa y la formación integral de los estudiantes, debilitan peligrosamente la Carrera Pública Magisterial y el avance logrado en la profesionalización de la docencia, al no considerar el mérito y la competencia como criterios fundamentales para el ingreso, ascenso y acceso en la carrera pública magisterial, es más teniendo en cuenta que en la actualidad hay 250 mil docentes inscritos para postular a cerca de 50 mil plazas presupuestadas, y un concurso de ascenso de escalas en proceso con alrededor de 250 mil docentes inscritos.

Documento de trabajo

## V. RECOMENDACIONES DEL CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

### 1. Mejorar de los procesos de evaluación docente.

Para mejorar la Carrera Pública Magisterial en Perú, se propone optimizar los procesos de evaluación anual poniendo énfasis en el desempeño y valoración de sus competencias disciplinares y pedagógicas, así como el uso de las TIC y otras herramientas tecnológicas para facilitar el ingreso ascenso y acceso a cargos directivos de más docentes, manteniendo la rigurosidad basada en mérito, calidad, transparencia y justeza, reflejando las competencias profesionales necesarias.

Es prioritario evaluar el desempeño docente en Educación Básica y Técnico-Productiva con un enfoque en la mejora continua de la calidad educativa y el desarrollo profesional, mediante estándares claros y el mejoramiento y aplicación de instrumentos de evaluación pertinentes y de alta calidad, brindando retroalimentación formativa.

Además, se debe realizar un análisis exhaustivo de los resultados de las evaluaciones realizadas para identificar áreas de mejora en el desempeño docente y directivo, así como en la formación continua, fortaleciendo las competencias de los docentes mediante acciones correctivas efectivas. Es necesario estudiar cómo se vincula los avances en el desarrollo de la CPM con los logros de aprendizaje de los estudiantes: A mejores profesores, mejores estudiantes

Es fundamental asegurar que los criterios de selección y evaluación de docentes y directivos, estén alineados con las capacidades cognitivo-intelectuales y actitudes socioemocionales necesarias para una educación de calidad inclusiva en diversidad, implementando concursos de méritos transparentes y rigurosos para todos los niveles y cargos directivos, reduciendo la proporción de encargos.

Fortalecer la meritocracia es esencial: asegurar que los ingresos y ascensos, así como accesos a cargos directivos y de especialistas en la Carrera Pública Magisterial se basen en el mérito y el desempeño demostrado, estableciendo un sistema de incentivos para motivar y retener a los docentes más talentosos, evitando el favoritismo.

### 2. Fortalecer el desarrollo profesional y la gestión innovadora de los directivos.

Mejorar la Carrera Pública Magisterial mediante un enfoque integral que incluya avances sustantivos de la formación continua (inicial y en servicio) de los docentes, asegurando que los programas de capacitación estén actualizados y sean relevantes, los cuales consideren alianzas con instituciones educativas de

prestigio nacionales e internacionales para desarrollar programas de formación y actualización. Articular en los planes curriculares de los institutos, escuelas de formación pedagógica y facultades de educación de las universidades, propósitos de aprendizaje, enfoques, metodologías, utilización y diseño de recursos didácticos con la incorporación de la tecnología, sistemas de evaluación que aseguren un perfil de egreso de docentes inclusivos para atender a la diversidad.

Se debe incrementar el acceso a cargos directivos mediante concursos públicos y evaluaciones periódicas de desempeño, definiendo y fortaleciendo legalmente y en la práctica una carrera pública para directores y subdirectores. Rescatar, sistematizar, sacar lecciones y aplicar las mejores prácticas e innovaciones en materia de gestión educativa del Perú y países con similares características a nivel internacional.

Además, es crucial integrar y evaluar programas de formación directiva bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación, así como implementar el Área de Innovación e Investigación Educativa según la Ley de Reforma Magisterial, promoviendo la innovación y la investigación docente como estrategia para la transformación y mejoramiento de la calidad educativa en el Perú.

