



USAID | **PERU** | **SUMA**
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMERICA

BALANCE DE POLÍTICAS DOCENTES 2012-2013

Lima, 28 de febrero de 2014

Tabla de contenido

Resumen Ejecutivo	3
Introducción	5
I. Articulación de las Políticas Docentes	6
1.1 La primera reestructuración orgánica del MINEDU: Creación de la Dirección General de Desarrollo Docente	8
1.2 Ruta hacia la segunda reestructuración orgánica del MINEDU	12
II. Una nueva Ley de Reforma Magisterial	14
2.1 Un régimen único de carrera para los docentes y el proceso de Incorporación automático	18
III. Implementación de la Ley de Carrera Pública Magisterial: Las Primeras medidas	23
3.1.1 Nueva remuneración integral mensual	23
3.1.2 El reglamento de la Ley	25
3.1.3 La evaluación por competencias en la Ley de Reforma Magisterial	25
3.1.4 El Marco de Buen desempeño docente	27
3.1.5 El primer concurso de acceso a cargos de director y subdirector de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular	30
3.1.6 Nuevas normas para la reasignación y permuta del profesorado	33
3.1.7 Fijación de nuevos montos de las asignaciones por desempeño de Cargos, luto y sepelio y tipo y ubicación de la Institución Educativa ...	34
3.1.8 La evaluación descentralizada para contratación docente: La Prueba Única Regional	36
IV. Reflexiones Finales	40
Anexo 1	44
Bibliografía	45

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe revisa las principales decisiones de política implementadas por el Ministerio de Educación, entre enero de 2012 y diciembre de 2013, destinadas a impulsar el desarrollo profesional de los docentes en el servicio público. Estas decisiones incluyen la creación y organización en el 2012 de una nueva oficina en la estructura orgánica del MINEDU, especializada en la conducción y articulación de las políticas de Estado respecto al desarrollo docente; la elaboración, aprobación y difusión de un nuevo y único marco legal para el magisterio público ahora contenido en la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento, así como las primeras acciones de implementación de la Ley de Reforma Magisterial orientadas a establecer un trato más equitativo a los docentes que trabajan al servicio del Estado en el país, lo que incluye incrementos en el monto de la Remuneración Integra Mensual, las asignaciones y otros beneficios, así como oportunidades de movilidad en la carrera pública a través de concursos públicos que evalúan sus competencias y trayectoria profesional.

El balance se focaliza en las decisiones de política docente arriba mencionadas a solicitud del proyecto USAID/PERU/SUMA. No revisa por tanto otras decisiones de política docente impulsadas en el mismo período por el MINEDU como la reorientación de la formación docente inicial y en servicio para alinearla con las competencias y desempeños establecidos en el Marco de Buen Desempeño Docente, o las acciones avanzadas para innovar y revalorizar la profesión docente.

Para la elaboración de este informe se consultaron leyes, normas y documentos elaborados y/o aprobados por el Ministerio de Educación, el Ministerio de Economía y Finanzas y el Congreso de la República principalmente, así como otras fuentes relacionadas con actores relevantes de opinión en el campo educativo como el Consejo Nacional de Educación y el Sindicato Único de Trabajadores de la Educación Peruana, SUTEP.

Durante los dos años de gestión educativa analizados y en referencia a las áreas de política seleccionadas para este informe, se sentaron las bases para una gestión mejor articulada de la política docente en el país y para la implementación de un régimen legal y laboral único para todos los docentes que desempeñan funciones en el sistema educativo público. Se definieron y consensuaron asimismo los criterios o estándares de buen desempeño docente que guiarán la formación inicial y en servicio de los profesores, se instauró el enfoque de evaluación docente por competencias, se convocó al primer concurso público de acceso a cargos directivos en el marco de la Ley de Reforma Magisterial y se definieron los montos de la nueva Remuneración Integra

Mensual (RIM) así como los montos de las principales asignaciones en la carrera pública magisterial, además de saldarse algunas deudas del Estado con los docentes como la bonificación por luto y sepelio.

El enfoque de evaluación por competencias fue recibido con expectativa por el magisterio y debe continuar siendo parte de la agenda de diálogo con los docentes en vías a sentar las bases de una cultura de la evaluación y el mérito. Importantísimo papel jugó el Marco de Buen Desempeño Docente y la propuesta inicial de Marco de Buen Desempeño Directivo. Es una tarea central continuar avanzando en la elaboración de indicadores e instrumentos más adecuados para evaluar el desempeño de funcionarios de las instancias de gestión descentralizada y de los maestros y maestras de aula.

Entre los desafíos principales de las políticas analizadas cabe mencionar la necesidad de fortalecer las capacidades técnicas para la evaluación, de iniciar un proceso de certificación de competencias para la evaluación y de contar con un sistema integrado de información sobre los docentes y las instituciones educativas. Se requieren también modelos de organización de la evaluación considerando escenarios de alto o bajo uso de tecnología informática y dotar de la infraestructura adecuada a procesos masivos de evaluación.

La implementación plena de la Ley de Reforma Magisterial requiere garantizar la disponibilidad de recursos financieros en cantidad suficiente y en tiempos oportunos. El primer esfuerzo financiero del Estado para incrementar la RIM de todos los profesores ha sido importante pero insuficiente. Los procesos de desarrollo docente necesitan de una fuerte voluntad política no sólo para garantizar el financiamiento de los cambios, sino para simplificar los procesos administrativos que no se condicen con la urgencia de las decisiones políticas de reforma.

INTRODUCCIÓN

El presente documento revisa las políticas educativas diseñadas e implementadas por el Gobierno Peruano durante el periodo comprendido entre enero 2012 y el 31 de diciembre de 2013, para impulsar el desarrollo profesional de los docentes y la mejora de su desempeño en la enseñanza.

El 28 de julio de 2011 el Presidente Ollanta Humala Tasso asume la conducción de la Nación. En la cartera de Educación designa a Patricia Salas O' Brien, quien se desempeña en el cargo de Ministra de Educación hasta el 31 de octubre de 2013. El 1º de noviembre de 2013 la sucede en el cargo el economista Jaime Saavedra Chanduví.

Salas organiza su gestión en torno a tres ejes de política educativa:

1. Mejora de los aprendizajes y cierre de brechas
2. Desarrollo profesional de los docentes
3. Modernización y descentralización de la gestión

Estos tres ejes se implementan a través de 10 políticas priorizadas (Ministerio de Educación, 2012)

Políticas educativas priorizadas por la gestión de Patricia Salas	
Política 1	Aprendizajes de calidad para todos con énfasis en comprensión lectora, matemática, ciencia y ciudadanía.
Política 2	Reducción de brechas en el acceso a servicios educativos de calidad para los niños y niñas menores de 6 años
Política 3	Mejora significativa de logros de aprendizaje para los niños, niñas y adolescentes en zonas rurales.
Política 4	Reducción de brechas en el acceso a servicios educativos de calidad. Estudiantes que tienen como lengua materna el quechua, el aimara o alguna lengua amazónica, aprenden en su propia lengua y en castellano.
Política 5	Formación y desempeño docente en el marco de una Carrera Pública renovada.
Política 6	Fortalecimiento de instituciones educativas en el marco de una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados.
Política 7	Reducción de brechas en el acceso a la educación superior para jóvenes de menores ingresos.
Política 8	Desarrollo de competencias laborales, profesionales y de creación de conocimiento en articulación con la demanda productiva y las necesidades de desarrollo del país.
Política 9	Promoción de actividad física, recreación y deporte a nivel escolar, juvenil y adulto.
Política 10	Promoción del deporte competitivo.

Si bien la política 5 comprende el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de acciones para promover el desarrollo profesional y el bienestar de los docentes; es evidente que una implementación eficaz de las restantes nueve políticas priorizadas

requiere de la participación de profesionales de la educación bien preparados, responsables y comprometidos con el logro de las metas de gestión, nacionales y regionales, al 2016.

A continuación se revisan las decisiones implementadas por el Ministerio de Educación, entre enero de 2012 y diciembre de 2013, las que incluyen la creación de la Dirección General de Desarrollo Docente en la estructura orgánica del Ministerio de Educación (MINEDU), la elaboración, la formulación, debate y aprobación de un nuevo ordenamiento legal para el magisterio en el servicio público expresado en la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento y, las primeras acciones de implementación de la Ley de Reforma Magisterial orientadas a establecer un trato más igualitario a los docentes al servicio del Estado, en relación con sus remuneraciones, asignaciones, beneficios y oportunidades de movilidad en la carrera pública magisterial.

La presente revisión no incluye las decisiones encaminadas a reorientar los contenidos de la formación docente hacia el Marco de Buen Desempeño Docente y los Aprendizajes Fundamentales, ni las dirigidas a revalorizar la profesión docente impulsadas en ese mismo período.

I. ARTICULACIÓN DE LAS POLÍTICAS DOCENTES

6

Al iniciarse la nueva gestión estaba vigente el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del MINEDU aprobado mediante DS 006-2006-ED. Un análisis de las funciones docentes del Ministerio de Educación realizado a principios de 2012 (Paiba Cossíos, 2012) destaca que el desarrollo profesional de los docentes no era explícitamente reconocido en el ROF como una de las funciones sustantivas del Ministerio de Educación y que funciones relativas a los docentes como su formación en servicio, la gestión de la Carrera Pública Magisterial o la evaluación docente, se hallaban dispersas en varios órganos del MINEDU.

“Tanto en la Ley Orgánica de 1992 como en el ROF de 2006 - ambos vigentes - las únicas funciones del MINEDU dirigidas expresamente a los docentes hacen referencia puntual a su formación continua y a la implementación de la carrera pública magisterial¹. Son dos funciones que forman parte de un conjunto de mayor (18), donde el tema docente no ocupa un lugar destacado como política específica.

¹ Otra función de carácter genérico señala definir las políticas sectoriales de personal, lo que incluye a directivos, docentes y administrativos.

No se expresa en estos documentos normativos y de gestión la centralidad del tema docente y la responsabilidad principal del MINEDU en definir e implementar políticas de desarrollo docente, de las cuales la formación continua y la carrera pública forman parte.

De acuerdo al ROF y otras disposiciones revisadas, la responsabilidad de implementar las funciones docentes se dispersa en el conjunto de la estructura orgánica del MINEDU, distribuyéndose en órganos de línea, de apoyo y de asesoramiento, dependientes cada uno de los cuatro órganos que integran la Alta Dirección.

Las funciones principales se centran en la Dirección de Educación Superior Pedagógica (DESP) y la Unidad de Personal (UPER), dependientes del Viceministerio de Gestión Pedagógica (VGP) y la Secretaría General, respectivamente. La Unidad de Capacitación en Gestión se ubica en el Viceministerio de Gestión Institucional (VGI) y la Comisión de Evaluaciones se constituye al interior de la Secretaría de Planificación Estratégica (SPE) para dar cumplimiento a decisiones del Despacho Ministerial.

Pareciera no haber conciencia que esta distribución expresa objetivamente que las funciones docentes bajo responsabilidad del MINEDU no son sustantivas desde el punto de vista institucional. De serlo, estas funciones se ubicarían fundamentalmente en los órganos de línea”.

7

La experiencia internacional y la investigación recomendaban abordar más integral y sistémicamente las políticas dirigidas al desarrollo docente. Los cambios focalizados sólo en algunas áreas del quehacer docente pierden eficacia si no van asociadas con mejoras en otras dimensiones clave del ejercicio docente, como las condiciones de trabajo y la salud docente, el reconocimiento a la innovación y al buen desempeño, el aseguramiento de la calidad de la formación inicial, una carrera pública magisterial flexible y sistemas de evaluación y certificación docente confiables (Palacios Vallejo, 2012).

Con el objetivo de darle un lugar protagónico a la política docente y avanzar hacia una mayor articulación de los procesos relacionados con su desarrollo profesional, el Ministerio de Educación propuso crear una nueva Dirección en su estructura orgánica, responsable del diseño, articulación, conducción, monitoreo y evaluación de las políticas y programas dirigidos a promover el desarrollo profesional de los docentes, la mejora continua de su desempeño y bienestar y la revaloración de la profesión. La nueva Dirección General de Desarrollo Docente se crea el 31 de marzo de 2012 junto con otras dos también nuevas: la Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas y la Oficina General de Ética Pública y Transparencia.

1.1. La primera reestructuración orgánica del MINEDU: Creación de la Dirección General de Desarrollo Docente

A fines de 2011, el Ministerio de Educación continuaba funcionando con la misma estructura, funciones y procesos de gestión establecidos hacía 20 años por la Ley de Organización y Funciones (LOF) aprobada en 1992. A esa fecha había vencido largamente el plazo otorgado al Ejecutivo, por la Ley del Poder Ejecutivo (Congreso de la República, 2007), para presentar las leyes de organización y funciones de Ministerios, como el de Educación, con competencias exclusivas y compartidas.

El Ministerio de Educación requería redefinir su ámbito de competencia, sus funciones generales y específicas exclusivas y su nueva estructura orgánica para dejar de ser un ente operador de servicios directos y convertirse en un ente rector, supervisor de políticas, formulador de estándares y lineamientos, en coordinación con los Gobiernos Regionales. La Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012 le abrió esa oportunidad en diciembre de 2011. La Décimo Cuarta Disposición Transitoria y Final de dicha Ley (Congreso de la República, 2011), facultó al Ministerio de Educación a reestructurarse orgánicamente y modificar sus documentos de gestión en un plazo no mayor al primer trimestre del año 2012.

La Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación (OAAE) del MINEDU lideró entonces un proceso participativo en el MINEDU para realizar una primera modificación del ROF vigente. El nuevo ROF fue aprobado el 31 de marzo de 2012 por la Casa de Gobierno (Presidencia de la República, 2012) junto con el Cuadro para Asignación de Personal del Ministerio de Educación.

La primera reestructuración orgánica del MINEDU dio importantes pasos hacia la articulación de políticas docentes con la creación de la nueva Dirección General de Desarrollo Docente en la estructura orgánica del MINEDU pero no completó el proceso debido a que requería para hacerlo de la aprobación de la LOF.

En abril de 2012 inició su funcionamiento la Dirección General de Desarrollo Docente (DIGEDD) como un órgano de línea del Vice Ministerio de Gestión Pedagógica con la función principal de diseñar, normar, conducir, monitorear y evaluar las políticas y procesos de **evaluación, carrera pública magisterial, bienestar e innovación docente** en una perspectiva de desarrollo profesional permanente.

La conducción de la política de evaluación docente dejó de ser función de la Comisión Nacional de Evaluación Docente, equipo de trabajo creado por el gobierno del

Presidente García bajo la supervisión de la Secretaría de Planificación Estratégica, un órgano de asesoramiento del Despacho Ministerial. Del mismo modo, la regencia de la carrera pública magisterial, antes bajo la responsabilidad de la Unidad de Personal de la Secretaría General, órgano de apoyo del Despacho Ministerial, se traslada a la DIGEDD.

Las funciones de promover la participación de los profesores en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas educativas, así como la de dirigir y evaluar las acciones de desarrollo profesional docente antes bajo la Dirección de Educación Superior Pedagógica de la Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional son trasladadas a la DIGEDD, que asume la responsabilidad además de diseñar políticas para promover la revaloración de la profesión docente e impulsar innovaciones en la práctica docente que contribuyan a avanzar el conocimiento práctico y teórico de la profesión.

Otras funciones claves para el desarrollo docente como la formación inicial y en servicio no son transferidas aún a la DIGEDD en esta primera reestructuración orgánica del MINEDU. La formación docente continúa bajo la responsabilidad de la Dirección de Educación Superior Pedagógica de la Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional. Igualmente ocurre con la formulación de normas referidas a acciones de administración del personal docente como su ingreso, reingreso, desplazamientos, régimen disciplinario, cese y otros procesos administrativos de la carrera pública magisterial. Estos continúan bajo la responsabilidad de la Unidad de Personal dependiente de la Secretaría General del MINEDU aunque se han dado importantes pasos para adecuar sus normas a la Ley de Reforma Magisterial en coordinación y colaboración con la DIGEDD. La segunda reestructuración orgánica del MINEDU continuará con el proceso de articulación de las políticas docentes, sumando las funciones de conducción de la formación inicial y en servicio y la gestión de acciones de personal docente, a la DIGEDD.

Las funciones de la DIGEDD quedaron establecidas como sigue en el ROF aprobado en marzo de 2012 (Ministerio de Educación, 2012):

- a. Diseñar, normar, conducir, monitorear y evaluar un sistema que integre y articule las políticas de evaluación, trayectoria, bienestar e innovación en una perspectiva de desarrollo profesional permanente.
- b. Establecer un sistema de evaluación de los profesores que se desempeñan en la docencia, gestión institucional e investigación.
- c. Proponer iniciativas de nueva legislación y reglamentación para el desarrollo docente.

- d. Proponer lineamientos para el diseño de un sistema de información docente en coordinación con la Secretaría de Planificación Estratégica y la Unidad de Personal para diagnosticar la situación del profesor y su desarrollo profesional.
- e. Promover la participación de los profesores en el diseño de las políticas educativas.
- f. Diseñar y conducir una estrategia comunicacional para informar, promover y legitimar las políticas docentes de su competencia.
- g. Propiciar la realización de estudios relacionados con el desarrollo profesional y bienestar del profesorado.
- h. Monitorear y evaluar con los Gobiernos Regionales el impacto de las políticas docentes.

Para cumplir estas funciones la Dirección General de Desarrollo Docente se estructuró en tres direcciones con funciones especializadas cada una:

Estructura orgánica de la Dirección General de Desarrollo Docente		
Dirección de Evaluación Docente	Dirección de Trayectoria y Bienestar Docente	Dirección de Innovación Docente
Definir y concertar criterios de buen desempeño en la docencia y la gestión institucional como base para diseñar los sistemas de evaluación y formación continua del profesorado.	Proponer lineamientos de política y regulaciones para promover el desarrollo docente	Promover la asociatividad docente con fines de innovación, mejora de la práctica pedagógica y fortalecimiento de su autonomía e identidad profesional
Diseñar e implementar un sistema de evaluación del profesorado para el ingreso, permanencia, ascenso y acceso a cargos directivos, jerárquicos y especialistas en educación, en la carrera pública magisterial.	Supervisar y evaluar la implementación de la carrera pública magisterial; así como proponer las mejoras que sean necesarias en coordinación con los Gobiernos Regionales	Promover la participación de los docentes en el diseño, ejecución y evaluación de políticas educativas, en coordinación con Gobiernos Regionales.
Diseñar, supervisar y evaluar los procesos de evaluación para la contratación docente en coordinación con los Gobiernos Regionales.	Formular propuestas y estrategias de mejora en la política de remuneraciones del profesorado, vinculando ascensos de nivel e incrementos salariales con el desempeño profesional y las condiciones de trabajo.	Desarrollar estrategias comunicacionales dirigidas a promover la revaloración de la profesión docente, en coordinación con la Oficina de Comunicación Social.
Brindar asistencia técnica a los Gobiernos Regionales y desarrollar capacidades en profesionales que participan en los procesos de evaluación.	Asesorar a los Gobiernos Regionales y al profesorado sobre las materias de su competencia.	Desarrollar e implementar mecanismos de resolución de conflictos docentes y mejora de clima institucional.

Comunicar los resultados de los diferentes procesos de evaluación al profesorado, Gobiernos Regionales y al Ministerio de Educación	Diseñar, normar y evaluar programas de reconocimiento profesional, incentivos y estímulos al buen desempeño docente en coordinación con los Gobiernos Regionales.
Diseñar estrategias para mejorar el desempeño del profesorado a partir de los resultados de las evaluaciones, en coordinación con la Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional del Ministerio de Educación	Realizar estudios diagnósticos sobre el estado de salud del profesorado y sus condiciones de trabajo.
	Impulsar programas de prevención y atención de enfermedades profesionales y medidas de mejora de las condiciones de trabajo, materiales y sociales, del profesorado.

Otros cambios orgánicos incluidos en el nuevo ROF y que impactan sobre el desarrollo docente fueron los referidos las funciones de selección y formación de directores y subdirectores de instituciones educativas públicas. Hasta principios del 2012, la formación de directores era responsabilidad de la OAAE en el Vice Ministerio de Gestión Institucional. El nuevo ROF traslada esta función a la Dirección General de Desarrollo de las Instituciones Educativas (DIGEDIE), nuevo órgano de línea creado en el Vice Ministerio de Gestión Pedagógica.

La DIGEDIE asumió las funciones de formular el Marco de Buen Desempeño del Directivo y los lineamientos técnico-normativos para su formación. También las funciones de diseñar, implementar y normar el proceso de selección y evaluación de los directores de instituciones educativas; brindar soporte técnico a los Gobiernos Regionales para el desarrollo de programas o estrategias de formación a los directores en gestión escolar y de desarrollar, en coordinación con los Gobiernos Regionales, estrategias y acciones de formación a los directores de las instituciones educativas en materia de clima institucional basado en la convivencia democrática.

En los hechos, como veremos más adelante, es la Dirección de Evaluación Docente dependiente de la DIGEDD, la que se encarga de diseñar, implementar y normar el primer proceso de selección y evaluación de los directores y subdirectores de instituciones educativas de Educación Básica Regular, en su calidad de órgano responsable de los diferentes procesos de evaluación docente establecidos por la

nueva Ley de Reforma Magisterial. De igual modo la función de desarrollar e implementar mecanismos de resolución de conflictos docentes y mejora de clima institucional, asignada en el ROF a la Dirección de Innovación Docente de la DIGEDD, son desempeñados en la práctica por la DIGEDIE.

1.2. Ruta hacia la segunda reestructuración orgánica del MINEDU

El MINEDU anticipó y trazó una ruta para avanzar hacia una segunda modificación del ROF que los adecuara a la LOF una vez ésta fuera aprobada por el Congreso de la República. El Poder Ejecutivo presentó el proyecto de nueva LOF al Congreso de la República el 7 de marzo de 2012 para su debate y aprobación.

Al cierre de este informe el proyecto de LOF había obtenido un dictamen favorable de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado, pero no había avanzado más en el proceso de su aprobación debido a que simultáneamente se debatía en el Congreso la Ley Universitaria y la propuesta legislativa de crear una Superintendencia de Educación Universitaria dependiente del Ministerio de Educación. Un importante número de universidades públicas y privadas del país se pronunció en contra de la creación de la Superintendencia de Educación Universitaria aduciendo que vulneraría la autonomía universitaria. A su vez vieron en la creación de un Viceministerio de Educación Superior, presente en el proyecto de LOF del MINEDU, un supuesto alineamiento con la propuesta de Superintendencia de Educación Universitaria.

12

No obstante esta demora inesperada en el proceso de aprobación de la LOF, la OAAE inició el proceso de elaboración del Mapa de Procesos y Productos del MINEDU con vistas a la segunda reestructuración del ROF. La DIGEDD lideró la elaboración del mapa del proceso *Gestionar el Desarrollo Docente*, uno de los cinco procesos operativos identificados como claves en el quehacer del MINEDU (Ministerio de Educación, 2013).

Según lo avanzado hasta fines de 2013, el proceso operativo *Gestionar el Desarrollo Docente* se orienta a tener maestros bien preparados en el país que ejerzan responsable, efectiva y profesionalmente la docencia, fortaleciendo su formación continua y su desempeño laboral en el marco de una carrera pública renovada, contribuyendo de esta manera a lograr aprendizajes de calidad con equidad para todos los estudiantes del país.

El mapa identifica y describe los subprocesos, insumos y productos implicados en este proceso operativo, sus interrelaciones con otros procesos operativos y la información

que debe entregar y recibir de los procesos estratégicos y de soporte del MINEDU. La descripción del proceso fue realizada conjuntamente con funcionarios de las Direcciones Generales de Desarrollo Docente, de Educación Superior y Técnico-Profesional y de Desarrollo de las Instituciones Educativas, la cual fue puesta a consideración de un grupo más amplio de funcionarios de otras unidades del MINEDU en un taller organizado por OAAE. Esta experiencia contribuyó a avanzar en la construcción de una visión compartida sobre el Desarrollo Docente y de sus cuatro subprocesos: 1) la formación docente inicial, 2) la formación en servicio, 3) la evaluación docente y 4) la conducción de la carrera pública magisterial.

La DIGEDD propuso al momento de su fundación que los objetivos de política que guiarían su quehacer en el mediano plazo serían los siguientes:

1. Fomentar el desarrollo personal, social y profesional de los docentes a lo largo de su trayectoria laboral.
2. Mejorar progresivamente las remuneraciones, el ambiente de trabajo y estímulos para el desarrollo profesional.
3. Reconocer el buen desempeño docente y su participación individual y/o colectiva en esfuerzos de cambio educativo.
4. Revalorar la profesión docente y el saber pedagógico de maestras y maestros.

Estos objetivos se expresaron también en términos de resultados como sigue:

1. Docentes formados para responder a los desafíos de la enseñanza.
2. Docentes asistidos para mejorar sus prácticas en el aula y la escuela.
3. Condiciones de trabajo dignas y una carrera docente basada en el mérito.
4. Buen desempeño docente reconocido por el Estado.
5. Docentes motivados para elevar estándares de la profesión.
6. Saber docente revalorado por la sociedad.

Cuando el Congreso de la República apruebe finalmente la LOF del MINEDU, una segunda reestructuración del MINEDU tendrá lugar e integrará a la DIGEDD las funciones de formación docente inicial y en servicio y las acciones administrativas de personal docente actualmente bajo la responsabilidad de UPER y la Secretaría General del MINEDU.