Se plantea la elaboración de un Plan de Desarrollo del Docente Formador tanto en las escuelas de educación superior pedagógicas y facultades de educación de las universidades, para el crecimiento profesional. Se recomienda diseñar evaluaciones pertinentes y ofrecer formación continua adaptada a las necesidades individuales de los educadores, asegurando la implementación efectiva de programas de capacitación con recursos adecuados, así como mecanismos de monitoreo, y la creación de un programa nacional de formación para auxiliares de educación.

Es necesario realizar un diagnóstico exhaustivo del perfil de los docentes en ejercicio para diseñar programas de desarrollo profesional personalizados, vinculando ingreso, ascensos y permanencia a evidencias claras de sus capacidades y desempeño efectivo que impacte en el logro de los aprendizajes de los estudiantes y en su formación integral, aplicando evaluaciones integrales, justas y válidas.

Finalmente, se debe integrar las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) y otras herramientas digitales en la formación docente incentivando la innovación educativa y el financiamiento de proyectos basados en resultados. Por otro lado, existe la necesidad de priorizar competencias docentes sobre inclusión educativa en la diversidad de estudiantes, entre ellos a quienes presentan discapacidad, trastornos del neurodesarrollo, talento y superdotación, a los que pertenecen a diferentes culturas, etnias, a quienes

hablan diversas lenguas, incluyendo la lengua de señas, entre otras características que los hacen diferentes, así como fomentar la convivencia escolar y democrática, base para desarrollar el propósito de Ciudadanía Plena, previsto desde el PEN 2036.

### **3. Revisión y adaptación de las políticas y normativas**

Se propone revisar y actualizar el marco normativo vigente para asegurar la implementación efectiva de la formación continua de los docentes, alineando también las certificaciones de la formación docente superior, evaluaciones y ascensos con los procesos de acceso y permanencia en los cargos directivos y líneas de carrera, actualmente exclusivas para docentes. Es decisivo integrar estos procesos y responder a las necesidades de la diversidad de estudiantes y docentes, incluyendo la enseñanza en lenguas maternas.

Se deben establecer políticas duraderas en colaboración con gobiernos regionales y locales para mejorar las condiciones docentes, revisando estadísticas de nombramientos y garantizando que los docentes calificados sean registrados a nivel nacional. Es fundamental valorar y fortalecer el desarrollo deontológico de la profesión docente, hacer obligatoria la colegiación en coordinación con el Colegio Profesional de Profesores del Perú (CPPe) y otorgar incentivos a docentes que participen en formación y discusión pedagógica fuera del horario de clases.

Se recomienda integrar el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036 en la formación docente inicial y en servicio, alineando los currículos de las instituciones formadoras con los propósitos y orientaciones estratégicas del PEN al 2036. Así como también considerar los Propósitos, Orientaciones Estratégicas e impulsores en las normas de desarrollo del año escolar emitidas anualmente por el Ministerio de educación.

Impulsar por intermedio del Ministerio de educación, una ley para nombramientos anuales hasta 2030, con el objetivo de que más del 80 % de los docentes estén nombrados para esa fecha y aumentar las plazas en las escalas superiores para mayor motivación y estabilidad laboral.

Ampliar oportunidades de nombramiento y ascenso en áreas territoriales prioritarias y promover el diálogo entre gobierno, sindicatos, instituciones educativas y otros actores para asegurar políticas inclusivas y adaptadas a las realidades educativas.

Poner especial énfasis en el desarrollo profesional de los docentes y directivos para una gestión eficiente, eficaz y pertinente del Proyecto Educativo

Institucional (PEI), instrumento fundamental para el desarrollo de las instituciones educativas con mayores niveles de autonomía. Orientar a la comunidad educativa a fin de incorporar en el PEI aspectos centrales del Proyecto Educativo Nacional al 2036, aplicando un enfoque de descentralización educativa

Involucrar a los docentes en la formulación y revisión de políticas educativas, considerando variables de género y edad, atención a la diversidad utilizando datos relevantes para diseñar políticas de desarrollo docente más efectivas y equitativas vinculadas al desempeño y la mejora de los logros de aprendizaje de sus estudiantes. Hay que continuar el paso de la precarización magisterial del 2015 al 2019 a lo deseable de calidad de la meritocracia magisterial en adelante.