En julio de 2013, la Ministra de Educación lanzó el Plan Perú Maestro a través del cual el Ministerio de Educación se comprometió a ofrecer un conjunto de oportunidades a los profesores para impulsar su desarrollo profesional y su formación en servicio a través de diversos modalidades, así como estímulos e incentivos al buen desempeño

profesional y su participación en políticas educativas. Este documento representó un primer esfuerzo de articulación de acciones institucionales dirigidas a los profesores (Ministerio de Educación, 2013)

II. UNA NUEVA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

La reforma de la carrera pública magisterial ingresó en la agenda de prioridades de política del Estado Peruano en el año 2002, cuando líderes políticos y sociales representados en la Asamblea del Acuerdo Nacional suscribieron el Acuerdo Nacional en torno a 31 Políticas de Estado (Acuerdo Nacional, 2002) y se comprometieron a promover el fortalecimiento y revaloración de la carrera pública magisterial. Los gobiernos de los Presidentes Alejandro Toledo, Alan García Pérez y Ollanta Humala tomaron, sucesivamente, decisiones encaminadas a modernizar la carrera pública magisterial y sustentarla en el buen desempeño docente y el mérito profesional.

Promover cambios en la carrera pública magisterial requirió de pactos sociales y políticos, diálogos y manejo de conflictos con el gremio docente, participación en debates en el Congreso de la República y con organizaciones e instituciones de la sociedad civil, y de campañas de comunicación social. Exigieron además la dación de nuevas leyes y reglamentos. La siguiente tabla muestra nueve decisiones de política que contribuyeron a dar forma a la actual carrera pública magisterial en los últimos 10 años (2003-2013).

Decisiones de Política respecto a la Carrera Pública Magisterial 2003-2013		
Gobierno de Alejandro Toledo, 2003	Ley N° 28044 Ley General de Educación	<i>Establece que el ascenso y permanencia en la carrera se da mediante un sistema de evaluación que se rige por criterios de formación, idoneidad profesional, calidad de desempeño, reconocimiento de méritos y experiencia y que una ley específica establecerá las características de la carrera pública docente.</i>
Gobierno de Alejandro Toledo, 2004	Pacto Social de Compromisos Recíprocos por la Educación 2004-2006	<i>Presentado por el Consejo Nacional de Educación al Foro del Acuerdo Nacional Compromete al Estado a que en el 2006 cuente con una propuesta concertada de nueva Carrera Pública Magisterial y haya aplicado una política de remuneraciones que conjugue el derecho de los profesores a una remuneración y trato justos, con el derecho de los estudiantes a contar con docentes</i>

preparados y comprometidos con su aprendizaje.

Gobierno de Alejandro Toledo, 2005	Anteproyecto de Ley de Carrera Magisterial	Presentado por el Ejecutivo al Congreso de la República <i>Propone la evaluación como soporte para el progreso en la carrera y que desaprobala en tres oportunidades, después de haber recibido capacitación complementaria, implica el retiro de la carrera.</i>
Gobierno de Alan García Pérez, 2007	Proyecto Educativo Nacional al 2021 Resolución Suprema N° 001-2007-ED	Elaborado por el Consejo Nacional de Educación. <i>Plantea implementar una nueva ley de Carrera Pública Magisterial como parte de una política magisterial integral con una asignación presupuestal suficiente para su puesta en marcha progresiva. Sus políticas principales son: i) Evaluar a los docentes para el ingreso y permanencia en la Carrera Pública Magisterial y asignación laboral; ii) vincular los ascensos e incrementos salariales al desempeño profesional y a las condiciones de trabajo y iii) promover la revaloración social de la profesión docente en base al reconocimiento de sus buenas prácticas.</i>
	Ley N° 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial.	<i>Estructura la carrera en cinco niveles magisteriales y tres áreas de desempeño laboral Establece una escala remunerativa única nacional por nivel magisterial y define índices de incremento remunerativo por nivel. Establece dos clases de evaluación en la carrera: dos evaluaciones obligatorias: evaluación para el ingreso a la carrera y evaluación de desempeño y dos evaluaciones voluntarias: evaluación para el ascenso y evaluación para el acceso a cargos de gestión institucional o investigación.</i>
Gobierno de Alan García Pérez, 2008	Reglamento de la Ley N° 29062	Aprobado por Decreto Supremo 003-2008-ED. <i>Establece los criterios para la evaluación de desempeño y los requisitos generales para el ascenso de nivel magisterial así como la composición de los Comités de Evaluación. Establece los criterios para fijar la remuneración total permanente y las asignaciones por ejercicio de función y por situaciones específicas.</i>
Gobierno de Alan García Pérez, 2009	Remuneración Integral Mensual Decreto Supremo N° 079-2009-EF	<i>Establece la Remuneración Integral Mensual del Primer Nivel de la Carrera Pública Magisterial, la escala de aplicación del artículo 63 de la Ley 29062 y el monto de la Remuneración Mensual y Asignaciones de los profesores contratados.</i>
Gobierno de Ollanta Humala Tasso, 2012	Ley N° 22994 Ley de Reforma Magisterial	<i>Expande la carrera pública magisterial a ocho niveles y cuatro áreas de desempeño laboral e incorpora a todos los docentes en una única ley de carrera y</i>

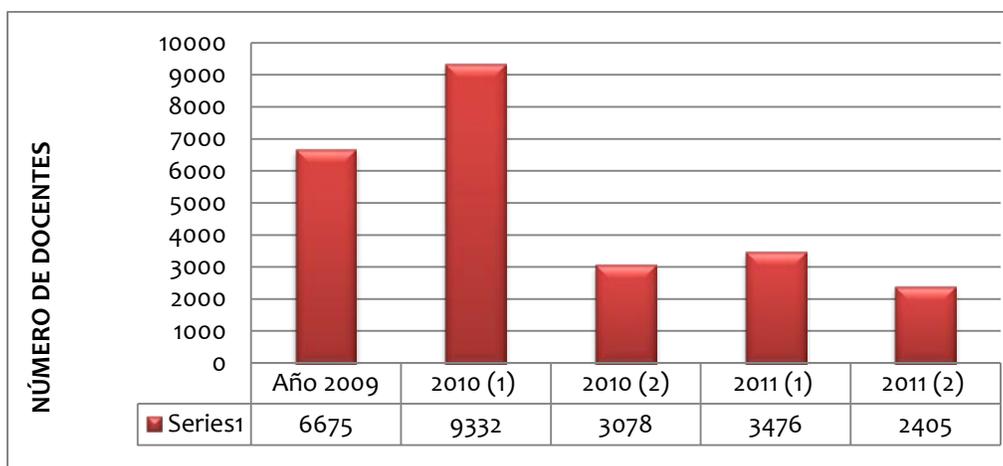
desarrollo magisterial. Ubica a los profesores nombrados pertenecientes al régimen de la Ley 24029 en la I, II y III escala magisterial de la nueva ley y les ofrece la oportunidad de reubicarse hasta la sexta escala de la carrera a través de dos evaluaciones nacionales convocadas dentro del primer año de vigencia de la ley.

Gobierno de Ollanta Humala Tasso, 2013	Reglamento de la Ley N° 22994, Ley de Reforma Magisterial	Aprobado por Decreto Supremo 004-2013-ED. Define las funciones de los Comités de Evaluación de ingreso, ascenso y acceso a cargos en la carrera pública magisterial y establece que los concursos excepcionales de acceso a la III, IV, V y VI escala magisterial y de ingreso a la Carrera Pública Magisterial se regirán por las normas específicas que aprueba el MINEDU mediante Resolución Ministerial.
--	---	--

La Ley N° 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial (LCPM), se encontraba vigente cuando se inicia el gobierno del Presidente Humala. La Ley 29062 (Congreso de la República, 2007) modificó sólo una parte de la antigua Ley del Profesorado, por lo que ésta última también continuaba vigente. En consecuencia, los profesores al servicio del Estado se regían desde ese entonces por dos regímenes laborales distintos y percibían remuneraciones marcadamente diferentes. A noviembre del 2012, según el Sistema Único de Planillas del MINEDU, 55,490 profesores de carrera trabajaban bajo el régimen de la LCPM, mientras que 192,912 profesores lo hacían bajo el régimen de la Ley 24029 o Ley del Profesorado (LP). Los docentes en la LP no se habían beneficiado con ningún incremento en sus remuneraciones en los últimos seis años. Las brechas remunerativas entre los profesores de uno y otro régimen laboral, sumadas al hecho que los profesores en la LCPM habían superado una evaluación para incorporarse a ella, generó conflictos y enfrentamientos entre ambos grupos y un clima laboral en numerosas instituciones educativas poco favorable para la mejora de los aprendizajes.

El proceso de incorporación progresiva y voluntaria de los docentes provenientes de la antigua LP a la nueva LCPM se había iniciado en el 2009 y estaba lejos de lograr sus metas. Luego de cinco convocatorias públicas para incorporarse a la nueva carrera, sólo 25,000 profesores provenientes de la LP se habían cambiado al nuevo régimen. El número de postulantes e incorporados a la LCPM fue decreciendo significativamente desde la tercera convocatoria pública realizada en el segundo semestre del 2010. Otros 30,000 nuevos profesores ingresaron por primera vez al primer nivel de la carrera pública magisterial, a través de evaluaciones de ingreso o nombramiento.

Número de docentes de Ley del Profesorado incorporados a LCPM, 2011



Como se señala en la exposición de motivos de la Ley de Reforma Magisterial (Ministerio de Educación, 2013):

“Por todo ello era necesario y urgente cambiar de enfoque y de estrategia. El Estado no podía seguir implementando tratos diferenciados para docentes a su servicio que, por función, realizan tareas similares en las instituciones educativas públicas del Perú. Por el contrario, dentro de su política de inclusión, al Estado corresponde establecer normas comunes que integren a los docentes, que establezcan las mismas exigencias, los mismos derechos y las mismas oportunidades para todos, sin excepción”

17

El Ministerio de Educación encarga a la Dirección de Desarrollo Docente elaborar un proyecto de Ley con la principal finalidad de integrar en un solo régimen de carrera a todos los profesores en actividad - nombrados y contratados - que laboran al servicio del Estado en las diferentes modalidades de educación básica del sistema educativo y en educación técnico-productiva. El proyecto incluiría, transitoriamente, a los profesores que laboran en los Institutos y Escuelas de Educación Superior, hasta que se apruebe su Ley de Carrera específica.

El anteproyecto de Ley de Desarrollo Docente (Ministerio de Educación, 2012) propone una estrategia para integrar automáticamente a todos los profesores nombrados en la LP y la LCPM en un único marco legal y ubicarlos en las primeras seis escalas magisteriales de la nueva estructura de la carrera. Conserva numerosos aportes de la LCMP a la vez que realiza algunos cambios o agregados en la estructura de la carrera pública magisterial, los deberes y derechos de los docentes, las remuneraciones y asignaciones, el proceso disciplinario y las situaciones administrativas.

El Consejo de Ministro aprueba el anteproyecto con la denominación de Ley de Reforma Magisterial y lo presenta al Congreso de la República el 7 de agosto de 2012. El

proyecto se convierte en Ley tres meses y medio después con fecha 23 de noviembre de 2012.

2.1. Un régimen único de carrera para los docentes y el proceso de incorporación automático

La Ley de Reforma Magisterial deroga la LCPM y la LP y crea un régimen único de carrera para todos los docentes que trabajan al servicio del Estado, sea en calidad de nombrados en la carrera pública magisterial o de contratados temporalmente.

Para incorporar a los docentes nombrados que provenían de dos regímenes laborales tan dispares como el de la LP y la LCPM y ubicarlos en la nueva estructura de ocho escalas magisteriales dispuesta por la Ley de Reforma Magisterial, se establece la siguiente estrategia descrita en la primera, segunda, cuarta y sexta Disposiciones Complementarias, Transitorias y Finales de la Ley de Reforma Magisterial:

Disposiciones Complementarias	Régimen de carrera	Ubicación en las nuevas escalas de la Ley de Reforma Magisterial
Primera Disposición	Profesores de la Ley del Profesorado	Los profesores comprendidos en la LP serán reubicados automática y temporalmente en las escalas I, II y III de la Ley de Reforma Magisterial. Podrán reubicarse en las escalas III, IV, V y VI todos aquellos profesores que se presenten voluntariamente y aprueben uno de los dos concursos públicos excepcionales que convocará el MINEDU en el término del primer año de vigencia de la Ley.
Segunda y Sexta Disposición	Profesores sin título pedagógico	Los profesores nombrados sin título pedagógico serán ubicados en una escala transitoria cuyo monto y vigencia será establecido el Ministerio de Educación en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas. Tienen una prórroga de dos años para titularse e ingresar al primer nivel de la carrera previa evaluación. Los profesores que no acrediten título pedagógico vencido el plazo serán retirados del servicio público.
Cuarta Disposición	Profesores de la Ley de Carrera Pública Magisterial	Los profesores comprendidos en el I, II, III; IV y V nivel magisterial de la LCMPM serán reubicados automática y respectivamente en las escalas II, III, IV, V y VI de la Ley de Reforma Magisterial.

La ubicación de los docentes de la Ley del Profesorado en las tres primeras escalas de la nueva estructura de la carrera fue una de las medidas que más protestas generó entre el magisterio, que la percibió como una rebaja o degradación del nivel magisterial alcanzado en la LP. Los profesores que habían alcanzado el cuarto y quinto nivel magisterial en la LP y contaban con más de 20 y hasta 30 años en el servicio público se sintieron maltratados, a pesar de que la RIM que percibirían en la tercera escala de la Ley de Reforma Magisterial era mayor que el que ganaban en los el IV y V nivel de la LP como se demuestra en la tabla del siguiente acápite.

De otra parte, los profesores de la LCPM que serían ascendidos automáticamente a la escala inmediatamente superior al trasladarse a la Ley de Reforma Magisterial, protestaron porque la Ley no los incluyó en las dos convocatorias excepcionales para la reubicación de escala. Los profesores de la LP no habían tenido oportunidades de ascenso en los últimos seis años debido a que el MINEDU no había concurso a concurso alguno con este fin, tenían sus remuneraciones congeladas desde entonces y habían sido ubicados en las más bajas escalas de la Ley de Reforma Magisterial. La Ley de Reforma Magisterial intentaba compensar esta inequidad ofreciendo a los profesores de la LP la oportunidad de reubicarse en escalas más altas a través de dos concursos excepcionales en los que serían evaluados. Como los profesores de la LCPM pertenecían a niveles magisteriales con ingresos superiores a los de la LP, a los que habían accedido por concurso y mérito propio, se les ascendía automáticamente y sin evaluación a la escala inmediatamente superior de una carrera de ocho escalas.

Tres demandas de inconstitucionalidad contra diversos artículos y las disposiciones arriba mencionadas de la Ley de Reforma Magisterial fueron interpuestas ante el Tribunal Constitucional por el Colegio de Profesores del Perú, el 25% del número legal de congresistas de la República representados por Yohny Lescano Ancieta y el Sindicato Único de Trabajadores de la Educación (SUTEP). El 4 de setiembre de 2013 el Tribunal Constitucional (Tribunal Constitucional, 2013) mediante Expediente N° 0012-2013.PI/TC, declaró improcedente la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Agustín Salazar Piscocoya en su calidad de Decano del Colegio de Profesores del Perú. El Congresista Lescano sustentó ante el Tribunal Constitucional sus cuestionamientos a las disposiciones complementarias, transitorias y finales 1 y 4 de la Ley de Reforma Magisterial, en octubre de 2013. El Tribunal Constitucional no se ha pronunciado aún sobre su demanda. La tercera demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el SUTEP contra los artículos 20, 25, 29, 38, 40.h, 56, 71.a.9 y 78 y la primera y segunda disposición complementaria transitoria y final de la Ley 29944, fue admitida por el Tribunal Constitucional en noviembre de 2013 y está a la espera de una resolución.

A continuación destacamos algunos de los principales beneficios para el profesorado de la Ley de Reforma Magisterial:

Ley de Reforma Magisterial: Principales beneficios y exigencias para el profesorado

Alcance	Todos los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de Educación Básica y Técnico Productiva, en el Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local.
Escalas magisteriales	La carrera se organiza en ocho escalas magisteriales, lo que abre un horizonte de 30 años para el desarrollo profesional, los ascensos y la mejora de las remuneraciones.
Áreas de desempeño laboral	Reconoce cuatro áreas de desempeño laboral para los profesores: Gestión Pedagógica, Gestión Institucional, Formación Docente, Innovación e Investigación.
Deberes y derechos	Un sistema equitativo entre derechos y deberes del docente, precisando las causales de los diferentes tipos de sanciones, garantizando el debido proceso. Un sistema efectivo y justo para resolver las controversias.
Criterios de evaluación docente	La evaluación considera los siguientes criterios: Conocimiento en la disciplina y conocimiento pedagógico: qué sabe el maestro; Desempeño en el aula: cómo aplica ese saber con sus estudiantes y Formación y méritos: cómo se esfuerza para ser mejor profesional.
Evaluación de desempeño	Es obligatoria cada tres años y comprueba el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor establecidos en el Marco de Buen Desempeño Docente. Los profesores que no aprueban en la primera oportunidad son evaluados al año siguiente, se les capacita para el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas y pueden participar hasta en dos evaluaciones extraordinarias. Si desaprueban la segunda de ellas son retirados de la carrera pública magisterial.
Evaluación de ascenso	Se asciende a los siguientes niveles de la carrera y obtiene mejores remuneraciones a través de concursos públicos anuales. En las evaluaciones para el ascenso los resultados de la evaluación de desempeño previa tiene la mayor ponderación.
Evaluación de acceso a cargos	El profesor puede acceder voluntariamente a través de evaluaciones a otros cargos distintos a la docencia, como los cargos de director, subdirector y jerárquicos en instituciones educativas, acompañante pedagógico, formador, especialista de DRE, director o especialista de UGEL, entre otros. El período de ejercicio del cargo es de tres años. Al término del período de gestión el profesor es evaluado para determinar su continuidad en el cargo

	o su retorno al cargo docente.
Remuneración Intgra Mensual	La Remuneración Intgra Mensual (RIM) comprende las horas de docencia en aula, preparación de clases y evaluación, actividades extracurriculares complementarias, trabajo con las familias y la comunidad y apoyo al desarrollo de la institución educativa.
Transparencia en remuneraciones	Este sistema debe permitir que las remuneraciones se ordenen y sean comprensibles, permitiendo que los docentes entiendan los pagos que reciben y que el Estado supervise su cumplimiento e impida la manipulación de la planilla.
Escalafón principal fuente de la trayectoria profesional	La Ley convierte al escalafón en una fuente de información confiable para los procesos evaluativos contemplados en la reforma. Esto permitirá controlar mejor la veracidad de los documentos y liberará al docente de presentarlos reiteradamente en cada proceso.
Asignaciones temporales	El Estado reconoce con asignaciones temporales a los docentes por los siguientes conceptos: ejercicio de cargos de responsabilidad directiva; docencia en zonas rurales y de frontera; enseñanza en escuelas unidocentes, multigrado o bilingües; desempeño en zonas particularmente conflictivas como el VRAEM.
Descuento para espectáculos culturales	Se recupera el derecho contemplado en la ley del profesorado, referido a, gozar del 50% de descuento en las tarifas para espectáculos culturales.
Separación preventiva en cado de faltas graves	Se contempla la separación preventiva del profesor en caso de faltas graves que puedan afectar la integridad física o psicológica del estudiante Se incorporan el delito proselitismo político y de terrorismo como faltas grave y muy grave respectivamente

El proyecto de Ley de Reforma Magisterial no fue pre publicado ni difundido por otros medios antes de su presentación al Congreso de la República, como si lo fue posteriormente su Reglamento. Este hecho generó críticas de parte del magisterio y un sector de la ciudadanía.

Los contenidos más controversiales del proyecto de Ley de Reforma Magisterial fueron el no reconocimiento de la bonificación especial por preparación de clases y evaluación sobre la base del 30% de la remuneración total según lo disponía el artículo 48° de la Ley del Profesorado (Congreso de la República, 1984); el monto de la Remuneración Íntegra Mensual de la primera escala, la pérdida de la estabilidad laboral de desaprobara por tercera vez consecutiva la evaluación de desempeño, la duración de la jornada laboral, en particular la de los docentes de educación secundaria. El Consejo

Nacional de Educación había recomendado al Ministerio de Educación unificar la jornada laboral de 30 horas para profesores de jornada completa a fin de que estos docentes, además del trabajo en el aula, puedan atender a los padres de familia y a los propios estudiantes (Consejo Nacional de Educación, 2012).

La bonificación especial por preparación de clases y evaluación no se había pagado en 20 años y, junto con otras deudas del Estado con el magisterio como las bonificaciones por luto y sepelio, conformaban lo que el gremio magisterial denominó la deuda social magisterial. Paros y huelgas indefinidas convocadas por los profesores agrupados en la Comisión Nacional de Reorganización y Reorientación del SUTEP (CONARE) y por el CEN del SUTEP se sucedieron a lo largo de los tres meses que duró el debate del proyecto en el Congreso de la República. El CONARE inició una huelga indefinida el 29 de junio de 2012 que se prolongó por dos meses y tuvo impacto en nueve regiones del país: Puno, Cusco, Arequipa, Cerro de Pasco, Ayacucho, Huancavelica, Apurímac, Ucayali y Tacna en defensa de la Ley del Profesorado, la estabilidad laboral de los profesores de carrera y el pago del 30% por preparación de clases normado en la LP, entre otras demandas.

El 5 de setiembre de 2012, el Consejo Ejecutivo del SUTEP convocó a una huelga indefinida debido a que no habían encontrado respuestas positivas en la mesa de diálogo con el MINEDU respecto a sus demandas de incremento de salarios y pago del 30% por preparación de clases y evaluación. El 5 de octubre el MINEDU y el SUTEP firman un Acta de Acuerdos con la que se levanta la huelga indefinida. El MINEDU se compromete entre otros asuntos a formar en el plazo de 10 días una Comisión Intersectorial presidida por el Consejo de Ministros para tratar la bonificación especial del 30% y otros asuntos magisteriales que se acuerden (Los Andes, 2012).

El 13 de noviembre de 2012 el Congreso de la República mediante la Ley N° 29934 otorga una asignación excepcional y extraordinaria, por única vez, hasta por el monto de 300 nuevos soles a favor de los docentes y auxiliares de educación de instituciones educativas públicas a nivel nacional de la educación básica y la educación técnico-productiva (Congreso de la República, 2012). Dicha asignación se financió con el presupuesto del Ministerio de Educación hasta por un monto de 107 millones de nuevos soles, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. La asignación extraordinaria fue abonada en diciembre de 2012.

La aprobación de la Ley de Reforma Magisterial a fines de noviembre de 2012, la asignación extraordinaria y el cierre del año escolar, contribuyeron a amainar las protestas magisteriales contra la Ley.

III. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL: LAS PRIMERAS MEDIDAS

Según la Décima Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley de Reforma Magisterial, el Poder Ejecutivo debe asegurar el financiamiento de la Ley y garantizar su aplicación ordenada. Dispone además que la implementación de la RIM y el primer incremento de remuneraciones a todos los profesores en la carrera, sin excepción, debe efectivizarse a partir de la entrada en vigencia de la Ley (24 de noviembre de 2012) y que las nuevas asignaciones e incentivos se implementarán a partir del 1 de enero de 2014.

Enseguida un recuento de lo avanzado en la implementación de la Ley a diciembre de 2013.

3.1.1. Nueva Remuneración Integra Mensual

El 22 de diciembre de 2012 se emite el Decreto Supremo N° 290-2012-EF que fija la Remuneración Integra Mensual – RIM del profesor de la Primera Escala Magisterial en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial (Ministerio de Economía y Finanzas, 2012). El monto por hora de trabajo semanal mensual de los profesores en la primera escala magisterial queda definido en 51.83 nuevos soles. Este monto se incrementa según los índices de incremento de la RIM de escala a escala.

A partir de este monto inicial se establece la RIM de las subsiguientes escalas magisteriales como sigue:

RIM según Escala Magisterial y Jornada Laboral

Escala Magisterial	Índice (%) incremento	24 horas	30 horas	40 horas
Escala 8	160	3,234.19	4,042.74	5,390.32
Escala 7	130	2,861.01	3,576.27	4,768.36
Escala 6	100	2,487.84	3,109.80	4,146.40
Escala 5	70	2,114.66	2,643.33	3,524.44
Escala 4	40	1,741.49	2,176.86	2,902.48
Escala 3	25	1,554.90	1,943.63	2,591.50
Escala 2	10	1,368.31	1,710.39	2,280.52
Escala 1	0	1,243.92	1,554.90	2,073.20

Los profesores de carrera en la Ley de Reforma Magisterial empiezan a percibir su nueva RIM en enero de 2013. El Estado realiza una inversión inicial de 720 millones de nuevos soles para financiar el incremento de la RIM.

La siguiente tabla muestra las mejoras en las remuneraciones de los docentes al trasladarse al régimen único de la Ley de Reforma Magisterial.

Comparación de remuneraciones de los profesores según escala salarial

Nivel Magisterial		LP (1)	CPM (2)	LRM(3) (*)	3 con 1 (**)	3 con 2 (**)
VIII	40			5390.32		
	30			4042.74		
	24			3234.19		
VII	40			4768.36		
	30			3576.27		
	24			2861.02		
VI	40			4146.40		80.00
	30			3109.80		60.00
	24			2487.84		48.00
V	40	1369	4066.4	3524.44	2155.44	454.64
	30	1313	3049.8	2643.33	1330.33	340.98
	24	1238	2439.84	2114.66	876.66	272.78
IV	40	1342	3069.8	2902.48	1560.48	231.32
	30	1287	2302.35	2176.86	889.86	173.49
	24	1221	1841.88	1741.49	520.49	138.79
III	40	1320	2671.16	2591.50	1271.50	219.32
	30	1266	2003.37	1943.63	677.63	164.49
	24	1203	1602.7	1554.90	351.90	131.59
II	40	1301	2372.18	2280.52	979.52	207.32
	30	1248	1779.14	1710.39	462.39	155.49
	24	1188	1423.31	1368.31	180.31	124.39
I	40	1285	2073.2	2073.20	788.20	
	30	1234	1554.9	1554.90	320.90	
	24	1177	1243.92	1243.92	66.92	

(*) Remuneración Integra Mensual (RIM) = S/. 51.83 que establece la CPM.