Plantear al Ministerio de Educación retomar y desarrollar hasta la aprobación e implementación de la Política Nacional de Desarrollo Docente que articule todos los aspectos esenciales de la profesión docente en el Perú.

#### **4. Mejorar de las condiciones laborales, financiamiento y otros.**

Se propone establecer y evaluar periódicamente un régimen especial de pensiones y jubilación para los docentes de la Carrera Pública Magisterial (CPM) para asegurar condiciones de retiro justas. Además, se recomienda crear incentivos adicionales para promover la excelencia académica y profesional, tales como reconocimientos por logros, desarrollo profesional y becas para la investigación educativa. Incentivar a los mejores docentes a trabajar en áreas de menor desarrollo, fronteras, pueblos originarios y VRAEM, mediante nombramientos anuales, incentivos económicos, alojamiento subsidiado y apoyo profesional.

Otorgar bonificaciones a maestros que actúen como tutores seleccionados por sus competencias y desempeños, que velen por el desarrollo socioemocional del estudiantado, e incorporar el número necesario de psicólogos escolares para 2030 para fortalecer el desarrollo socioemocional de los estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos en las instituciones educativas. Promover comunidades educativas sólidas, fortaleciendo la relación entre padres, profesores y autoridades, y apoyando a maestros innovadores para garantizar una educación de calidad, equitativa y transformadora.

Asegurar un financiamiento adecuado para cubrir las necesidades básicas y fundamentales del sistema educativo, garantizando que sea suficiente y sostenible para la implementación de las reformas necesarias, estableciendo mecanismos de control y transparencia en el uso de los recursos destinados a la educación.

Fomentar un entorno de trabajo inclusivo que valore la diversidad y promueva la colaboración entre docentes, estudiantes y la comunidad educativa, implementando programas que apoyen a los docentes bilingües, VRAEM, de zonas rurales y de difícil acceso.

5. **Persistir en la permanencia, desarrollo y consolidación de la CPM meritocrática y de calidad.**

Es crucial que el Congreso de la República revise y reconsidere las leyes aprobadas que permiten el nombramiento automático de docentes contratados. El Consejo Nacional de Educación propone que se restablezca y se refuerce el sistema de evaluaciones y concursos públicos de méritos como la vía más adecuada para el ingreso, ascenso y acceso a cargos directivos en la Carrera Pública Magisterial.

Además, el Ministerio de Educación, junto con instituciones educativas y organizaciones del sector, deben promover políticas que aseguren la calidad docente y su formación continua, garantizando que solo los más capacitados y meritorios sean nombrados, en beneficio de los estudiantes y de la educación peruana en general.

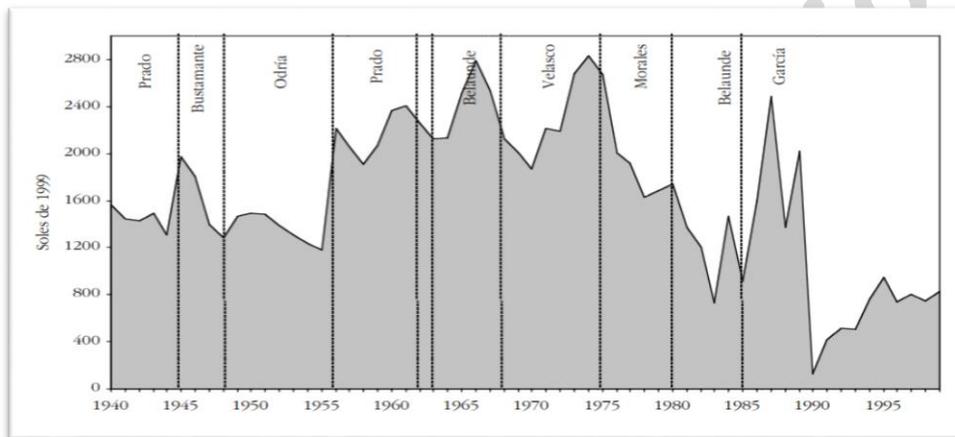
Frente la situación generada por el Congreso de la República las instituciones públicas y privadas relacionadas con la educación deberían considerar la necesidad de implementar un plan de acción para defender los avances en la CPM y la meritocracia. Reconsiderar, observar, no insistir, derogar leyes que atentan contra la CPM, la meritocracia y la calidad de la educación peruana.