(**) El incremento de remuneración en ningún caso será menor del 8 % del RIM (S/ 100)

3.1.2. El reglamento de la Ley

El Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial es aprobado el 2 de mayo de 2013 mediante el DS N° 084-2011-ED. En febrero de 2013 la Ministra de Educación había autorizado mediante la Resolución Ministerial 0062-2013-ED que la Oficina de Prensa pre publicara el proyecto de Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial en el portal institucional del MINEDU a efectos de recibir sugerencias y alcances de las entidades públicas y privadas y de la ciudadanía en general durante el plazo de 10 días.

El Reglamento regula criterios, procesos y procedimientos contenidos en la Ley de Reforma Magisterial, tales como la planificación y gestión descentralizada de la formación docente en servicio, la organización del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas, la política para el otorgamiento de becas de maestría y doctorado, los cargos de las áreas de desempeño laboral, la rectoría del MINEDU y el rol de los Gobiernos Regionales en las Evaluaciones, los procesos de evaluación de ingreso, desempeño, acceso a cargos directivos y ascenso en la carrera, las faltas e infracciones, entre otras acciones de personal.

Las mayores controversias suscitadas en torno al reglamento se relacionaron con el cese por límite de edad (65 años) y las responsabilidades de los Comités de Evaluación en la etapa local de los concursos públicos. El Consejo Nacional de Educación recomendó, por ejemplo, estudiar la posibilidad de reducir el número de Comités de Evaluación, dado que su fusión facilitaría la tarea de calificar a sus integrantes para realizar sus tareas de evaluación con transparencia y rigor técnico (Consejo Nacional de Educación, 2013).

3.1.3. La evaluación por competencias en la Ley de Reforma Magisterial

La política de evaluación docente se enmarca en los mandatos de la Ley de Reforma Magisterial y los criterios de buena docencia aprobados en el Marco de Buen Desempeño Docente.

La Ley de Reforma Magisterial y su reglamento establecen que la movilidad en la carrera se realiza mediante concursos públicos y procesos de evaluación: i) la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial, ii) la evaluación para el ascenso de escala en la carrera, iii) la evaluación para el acceso a cargos dentro de la carrera y iv) la evaluación de desempeño para la permanencia en la carrera. El siguiente cuadro presenta las características de cada tipo de evaluación.

Evaluación docente: Tipos y características

Evaluación	Carácter	Periodicidad	Requisitos
Ingreso	Voluntario	Cada dos años	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título pedagógico (de Instituto superior pedagógico o licenciatura universitaria)
Ascenso	Voluntario	Permanente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento tiempo necesario en la escala anterior (de 3 a 5 años). ▪ Aprobación de evaluación de desempeño.
Acceso a cargos	Voluntario	Según convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ubicación en determinada escala según tipo de cargo.
Desempeño	Obligatorio	Cada tres años	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Docentes nombrados en la carrera

A ellas la Ley agrega las evaluaciones anuales para contratación docente a cargo de los Gobiernos Regionales y, tres procesos excepcionales de evaluación que se realizarán por única vez:

- i) los dos concursos públicos dirigidos a aproximadamente 192, 912 docentes provenientes de la antigua Ley del Profesorado para posibilitar su acceso a la tercera, cuarta, quinta y sexta escalas magisteriales de la LRM y
- ii) la evaluación de aproximadamente 17,000 docentes interinos nombrados sin título pedagógico para posibilitar que sólo aquellos que acrediten título pedagógico, puedan postular para su acceso a la primera escala de la carrera pública magisterial.

La Ley también establece un conjunto de excepcionalidades en la implementación de la primera evaluación de acceso a cargos de sub director y director de instituciones educativas públicas, a fin de facilitar el acceso de docentes de la antigua Ley de Profesorado y garantizar la experiencia necesaria en el servicio educativo público.

El siguiente cuadro presenta el cronograma de evaluaciones que emerge de los mandatos de la Ley de Reforma Magisterial.

Cronograma de las evaluaciones docentes

Tipo de Evaluación	Fecha de realización
Concurso de acceso a III, IV, V y VI escalas magisteriales	Convocatoria dentro del primer año de vigencia de la Ley : año 2013
Concurso de acceso a la CPM para profesores interinos	Convocatoria dentro de segundo año: 2014
1° Concurso de acceso a cargos de director	Convocatoria dentro del primer año de

y subdirector	vigencia de la Ley: año 2013
Concurso de acceso a la CPM	Convocatoria dentro del tercer año: 2015
Ascenso	Convocatoria posterior a la evaluación de desempeño, para docentes de I y II escalas magisteriales: 2017.
Concurso de acceso a cargos: Especialistas y autoridades de UGEL y DRE Cargos de formación e investigación Directores y sub directores	Convocatoria dentro del segundo y tercer años: 2014 2015 2015 – 2016.
Evaluación de desempeño	Convocatoria dentro del tercer año. 2016

El MINEDU decide dar prioridad a la realización del primer concurso de acceso a cargos de director y subdirector de instituciones educativas en el 2013 con la finalidad de renovar los liderazgos en las instituciones educativas de Educación Básica Regular, a la vez que se prepara la convocatoria a los dos concursos excepcionales de acceso a las III, IV, V y VI escala magisterial para noviembre del mismo año, concursos que permitirán completar el proceso de integración de los profesores de la LP a la nueva estructura de la carrera pública magisterial.

3.1.4. El Marco de Buen Desempeño Docente

Un segundo pilar para el desarrollo de la política de evaluación docente lo constituyeron los criterios o estándares de buen desempeño de la profesión. Las evaluaciones docentes de ingreso e incorporación a las LCPM habían sido cuestionadas, entre otros factores, porque no respondían a criterios consensuados sobre lo que significa una buena práctica de la profesión. Según señala Ravela (Ravela, 2011, págs. 222 - 230) el sentido de establecer marcos de buena práctica de la profesión docente es tener un mecanismo de evaluación adecuado, que nos informe si los docentes alcanzan los criterios esperados y a su vez retroalimente a los sujetos respecto de las necesidades de mejora. A su vez, estos marcos permiten generar un clima de transparencia entre Estado, sociedad y magisterio respecto del tipo de ejercicio docente esperado.

Es así como, tomando como base el Marco Orientador del Buen Desempeño Docente entregado por el Consejo Nacional de Educación al Ministerio de Educación en diciembre de 2011, la Dirección General de Desarrollo Docente emprende la tarea de revisar la propuesta del CNE con la colaboración de una Grupo Impulsor integrado por representantes del Consejo Nacional de Educación, el Sistema Nacional de Evaluación y

Acreditación de la Calidad de la Educación, la Asamblea Nacional de Gobierno Regionales y Foro Educativo. Un representante del CEN del SUTEP participó también en las reuniones de trabajo pero finalmente el Sindicato decidió abstenerse de suscribir el texto final del Marco de Buen Desempeño Docente.

El Marco de Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2014) propone una visión de la profesión docente dotada de autonomía ética e intelectual, la entiende como un quehacer complejo integrado por una dimensión pedagógica, una dimensión política y una dimensión cultural, articuladas entre sí. El núcleo de esta visión está en la dimensión pedagógica.

El Marco define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y son exigibles a todo docente de educación básica del país. Este conjunto de criterios de buena docencia serán el eje en torno al cual se ha de diseñar el sistema de evaluación docente y las políticas de formación docente, como lo señala la Ley de Reforma Magisterial.

El 27 de diciembre de 2012 se aprueba por Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED el Marco de Buen Desempeño Docente.

Un punto controversial de la Ley en torno a la evaluación del desempeño docente es el señalamiento de que además de los criterios de buen desempeño, ésta deberá incluir necesariamente la evaluación del progreso de los alumnos (artículo 24° de la Ley). La literatura señala que no es posible aislar el impacto del factor enseñanza en los resultados de rendimiento de los estudiantes. El aprendizaje sería un fenómeno resultante de la conjunción de múltiples factores, unos en referencia al propio sujeto de aprendizaje, otros a la dinámica del aula y la actuación del docente, o a factores de contexto escolar, social y cultural. Si no es posible aislar la especificidad del impacto de la actuación docente en sus estudiantes, tampoco lo es asignar toda la responsabilidad por los resultados de aprendizaje a su desempeño profesional. El rendimiento estudiantil además no informa que aspectos de su práctica requerirían mejora. Un marco de desempeño profesional es una opción más adecuada y asumida por la mayoría de países como parte de sus políticas de desarrollo profesional docente (Ravela, 2011).

Definido el buen desempeño como un conjunto de dominios, competencias y desempeños, define el carácter de la evaluación –por competencias- y conlleva una ruptura con la cultura de evaluación docente centrada en el manejo de información. Un cambio cultural de estas dimensiones exige un gran esfuerzo de formación de

recursos humanos en calidad y cantidad suficientes para el diseño e implementación de este nuevo enfoque de evaluación.

Implicó una discusión teórica respecto al sustento de la propuesta en su dimensión política, en los criterios de la evaluación, en su dimensión epistemológica, que discute la concepción de saber y la geografía de saberes implicados en los procesos de evaluación, y en su dimensión técnica para garantizar coherencia entre los procesos operativos, los procedimientos y herramientas con las otras dimensiones de la evaluación. Considerando los desafíos que provenían del mandato de la Ley de Reforma Magisterial y el desarrollo incipiente de una cultura y conocimiento profesional especializado en evaluación docente en el país, se delinearon un conjunto de características para la construcción del sistema de evaluación docente (González Garrido, 2013):

“...la construcción del sistema de evaluación docente, en coherencia con estos fundamentos, debe guardar las siguientes características:

- a. Se basa en un enfoque centrado en los sujetos y evalúa competencia (entendido como concepto holístico que permite el conocimiento de la calidad de los desempeños).
- b. Tiene carácter formativo, pues informa de la realidad de la enseñanza, orientando la transformación de la acción pedagógica por parte de los docentes y orienta las políticas de formación y contratación docente.
- c. Es participativo, es decir que genera consensos sociales con docentes, académicos, comunidad educativa y opinión pública.
- d. Se establece institucionalmente para lograr una gestión nacional y descentralizada del sistema de evaluación, en base a las competencias especializadas generadas por la DIED, en el personal del MINEDU y de las regiones.
- e. Se articula con otras instancias dentro y fuera del MINEDU con la finalidad de enriquecer el propio modelo incorporando progresivamente los requerimientos y hallazgos de otras instancias que resulten relevantes para el proceso de evaluación del docente de la carrera pública magisterial y de otro lado para contribuir al perfeccionamiento de otras políticas públicas relacionadas con la formación y la movilidad profesional del profesor”.

Dados los plazos establecidos por la Ley de Reforma Magisterial la tarea de diseñar un sistema de evaluación docente guardaba una complejidad muy grande. Es posible que la gestión, impelida por presiones de orden político y mediático, no diera prioridad a garantizar una atención adecuada a la complejidad de este proceso.

3.1.5. El primer concurso de acceso a cargos de director y subdirector de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular

La evaluación de directores y sub directores de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular es el primer proceso convocado por el MINEDU. En mayo de 2013 se publica la Resolución Ministerial N° 262-2013-ED que aprueba la Directiva N°018-2013-MINEDU/VMGP-DIGEDD denominada Normas para el concurso de acceso a cargos de director y sub director de instituciones educativas de Educación Básica Regular.

Las características centrales de esta evaluación fueron (Ministerio de Educación, 2013):

- a. Se focalizó en seleccionar profesores para ocupar hasta 15,000 plazas orgánicas de dirección y subdirección de instituciones educativas públicas de los tres niveles (inicial, primaria y secundaria) de la modalidad de Educación Básica Regular. Inicialmente restringida a las instituciones educativas (IIEE) de carácter polidocente, se amplió posteriormente a IIEE multigrado, excluyendo únicamente a las IIEE unidocente, por convenio y fiscalizadas.

Se excluyó a las escuelas unidocentes porque en ellas no existe el cargo de director sino la asignación de funciones de director al único maestro en ellas. En el caso de las IIEE por convenio y fiscalizadas, se hacía necesario revisar el marco legal que las ampara y permite en el caso de las II.EE por convenio que los promotores seleccionen a los profesionales que ocupan estos cargos.

- b. Las plazas directivas que se pusieron a concurso debían cumplir con el requisito de ser orgánicas, financiadas y que, en el momento del concurso, se encontraran ocupadas por profesores en calidad de nombrados o designados. La razón de esta decisión fue principalmente financiera. Se buscaba evitar que el concurso generara una demanda adicional de recursos que no pudiera ser absorbida por los fondos fiscales.

Limitar el concurso a las plazas directivas orgánicas ocupadas generó controversias pues obligaba a concursar a docentes que consideraban que el ejercicio del cargo directivo era un derecho adquirido dado que habían sido nombrados en él. Exigieron ser sometidos a una evaluación de desempeño y rechazaron serlo a una evaluación de acceso al cargo. Se generó un movimiento de directores y subdirectores que interpusieron demandas legales -acciones de amparo y medidas cautelares principalmente- que obligaron al MINEDU a retirar por orden judicial un determinado número de plazas del concurso.

c. La Directiva del concurso introduce la evaluación por competencias en las evaluaciones docentes. La oficialización del Marco de Buen Desempeño Docente y lo avanzado en la formulación del Marco de Buen Desempeño del Directivo, proceso iniciado en 2012 por la Dirección General de Desarrollo de Instituciones Educativas (DIGEDIE), posibilitan el desarrollo de una evaluación por competencias. La Directiva establece que:

- Se evaluarán competencias. Los instrumentos de evaluación medirán la capacidad del postulante para resolver dilemas de la gestión. Se evaluará cuánto el postulante posee los criterios básicos para una toma de decisiones adecuada al desarrollo de la institución educativa.
- Se aplicarán tres instrumentos de evaluación: una Prueba Nacional Clasificatoria, una Matriz de Valoración de Trayectoria Profesional, una prueba de Solución de Casos. Para aprobar cada instrumento de evaluación se requiere alcanzar un puntaje necesario. No hay aquí un modelo compensatorio, donde los puntajes se promedian. Hay una sumatoria de puntos, con el requisito de haber alcanzado en todos los casos un puntaje necesario.
- La evaluación se realizará en dos etapas. La primera, consta de la aplicación de la Prueba Nacional Clasificatoria. Quienes aprueben esta etapa, pasan a la segunda que evalúa la trayectoria profesional y la solución de casos. La Directiva anexa las matrices de especificaciones técnicas de los instrumentos a fin de orientar el proceso de preparación de los postulantes al concurso.
- En el caso de instituciones ubicadas en contextos de lenguas originarias, se examinará a los postulantes en el dominio oral de la lengua correspondiente.

Siguiendo la pauta establecida en la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento, la Directiva distribuye responsabilidades del Ministerio de Educación y los Gobiernos Regionales, así como las funciones de los Comités de Vigilancia instancias previstas por la Ley en el nivel regional y los Comités de Evaluación en el nivel local. Esta organización es un entramado en el que el MINEDU actúa en roles de asesoría y desarrollo de capacidades en servidores públicos de los Gobiernos Regionales y sus instancias descentralizadas para la implementación del proceso. Para ello el MINEDU diseña e implementa un conjunto de acciones de asistencia técnica a las Direcciones Regionales de Educación de los Gobiernos Regionales y un programa de talleres formativos para los integrantes de los Comités de Vigilancia y Comités de Evaluación locales. De otra parte, si bien el proceso de formulación de este diseño, incluyó

procesos de consulta con las regiones, no hubo estos mismos procesos con otros actores, principalmente directores y docentes en regiones.

El proceso se realizaría sobre la base de un soporte tecnológico, por lo tanto exigiría el desarrollo de un software como de una adecuada base de infraestructura (PC, servidores y conectividad). El tema del soporte tecnológico constituía un elemento crucial para el desarrollo del proceso, en tanto, garantía de imparcialidad, transparencia y seguridad en la aplicación de los instrumentos. Pero a su vez, exigía un alto estándar de funcionabilidad a nivel del diseño del programa, como un adecuado funcionamiento de la infraestructura en calidad y cantidad suficiente para una aplicación masiva.

Ciertamente, el Ministerio de Educación no fue capaz de garantizar el soporte informático adecuado y necesario para la implementación del proceso. La información existente sobre el parque informático en cantidad y calidad en las diversas regiones del país (Ministerio de Educación, 2013), obligaba a organizar el proceso en turnos continuos hasta atender a la totalidad de docentes postulantes. El número total de postulante era de 39,823 que estaban distribuidos en cuatro turnos, dos turnos por cada día. Además del parque informático, un componente central en este proceso era la conectividad para la modalidad en línea. En 14 de las 26 regiones se aplicaría esta modalidad. En las otras doce regiones se aplicaría la modalidad fuera de línea, en base a redes locales. Fue una decisión de alto riesgo, que pese a los esfuerzos realizados no alcanzó a entregar los resultados esperados.

La publicación de la directiva del concurso generó un importante movimiento en el magisterio. De una parte, una oposición de los docentes que ocupaban plazas orgánicas en concurso por más de 10, 15 y hasta 20 años. De otra parte, la evaluación por competencias y digital generó expectativas en otro sector del magisterio y de la sociedad civil, por su novedad en el medio. Constituía la primera experiencia de evaluación docente en línea a realizarse en el país.

El concurso de acceso a cargos directivos introdujo innovaciones en los instrumentos de evaluación como la Matriz de Valoración de la Trayectoria Profesional y la Solución de Casos. Se abrió la posibilidad de participar en el concurso a Directores o Jefes del Área de Gestión Pedagógica de las DRE y la UGEL, a los docente que venían laborando en uno de los niveles educativos de la Educación Básica Regular, teniendo una titulación diferente, podían postular a la misma plaza o a una similar, siempre y cuando acreditaran diez años de experiencia previa en el nivel al que postulaban. La convocatoria fue publicada con un cronograma y el listado de plazas en concurso: 13, 832 plazas directivas a nivel nacional.

Se presentaron al concurso un total de 39,838 docentes. De ellos, 9,219 eran directores en ejercicio en las plazas puestas a concurso (Ver anexo 1).

Debido principalmente a errores en el listado de plazas en concurso, identificadas por DRE y UGEL responsables de validarlas así como por particulares, debieron realizarse varias modificaciones a la directiva del concurso. Este hecho afectó el proceso y la credibilidad del MINEDU y puso en evidencia la necesidad de organizar una única base de información docente, actualizada y validada, y contar con un sistema integrado de información educativa. El MINEDU administra varias bases de datos no articuladas entre sí, con finalidades específicas y sin una estructura y gestión centralizadas.

El concurso de acceso a cargos directivos de IE, programado para iniciarse con la aplicación de la Prueba Nacional Clasificatoria el 2 y 3 de noviembre de 2013 no se concretó. El 1º de noviembre dificultades de orden tecnológico obligaron a postergar la aplicación de la Prueba Nacional Clasificatoria para los días 16 y 17 de noviembre (Ministerio de Educación, 2013) mediante Resolución Ministerial N° 0548-2013-ED, con el fin de garantizar la idoneidad, confiabilidad y transparencia de la Prueba. El 16 de noviembre el concurso fue suspendido mediante RM N° 0568-2013-ED, en su totalidad, al evidenciarse nuevamente graves problemas de conectividad tanto en la modalidad de aplicación en línea de la Prueba Nacional Clasificatoria como en los dispositivos USB de la modalidad fuera de línea. Así mismo, la Resolución Ministerial dispone el retiro del listado consolidado de plazas en concurso para revisión de la lista y anuncia que los resultados de aquellos docentes que alcanzaron a culminar la prueba se consideraran válidos (Ministerio de Educación, 2013).

Información no oficial, indica que en la modalidad en línea culminaron la prueba 989 postulantes. En esta modalidad habrían aprobado la Prueba Nacional Clasificatoria un 36.6% de postulantes.

3.1.6. Nuevas normas para la reasignación y permuta del profesorado

Otra de las tareas en curso para la implementación plena de la Ley de Reforma Magisterial está relacionada con la adecuación de normas de procedimiento relacionadas con situaciones administrativas de personal, a los criterios, principios y normas de la nueva Ley. Estaban pendientes, entre otros, el establecimiento de la situación jurídica de los auxiliares de educación, la descripción de los cargos en las cuatro áreas de desempeño laboral, la adecuación de las normas para el proceso de racionalización y los procesos de reasignación, permuta y encargatura.

La primera norma de procedimiento que se concuerda con la Ley de Reforma Magisterial, es la referida a los procesos de reasignación y permuta de los profesores comprendidos en la carrera. Se emite el 25 de noviembre de 2013, mediante Resolución Ministerial 0582-2013-ED.

Respecto de la reasignación, definida como la acción administrativa de personal mediante la cual el profesor se desplaza de un cargo a otro igual que se encuentre vacante, se establece que es un desplazamiento permanente y de carácter definitivo, manteniendo la jornada de trabajo y escala magisterial alcanzada por el profesor. Los cargos de Director o Jefe de Gestión Pedagógica y Director de UGEL sólo pueden ser cubiertos por concurso y no por reasignación (Ministerio de Educación, 2013).

El proceso de reasignación se realiza entre los meses de octubre y diciembre de cada año. El profesor que no acredite aprobación de la evaluación de desempeño no podrá acreditarse.

La permuta es la acción administrativa de personal mediante el cual dos profesores de la misma escala magisterial y que desempeñan el mismo cargo intercambian sus plazas por mutuo acuerdo. Los profesores que ejerzan cargos de gestión institucional cubiertos por concurso, deberán culminar su período de gestión o renunciar al cargo y regularizar su nombramiento docente para poder participar en una permuta.

La permuta se realiza entre el marzo y setiembre de cada año.

No podrán participar en reasignaciones en cualquiera de sus causales o en permutas los profesores que se encuentran inmersos en un proceso administrativo disciplinario instaurado. O está en uso de licencia sin goce de remuneraciones, está cumpliendo sanción administrativa disciplinaria, condena condicional o estar inhabilitado por resolución judicial.

3.1.7. Fijación de nuevos montos de las asignaciones por desempeño de cargos, luto y sepelio y tipo y ubicación de la Institución Educativa

Para cumplir con la Décima Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley de Reforma Magisterial, que establece que las nuevas asignaciones e incentivos deben implementarse a partir del 1 de enero de 2014, el MINEDU trabaja durante el 2013 en la definición de las características, criterios y montos de las asignaciones por tipo y ubicación de la institución educativa, así como de la asignación especial por labores en el VRAEM.

La primera asignación en ser aprobada en el marco de la carrera pública magisterial de la Ley de Reforma Magisterial, es la que se otorga por el desempeño temporal del cargo de director y subdirector de Institución Educativa Pública. El 13 de setiembre de 2012, mediante el DS 227-2013-EF, el Presidente de la República aprueba el monto de esta asignación, la que es refrendada por los Ministros de Educación y de Economía y Finanzas. El DS establece que estas asignaciones estarán destinadas únicamente a quienes sean designados en los mencionados cargos, vía concurso público. El monto de la asignación varía según el cargo y el número de turnos en funcionamiento en la IE y son excluyentes entre sí, pudiendo percibirse sólo una de ellas (Ministerio de Economía y Finanzas, 2013).

Montos de Asignaciones por Desempeño de Cargo Directivo de IE

Cargo	Nº de Turnos	Monto de la asignación (S/.)
Director de Institución Educativa	2 Turnos	800
	1 Turno	600
Subdirector de Institución Educativa	-	400

La segunda asignación aprobada es la que se otorga al profesor por fallecimiento de su cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, sus padres o hijos. El monto de esta asignación fue aprobada el 13 de diciembre de 2012 por Decreto Supremo N° 309-2013-EF. Fija en tres mil nuevos soles (S/. 3 000,00) el monto único del Subsidio por Luto y Sepelio al que se refiere el artículo 62 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial (Ministerio de Economía y Finanzas, 2013).

El MINEDU define así mismo en el 2013 los criterios para fijar los montos de las asignaciones temporales por tipo y ubicación de la IE que establece la Ley. Si bien el DS N° 014-2014-EF fue aprobado el 14 de enero de 2014, lo incluimos en esta revisión debido a que su sustentación técnica fue elaborada durante el periodo de análisis de este balance.