## VI. ANEXOS

### Anexo 1. Remuneración docente

Evolución de la remuneración de un docente del sector público: 1940-1999

Remuneración real (nuevos soles de 1999-Deflactados con IPG-GRADE)



Fuente: Legislación oficial sobre remuneraciones docentes de diferentes años<sup>12</sup>

### Anexo 2. Sobre las escuelas normales<sup>13</sup>

La formación de maestros en el Perú ha atravesado diversas etapas desde el siglo XX. En 1941 se creó la dirección de Educación Normal en el Ministerio de Educación con el propósito de formar maestros especializados para el medio rural y urbano. Se establecieron tipos de escuelas normales, como el Instituto Pedagógico Nacional (dedicado a la formación de docentes de primaria y secundaria en la ciudad) y las escuelas normales rurales de la costa, la sierra central y la sierra sur.

Posteriormente, se amplió la oferta con facultades de educación universitarias. La Cantuta fue una institución clave en la formación de maestros en los años 50, impulsando varios cambios para mejorar el magisterio, como un nuevo enfoque de la educación superior, la participación estudiantil, la igualdad de los profesores, la duración y el currículo de los programas de formación y la evaluación cualitativa. Como resultado, se estableció la Escuela Normal Central.

<sup>12</sup> Saavedra, J. (2004). La situación laboral de los maestros respecto de otros profesionales: Implicancias para el diseño de políticas salariales y de incentivos [Informe técnico]. GRADE. Recuperado el 2 de febrero de 2023, de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20120828123532/art5.pdf>

<sup>13</sup> Díaz, P. (2011). Historia de las normales en el Perú y las políticas educativas (Tesis para optar el Grado de Magíster en Educación, con mención en Docencia en el Nivel Superior). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/927/Diaz\\_sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/927/Diaz_sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sin embargo, con el tiempo se eliminaron las escuelas normales y se reemplazaron por institutos superiores pedagógicos, aunque con problemas de calidad y reputación. A pesar de ello, la Escuela Normal de Monterrico, que ganó mucho prestigio, mantuvo un servicio permanente y de calidad, al igual que la Escuela Normal de Varones en su momento.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arregui, P., & Saavedra, J. (2004). ¿Es posible mejorar la Educación Peruana? GRADE. Recuperado el 26 de marzo de 2023, de [https://repositorio.grade.org.pe/bitstream/handle/20.500.12820/164/LIBROGR ADE\\_ESPOSIBLEMEJORAREDUACION\\_CAP5.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.grade.org.pe/bitstream/handle/20.500.12820/164/LIBROGR ADE_ESPOSIBLEMEJORAREDUACION_CAP5.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Consejo Nacional de Educación. (2003). Documento de trabajo: Carrera Pública Magisterial, recopilación de normas legales. Recuperado el 7 de abril de 2023, de [http://www.geocities.ws/cne\\_magisterio/cpm\\_legislacion/index.htm](http://www.geocities.ws/cne_magisterio/cpm_legislacion/index.htm)
- Consejo Nacional de Educación. (2007). Proyecto Educativo Nacional al 2021. <http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/PEN-2021.pdf>
- Consejo Nacional de Educación. (2011). Resumen estadístico sobre la Carrera Pública Magisterial. Boletín CNE Opina, N.º 33.
- Consejo Nacional de Educación. (2020). Proyecto Educativo Nacional al 2036. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/6910>
- Díaz, P. (2011). Historia de las normales en el Perú y las políticas educativas (Tesis para optar el Grado de Magíster en Educación, con mención en Docencia en el Nivel Superior). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/927/Diaz\\_s p.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/927/Diaz_s p.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, S. (2014). Cronología educativa del Perú. Universidad de la Sabana. Recuperado el 24 de abril de 2023, de <https://1library.co/article/cronologia-educativa-per%C3%BA-concepto-pr%C3%A1cticas-componente-investigativo-progr.yr3n597y>