A continuación los tipos de asignaciones temporales y montos aprobados (Ministerio de Economía y Finanzas, 2014):

Montos de Asignaciones Temporales por Tipo y Ubicación de la IE

TIPO DE ASIGNACIÓN	MONTOS	OBSERVACIONES
Asignación Temporal por prestar servicio efectivo en una	Asignación temporal por prestar servicios en una institución educativa	La percepción de estas dos asignaciones son

<p>Institución Educativa Pública Unidocente o Multigrado de Educación Básica y Educación Técnico Productiva</p>	<p>pública Unidocente: S/. 200,00. Asignación temporal por prestar servicios en una institución educativa pública Multigrado: S/. 140,00.</p>	<p>excluyentes entre sí.</p>
<p>Asignación Temporal por prestar servicio efectivo en una Institución Educativa Pública (IE) comprendida en la Educación Intercultural Bilingüe de acuerdo al criterio lingüístico (EIB)</p>	<p>Asignación temporal por prestar servicios en una institución educativa pública comprendida en EIB de acuerdo al criterio lingüístico: S/. 50,00. Asignación temporal adicional por contar con acreditación del Ministerio de Educación en el dominio de la lengua originaria correspondiente a la institución educativa pública comprendida en EIB: S/. 100,00.</p>	<p>La percepción de las asignaciones antes mencionadas no son excluyentes entre sí, de corresponder</p>
<p>Asignación Temporal por prestar servicio efectivo en una Institución Educativa Pública ubicada en zona rural y/o de frontera</p>	<p>Asignación temporal por prestar servicios en una institución educativa pública ubicada en zona rural, según clasificación de ruralidad: Rural 1: S/. 200,00. Rural 2: S/. 100,00. Rural 3: S/. 70,00. Asignación temporal por prestar servicios en una institución educativa pública ubicada en zona de frontera: S/. 100,00.</p>	<p>El Ministerio de Educación actualizará anualmente el padrón de instituciones educativas públicas ubicadas en zonas rurales y el tipo de ruralidad correspondiente. La percepción de las asignaciones antes mencionadas no son excluyentes entre sí, de corresponder.</p>
<p>Asignación Especial por prestar servicio efectivo en una Institución Educativa Pública ubicada en el VRAEM</p>	<p>Asignación especial por prestar servicios en una institución educativa pública ubicada en el ámbito de intervención directa del VRAEM: S/. 300,00.</p>	<p>Esta asignación especial será otorgada en tanto el Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro – VRAEM continúe declarada como prioridad nacional del desarrollo económico social y la pacificación.</p>

3.1.8. La evaluación descentralizada para contratación docente: la Prueba Única Regional

El servicio educativo público no cuenta con docentes nombrados en número suficiente para atender la demanda de profesores para todas las aulas de educación básica y técnico productiva del país. Los concursos para contratación docente cumplen el objetivo de cubrir

esta demanda antes del inicio de año escolar cada año. Como no se conocen con exactitud las plazas necesarias por región y provincia, por ejemplo, para lograr la cobertura universal en instituciones educativas de secundaria, por grado y especialidad, en espacios urbanos y rurales, en contexto bilingüe o en función de metas específicas de crecimiento; las plazas que se ponen a concurso se determinan por topes históricos, lo que genera una dinámica inercial de repetición, de acuerdo a disponibilidad presupuestal.

En ejercicio de su rol rector, durante el periodo de análisis el MINEDU elaboró lineamientos normativos para la implementación de tres concursos anuales (2012, 2013 y 2014) de contratación docente por los Gobiernos Regionales. Del mismo modo, cumplió funciones de asistencia técnica a los Comités de Contratación de las Direcciones Regionales de Educación de todo el país.

En los procesos realizados en este periodo el MINEDU produjo tres instrumentos normativos que fueron aprobados por Resolución Jefatural de la Unidad de Personal:

Normas para Concursos de Contratación Docente 2011-2013

Resolución Jefatural	Fecha de emisión	Fecha del concurso
RJ N° 4092-2011-ED	5 de diciembre 2011	Concurso de contrato docente, enero 2012
RJ N° 3675-2012-ED	13 de noviembre 2012	Concurso de contrato docente, enero 2013
RJ N° 5211-2013-ED	31 de octubre 2013	Concurso de contrato docente, enero 2014

Para cada año, la norma establece las modalidades, niveles, ciclo y forma en que se convoca a cubrir plazas, así como el número de horas de la jornada que les corresponden. En los concursos 2012 y 2013 se establecen estas jornadas según la normativa anterior a la Ley de Reforma Magisterial. En el 2013 se introducen las nuevas jornadas laborales (Ministerio de Educación, 2013).

Modalidad, forma, nivel, ciclo o programa	Jornada laboral (2012, 2013)	Jornada Laboral (2014)
EBR nivel inicial	25 horas pedagógicas	30 horas pedagógicas
EBA ciclo inicial / intermedio		
EBA ciclo avanzado	30 horas pedagógicas	
EBE inicial		
EBR nivel primario		
EBE primaria		

TÉCNICO - PRODUCTIVA, ciclo básico y medio 24 horas pedagógicas 24 horas pedagógicas
EBR nivel secundaria*

Las normas precisan las responsabilidades de cada nivel de gobierno. El MINEDU establece las normas de acuerdo con las cuales las DRE y UGEL implementan el proceso de evaluación para seleccionar a los docentes a ser contratados en sus territorios, para lo cual conforman Comisiones de Contratación Docente.

Una tarea central es la determinación de responsabilidades en torno a la Prueba Única Regional (PUR). En las normas se señala que es función del MINEDU elaborar la matriz de especificaciones técnicas de la Prueba Única Regional, la cual debe contener los aspectos y contenidos a evaluar. Las Direcciones Regionales de Educación de los Gobiernos Regionales tienen a su cargo elaborar y aplicar la PUR en sus territorios, en estricto cumplimiento de la matriz establecida por el Ministerio de Educación.

Para efectos de la aplicación de la PUR, la norma explícita la obligación de las DRE a descentralizar ésta en más de una sede regional, en mérito a las distancias geográficas en una región. Así mismo, tienen la obligación, una vez culminado el proceso y entregado resultados, de publicar las preguntas resueltas de la prueba única regional. Este ha sido el modelo seguido en los concursos 2012 y 2013.

En relación con la Matriz de Especificaciones Técnicas de la PUR, el MINEDU estableció una prueba de opción múltiple de 100 ítems según el siguiente esquema:

Especificaciones Técnicas Prueba Única Regional 2014

Dimensiones	Peso (%)	N° de Preguntas
Comunicación	20	20
Razonamiento Lógico Matemático	20	20
Realidad Nacional y Regional	10	10
Ciudadanía	10	10
Conocimientos Pedagógicos y Curriculares	40	40

Sobre la base de este esquema se elaboran las preguntas considerando tres niveles de dominio: conocimiento, comprensión, aplicación, como tres niveles jerarquizados de menor a mayor demanda cognitiva para el postulante. De modo que quien postula se ve confrontado con cada uno de estos distintos niveles de demanda.

Este esquema de trabajo tiene tres dificultades:

- La calidad de las pruebas no tiene un estándar. Las DRE tienden a tercerizar los servicios de elaboración, aplicación y procesamiento de las PUR. Las entidades que toman a su cargo esta actividad, se trata de universidades del ámbito de cada región, no han participado de las acciones de capacitación o asistencia técnica y en esa medida no garantizan fidelidad con las características establecidas por el MINEDU.
- Las pruebas no son comparables entre sí. Un equívoco generalizado refiere a que las pruebas de una determinada región podría ser “más fácil” o “más difícil” para los maestros. Sin embargo, en tanto no se puede garantizar fidelidad en el seguimiento de la pauta establecida por la norma, no es posible establecer comparaciones de tipo estadístico entre los resultados de las regiones.
- La inestabilidad de los especialistas de las DRE que tienen a su cargo la gestión del Concurso y particularmente, la elaboración de la PUR, afecta significativamente este proceso en su continuidad y en la necesaria acumulación de experiencia y conocimiento para esta tarea.

Para el concurso 2014 se plantearon algunas modificaciones que buscaban resolver estos puntos críticos en el desarrollo de las acciones entre sede central y Gobiernos Regionales. Una primera modificación fue introducir en la normativa un artículo referido al desarrollo de capacidades regionales para la elaboración, aplicación y procesamiento de las PUR. También se introduce con este artículo, los criterios establecidos en el Marco de Buen Desempeño Docente como el referente para la elaboración de la prueba. Con este punto de partida la PUR se sitúa en el nuevo marco de referencia post aprobación de la LRM.

Así, la PUR adquiere una mejora en términos cualitativos. Si observamos la estructura de la PUR formulada para el concurso 2014, se constatará una mayor complejidad sobre la base del Marco de Buen Desempeño Docente.

Como parte de este proceso se realizaron dos estudios sobre las PUR 2013. El primer estudio se realizó con el fin de evaluar las propiedades psicométricas de las pruebas elaboradas por doce regiones que proporcionaron la documentación completa requerida, no fue posible incorporar a las regiones restantes que presentaron documentación incompleta o no la presentaron².

El segundo estudio realizó un análisis cualitativo de las PUR aplicadas en el concurso de contratación docente de 2013 (Frisancho, 2013), a fin de determinar las características,

² El informe final del estudio se encuentra en los archivos de la Dirección de Evaluación Docente

la posible comparabilidad de las pruebas y su confiabilidad. Los resultados del análisis se presentan por región. El informe se centra en la calidad de elaboración del instrumento y no en las puntuaciones obtenidas debido a que las pruebas no son comparables.

Este informe constituye una fuente importante que debe servir para orientar las decisiones sobre cambios, mejoras, correcciones a los procesos de evaluación y selección. Entre las conclusiones del estudio se subraya que:

- Un sistema de evaluación requiere de mucho trabajo y tiempo de maduración, hay mucho trabajo previo a la realización de buenos instrumentos que lleve a buenas mediciones, precisas y justas para los examinados.
- La mejora de los procesos pasa por tomar conciencia de la necesidad de contar con equipos de especialistas para la construcción de los instrumentos.
- Los objetivos de la evaluación deben estar bien especificados y ser comprendidos por quienes diseñan los instrumentos.
- Los buenos instrumentos de medición se basan en el aprendizaje previo, en bancos de preguntas y procesos de evaluaciones piloto que comprendan a la población que se va a examinar.
- Las pruebas con un diseño basado en norma siguen diferente desarrollo e implementación a las pruebas basadas en criterios o estándares. Este diseño requiere de mayor tiempo de elaboración, mayor número de ítems en su implementación y un trabajo previo para poder definir los criterios

IV. REFLEXIONES FINALES

1. El período de gestión analizado (2012-2013) ha avanzado en sentar primeras bases para gestionar de manera más articulada, integral y sostenida un conjunto de políticas que promuevan el desarrollo profesional de los docentes en el país. Una de ellas ha sido la creación en la estructura orgánica del MINEDU de una Dirección General especializada en promover el desarrollo docente y la mejora de su desempeño. Esta decisión ha contribuido a lograr una primera articulación de políticas docentes como las relacionadas con el régimen laboral y la carrera pública magisterial, las políticas de evaluación docente, las de innovación y revaloración de la profesión docente, que hasta ese entonces se gestionaban de manera descoordinada por varios organismos dispersos entre los Vice Ministerios de Gestión Pedagógica y de Gestión Institucional.

2. Otros importantes pilares de la reforma magisterial han sido la creación de un único régimen legal y laboral para todos los docentes, la definición de estándares de buen desempeño docente, la instauración de una evaluación por competencias, el inicio de una mejora en la Remuneración Integral Mensual de todos los docentes y del pago de algunas de las deudas pendientes del Estado con los profesores.
3. La implementación de las medidas establecidas en la Ley de Reforma Magisterial, que de manera inmediata incorporó a todos los profesores en el servicio público en un único régimen laboral, deberá continuar eliminando progresivamente las brechas remunerativas y de oportunidades de desarrollo profesional que la coexistencia de dos regímenes laborales paralelos había creado en el país. La realización de las dos evaluaciones excepcionales de reubicación de escala magisterial posibilitará que los profesores de la Ley del Profesorado, accedan a la III, IV, V o VI escala según los resultados de la evaluación. A la fecha una mayoría de profesores no se haya todavía ubicado en sus escalas magisteriales definitivas. Una vez ubicados en las escalas definitivas se iniciará el proceso de progresión profesional en la carrera, a través de evaluaciones de desempeño y de ascenso que calificarán sus conocimientos, desempeño y méritos profesionales. Esta demora en la reorganización de la carrera debido a una reprogramación del calendario de las evaluaciones, ha creado una desazón en el magisterio cuya confianza el Estado necesita recuperar.
4. Otro importante pilar de la reforma magisterial es el Marco de Buen Desempeño Docente. Por primera vez en el país contamos con una definición consensuada de las características de una buena enseñanza. Si bien en el proceso de su elaboración participaron cerca de 7000 docentes de diversas regiones del país, el esfuerzo por lograr que profesores, instituciones de formación docente y el sindicato docente se apropien de sus lineamientos, debe continuar. Los plazos políticos y los conflictos suscitados por la presentación del proyecto de Ley de Reforma Magisterial no crearon un clima propicio para un debate más amplio del Marco con los profesores como hubiera sido deseable.
5. Una consulta del proyecto de Ley de Reforma Magisterial con representantes de los docentes y otros actores relevantes en el escenario educativos hubiera sido deseable. El proyecto de Ley no fue pre publicado antes de su presentación al Congreso, como si lo fueron posteriormente otras normas derivadas de la Ley, como el Reglamento y las directivas para los procesos de evaluación de acceso a cargos directivos y las evaluaciones de reubicación de escala magisterial. Si bien la

Comisión de Educación del Congreso dialogó con el sindicato docente y muchas otras organizaciones durante el proceso de debate del proyecto de Ley, una convocatoria del MINEDU con el objetivo de recoger opiniones y contribuciones institucionales e individuales al proyecto, podría haber ayudado no sólo a sustentarlo sino a identificar omisiones, analizar críticas y contribuir a ampliar la base de aliados.