- Escudero, A., & Muto, A. (2014). La educación en el Perú. Siglo XX-Varios enlaces que profundizan el análisis educativo. PUCP. Recuperado el 12 de marzo de 2023, de <https://grupo-historiamaestros.pucp.edu.pe/materiales-aula/la-educacion-en-el-peru-siglo-xx/>
- Ley N.° 15215, Ley del estatuto y escalafón del magisterio peruano (LEEMP), promulgada el 13 de noviembre de 1964. <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/15215-nov-13-1964.pdf>
- Ley N.° 19326, Ley General de Educación (LGE), promulgada el 21 de marzo de 1972. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/19326.pdf>
- Ley N.° 23384, Ley General de Educación (LGE), promulgada el 18 de mayo de 1982. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/23384.pdf>
- Ley N.° 24029, Ley del profesorado (LP), promulgada el 12 de diciembre de 1984. <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/Ley24029.php>
- Malca, J. (2020). Monografía La Cantuta. Recuperado el 4 de mayo de 2023, de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6128/MONOGRAF%C3%8DA%20-%20MALCA%20ESPINOZA%20JULIUS%20ALBEICER%20-%20FCSYH.pdf?sequence=4>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2023). Evaluación de diseño de los incentivos de la reforma magisterial. Recuperado el 13 de febrero de 2023, de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/anexos/Informe\\_Final\\_EDIS\\_Reforma\\_Magisterial.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/Informe_Final_EDIS_Reforma_Magisterial.pdf)
- Ministerio de Educación (2002). Puertas abiertas. Consulta Nacional de Educación. Proceso. Lima, Perú. Editora El Comercio.
- Ministerio de Educación. (2020, octubre). Cronología Histórica del Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/institucional/cronologia.php>
- Ministerio de Educación Pública. (1950). Plan de Educación, aprobado por Decreto Supremo N.° 190.

<https://books.google.com.pe/books?id=ZcVwAAAAIAAJ&pg=PA2#v=onepage&q&f=false>

- Murillo. (s.f.). Reforma Educativa del Perú en el siglo XX. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/233Morillo.PDF>
- Rodríguez, C. (2010). El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP). [Artículo en línea]. Recuperado de: <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/1226/759.%20El%20Programa%20Nacional%20de%20Formaci%3%b3n%20y%20Capitaci%3%b3n%20Permanente%20%28Pronafcap%29..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, R. (2019). Velasco, la reforma educativa y los maestros. IEP. Recuperado el 5 de abril de 2023, de <http://argumentos-historico.iep.org.pe/wp-content/uploads/2019/10/Rojas-R.-2019-Velasco-la-reforma-educativa-y-los-maestros.pdf>
- Saavedra, J. (2004). La situación laboral de los maestros respecto de otros profesionales: Implicancias para el diseño de políticas salariales y de incentivos [Informe técnico]. GRADE. Recuperado el 2 de febrero de 2023, de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20120828123532/art5.pdf>
- Sánchez-Moreno, G. (2016). Construyendo la carrera del maestro. Perú 2001-2014. Aciertos y tropiezos. Lima, Perú. Recuperado de: [https://tarea.org.pe/wp-content/uploads/2019/04/carrera-del-maestro\\_GSM.pdf](https://tarea.org.pe/wp-content/uploads/2019/04/carrera-del-maestro_GSM.pdf)
- Saravia, L., & López, M. (2008). La evaluación del desempeño docente: Perú, una experiencia en construcción [Artículo en línea]. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/40836208\\_La\\_Evaluacion\\_del\\_Desempeno\\_Docente\\_Peru\\_una\\_Experiencia\\_en\\_Construccion](https://www.researchgate.net/publication/40836208_La_Evaluacion_del_Desempeno_Docente_Peru_una_Experiencia_en_Construccion)
- Trahtemberg, L. (2000). Evolución de la educación peruana del siglo XX. Revista Copé (PetroPerú). Recuperado el 20 de marzo de 2023, de <https://www.trahtemberg.com/evolucion-de-la-educacion-peruana-en-el-siglo-xx/>
- Vexler, I. (2018). Gobierno educativo: diez claves. Lima, Perú: Fondo Editorial USIL.