6. El MINEDU mantuvo los canales abiertos para el diálogo con los representantes del SUTEP durante el debate de la Ley en el Congreso y después de su aprobación, a través de una Mesa de Trato Directo. No aceptó recibir a los dirigentes del CONARE evitando así el fortalecimiento y legitimación de una organización político-sindical que no había deslindado con la violencia como mecanismo principal de lucha por el poder. El 22 de octubre de 2012 se instaló la Mesa de Diálogo entre el MINEDU y el CEN del SUTEP en cumplimiento del Acta de Acuerdo firmada entre el sindicato y el MINEDU el 5 de setiembre de 2012. La Mesa de Diálogo fue presidida por el Presidente del Consejo de Ministros e integrada por la Ministra de Educación, otros representantes de la Presidencia del Consejo de Ministros y los representantes del CEN del SUTEP. La mesa le ha dado continuidad al diálogo sobre distintos puntos de la agenda magisterial.
7. El enfoque de evaluación por competencias fue recibido con expectativa por el magisterio y no constituyó un foco de oposición sino de interés y consulta permanente. Debe continuar siendo un elemento central en el diálogo con los docentes en vías a sentar las bases de una cultura de la evaluación y el mérito. Importantísimo papel jugó el Marco de Buen Desempeño Docente y la propuesta inicial de Marco de Buen Desempeño Directivo. Es una tarea central continuar profundizando en el diálogo sobre estos criterios y sus indicadores, así como en los instrumentos más adecuados para medirlos con los funcionarios y los maestros y maestras. Cada vez más profesores empiezan a aceptar la evaluación como requisito para la permanencia y progreso en la carrera pública magisterial.
8. La mayoría de Gobiernos Regionales ha mostrado cada vez mayor disponibilidad para implementar procesos de evaluación docente. Sin embargo, se requiere un esfuerzo sostenido para fortalecer sus capacidades técnicas para la evaluación, no sólo con servidores públicos de los Gobiernos Regionales sino con docentes de instituciones de educación superior regionales, tanto públicas como privadas. Iniciar un proceso de certificación de competencias para la evaluación entre funcionarios públicos en Educación es también una tarea pendiente.

9. Es urgente contar con un sistema integrado de información sobre los docentes y las instituciones educativas. La política docente requiere de un sistema de información que articule la data referida a la situación laboral de los docentes (nombramiento, escalafón) con la información del sistema educativo. Los actuales sistemas informan sobre el docente y su plaza, pero no es posible saber si corresponde a un determinado tipo de institución educativa, o si posee habilidades requeridas por el contexto en que labora (conocimiento de lengua originaria por ejemplo).
10. Se requieren también modelos de organización de la evaluación considerando escenarios de alto o bajo uso de tecnología informática. Se debería apostar por plataformas integradas para los distintos procesos de diseño, aplicación y registro de resultados de las evaluaciones, y considerar una planificación adecuada de la producción de estas plataformas que considere las validaciones necesarias para garantizar su adecuado funcionamiento. Parte de esto, es garantizar la autonomía del MINEDU en el funcionamiento y mantenimiento de la plataforma, así como en dotar de la infraestructura adecuada a procesos masivos de evaluación. Modelos, como el implementado en Ecuador sugieren estas consideraciones.
11. La implementación plena de la Ley de Reforma Magisterial requiere garantizar la disponibilidad de recursos financieros en cantidad suficiente y en tiempos oportunos. El primer esfuerzo financiero del Estado para incrementar la RIM de todos los profesores ha sido importante pero insuficiente. Los procesos de desarrollo docente necesitan de una fuerte voluntad política no sólo para garantizar el financiamiento de los cambios, sino para simplificar los procesos administrativos que no se condicen con la urgencia de las decisiones políticas de reforma.

ANEXO 1

POSTULANTES INSCRITOS EN EL CONCURSO DE ACCESO A CARGOS DE DIRECTOR Y SUBDIRECTOR DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR – 2013

Fecha: 17/10/2013

REGIÓN	PLAZAS EN CONCURSO	INSCRIPCIONES CONFIRMADAS	CARACTERÍSTICA DEL POSTULANTE ⁽¹⁾	
			DIRECTOR / SUBDIRECTOR IE	DOCENTE / OTROS ⁽²⁾
AMAZONAS	634	797	310	487
ANCASH	773	2,340	660	1,680
APURIMAC	123	918	88	830
AREQUIPA	466	1,815	312	1,503
AYACUCHO	804	1,532	429	1,103
CAJAMARCA	1,229	2,611	652	1,959
CALLAO	109	685	133	552
CERRO DE PASCO	93	637	74	563
CUSCO	852	2,530	623	1,907
HUANCAVELICA	221	1,140	169	971
HUANUCO	820	1,646	577	1,069
ICA	449	1,275	351	924
JUNIN	507	2,215	371	1,844
LA LIBERTAD	1,208	2,287	791	1,496
LAMBAYEQUE	575	1,359	268	1,091
LIMA METROPOLITANA	1,391	5,369	1,159	4,210
LIMA PROVINCIAS	271	1,113	189	924
LORETO	656	1,086	296	790
MADRE DE DIOS	50	153	34	119
MOQUEGUA	100	462	91	371
PIURA	538	1,864	387	1,477
PUNO	569	3,701	455	3,246
SAN MARTIN	765	1,050	393	657
TACNA	123	518	82	436
TUMBES	102	292	89	203
UCAYALI	395	443	146	297
TOTAL	13,823	39,838	9,129	30,709
⁽¹⁾ Sólo inscripciones CONFIRMADAS				
⁽²⁾ Especialistas, directores de UGEL, AGP, DGP, PELA, PIPs.				

Bibliografía

- Presidencia de la República. (31 de Marzo de 2012). *Decreto Supremo N° 006-2012-ED*. Obtenido de www.minedu.gob.pe:
http://www.minedu.gob.pe/normatividad/xtras/ds_006_2012_ed.pdf
- Acuerdo Nacional. (22 de Julio de 2002). *Políticas de Estado*. Obtenido de www.acuerdonacional.pe: <http://www.acuerdonacional.pe/politicas-estado>
- Congreso de la República. (12 de Diciembre de 1984). Ley N° 24029. *Ley del Profesorado*. Lima, Perú.
- Congreso de la República. (11 de Julio de 2007). Ley N° 29062. *Ley que modifica la Ley del Profesora en lo referido ala Carrera Pública Magisterial*. Lima, Perú: El Peruano.
- Congreso de la República. (07 de Diciembre de 2007). Ley N° 29158. *Ley Orgánica del Poder Ejecutivo*. Lima, Perú: El Peruano.
- Congreso de la República. (09 de Diciembre de 2011). Ley N! 29812. *Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012*. Lima, Perú: El Peruano.
- Congreso de la República. (12 de Noviembre de 2012). Ley N° 29934. *Ley que otorga una asignación excepcional y extraordinaria a docentes y auxiliares de educación estatal* . Lima, Perú: El Peruano.
- Consejo Nacional de Educación. (25 de Octubre de 2012). *Opiniones institucionales: Recomendaciones del Consejo Nacional de Educación (CNE) sobre la Legislacion Relativa al Trabajo Magisterial*. Obtenido de Portal del Consejo Nacional de Educación: <http://www.cne.gob.pe/>
- Consejo Nacional de Educación. (3 de Febrero de 2013). *Opiniones institucionales: Opinión del CNE sobre el proyecto de Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial*. Obtenido de Pörtal del Consejo Nacional de Educación: <http://www.cne.gob.pe/>
- Frisancho, S. (2013). *Proceso de análisis cualitativo de las pruebas de evaluación para contratación docente 2013*. LIMA.
- González Garrido, G. (2013). *Plan Estratégico de la Dirección de Evaluación Docente. Sistematización del proceso y resultados*. Lima: Documento de consultoría.
- Los Andes. (7 de Octubre de 2012). Lea el acta de acuerdo entre los maestros del SUTEP y el MINEDU. *Dario Los Andes*.

- Ministerio de Educación. (29 de Mayo de 2013). Directiva N°018-2013-MINEDU/VMGP-DIGEDD. *Normas para el concurso de acceso a cargos de director y sub director de instituciones educativas de Educación Básica Regular - 2013*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (3 de marzo de 2014). [www.minedu.gob.pe](http://desarrollodocente.perueduca.pe/). Obtenido de [http://desarrollodocente.perueduca.pe/](http://desarrollodocente.perueduca.pe/marco-del-buen-desempeno-docente): <http://desarrollodocente.perueduca.pe/marco-del-buen-desempeno-docente>
- Ministerio de Educación. (2013). *Jornada de Socialización del ROF: Mapa de Procesos y Productos del MINEDU*. Lima.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (22 de Diciembre de 2012). Decreto Supremo N° 289-2012-EF. *Fijan Remuneración Íntegra Mensual - RIM de Profesor de la Primera Escala Magisterial en el marco de la Ley N° 29944*. Lima, Perú.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (14 de Setiembre de 2013). *Decreto Supremo N° 227-2013-EF Establecen Monto de la Asignación Temporal por Desempeño de cargo de Director y Subdirector de Institución Educativa Pública en el marco de la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial*. Obtenido de Portal del Ministerio de Economía y Finanzas: <http://www.mef.gob.pe/>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (14 de Diciembre de 2013). *Decreto Supremo N° 309-2013-EF Establece el Monto Único del Subsidio por Luto y Sepelio a otorgarse a los profesores comprendidos en la Carrera Pública Magisterial a la que se refiere la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial*. Obtenido de Portal del Ministerio de Economía y Finanzas: <http://www.mef.gob.pe/>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (17 de Enero de 2014). *Decreto Supremo N° 014-2014-EF*. Obtenido de Portal del Ministerio de Economía y Finanzas: <http://www.mef.gob.pe/>
- Ministerio de Educación. (2012). *Proyecto de Ley de Desarrollo Docente*. Obtenido de Canal E: <http://www.canale.pe>
- Ministerio de Educación. (2012). *Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación. Decreto Supremo N° 006-2012-ED*. Lima.
- Ministerio de Educación. (26 de Setiembre de 2012). Resolución Ministerial N° 0369-2012-ED. *Aprueban prioridades de la Política Educativa Nacional 2012 -2016*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (29 de Mayo de 2013). Directiva N°018-2013-MINEDU/VMGP-DIGEDD. *Normas para el concurso de acceso a cargos de director y sub director de instituciones educativas de Educación Básica Regular - 2013*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2013). *INFORME N°065-2013-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED, Informe de la encuestas para el levantamiento de información del parque tecnológico disponible en Univerisadades, Tecnológicos y Pedagógicos*.

- Ministerio de Educación. (2013). *Ley de Reforma Magisterial N° 29944. Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial DS N°004-2013-ED*. Lima.
- Ministerio de Educación. (2013). *Memoria Institucional 2012-2013*. Lima.
- Ministerio de Educación. (Julio de 2013). Plan Perú Maestro. Todos tenemos una meta juntos la vamos a alcanzar. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (31 de Octubre de 2013). Resolución Jefatural N° 5211-2013-ED. *Normas y Procedimientos para el Concurso Público de Contratación de Docentes en Instituciones Educativas y Programas Educativos Públicos de Educación Básica y Técnico-Productiva para el Período Lectivo 2014*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (25 de Noviembre de 2013). Resolución Ministerial 0582-2013-ED. *Normas de Procedimiento para Asignaciones y Permutas de Profesores comprendidos en la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (1 de Noviembre de 2013). Resolución Ministerial N° 0548-2013-ED. *Modifican cronograma del Concurso de Acceso a Cargos Directivos*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (16 de Noviembre de 2013). Resolución Ministerial N° 0568-2013-ED. *Suspenden Concurso de Acceso a Cargos de Director y Subdirector de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular - 2013, convocado mediante R.M. N° 0460-2013-ED - MINEDU*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (3 de marzo de 2014). [www.minedu.gob.pe](http://desarrollodocente.perueduca.pe/). Obtenido de [http://desarrollodocente.perueduca.pe/](http://desarrollodocente.perueduca.pe/marco-del-buen-desempeno-docente): <http://desarrollodocente.perueduca.pe/marco-del-buen-desempeno-docente>
- N°065-2013-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIED, I. (2013). *Informe de la encuestas para el levantamiento de información del parque tecnológico disponible en Univerisadas, Tecnológicos y Pedagógicos*. LIMA.
- Paiba Cossíos, M. (2012). *Análisis de la organización del MINEDU con relación a las políticas de desarrollo docente*. Lima.
- Palacios Vallejo, M. A. (2012). *Marco Conceptual y Procesos Clave del Desarrollo Docente*. Lima.
- Ravela, P. (2011). Aportes para pensar las políticas de evaluación docente. En R. G. Jorge Manzi, *La evaluación docente en Chile* (pág. 262). Santiago de Chile: MIDE-UC.
- Torreblanca, A. (2013). *Análisis de las preguntas de la Prueba Única Regional para contrato docente 2013*. LIMA.

Tribunal Constitucional. (4 de Setiembre de 2013). *Resolución del Tribunal Constitucional Expediente N° 0012-2013-PI/TC*. Obtenido de sitio web del Tribunal Constitucional:
<http://www.tc.gob.pe/>