



Agence canadienne de  
développement international

Canadian International  
Development Agency

INSTITUTO DE PEDAGOGIA POPULAR

INFORME N° 48

Marzo 2006

## ANTEPROYECTO DE LEY DE CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Sigfredo Chiroque Chunga\*

La Carrera Pública Magisterial (CPM), se encuentra nuevamente en el debate. El borrador de Ley sobre este tema -preparado por la Comisión Hugo Díaz- se convirtió en *Anteproyecto de Ley aprobado por el Ejecutivo* y desde enero del presente año se encuentra en el Congreso para su debate y aprobación<sup>1</sup>.

Podemos decir que el “anteproyecto” ha realizado correctivos importantes a la propuesta inicial. Y ahora, el Congreso nacional debe dar su veredicto. ¿Qué decimos desde la sociedad civil? ¿Qué análisis tenemos del anteproyecto? ¿Qué juicio de valor nos merece desde un enfoque popular?

En el presente Informe, queremos aportar en algunas respuestas. Obviamente, el enjuiciamiento del Anteproyecto tiene un carácter eminentemente personal.

### DESLINDE CONCEPTUAL

Genéricamente hablando, la **Carrera Pública Magisterial** (CPM) es un sistema que regula el ingreso y el ejercicio de la profesión docente en el Sector Público. Históricamente, la CPM se creó en el Perú el 23 de febrero de 1861 por Ramón Castilla; es decir hace 155 años. Vale la pena recordar uno de los considerandos de la ley promulgada por Castilla, donde leemos:

*“Que la enseñanza pública es la profesión creadora de todas las demás que existen en la sociedad; que por consiguiente los que se dedican a ella deben gozar de todos los derechos y prerrogativas que las leyes acuerden a las carreras públicas más ilustres”.*

---

\* E-mail: [pedagogia@ipp-ae.edu.pe](mailto:pedagogia@ipp-ae.edu.pe)

<sup>1</sup> Recordemos que en el 2003, el Ministerio de Educación encargó a Hugo Díaz preparar un borrador de Ley de CPM. El especialista -conjuntamente con Andrés Cardó Franco, Dante Córdova y Víctor Montero- entregó su propuesta a inicios del 2005. Ella se puso al debate y se hicieron correctivos desde el Ministerio de Educación (MED) y desde el Ministerio de Economía y Finanzas. El *Anteproyecto de Ley Carrera Pública Magisterio*, ahora, ya no es propuesta del MED, sino del Ejecutivo.

De manera específica, la CPM contempla cinco aspectos centrales:

- Los requisitos de ingreso a la Carrera;
- Los procesos de nombramiento, de ceses y estabilidad laboral de los docentes estatales;
- El sistema de ascensos y el sistema de remuneraciones e incentivos;
- Los derechos y deberes del maestro; y
- La formación en servicio (sin incluir la formación magisterial inicial).

Una **Ley de CPM** regula, entonces, cada uno de estos cinco componentes, permitiendo que el profesor “haga carrera” como trabajador estatal. En la medida que se habla solamente de “carrera pública”, no se llega a los profesores que laboran en el sector privado.

La posibilidad de “hacer carrera” como trabajador estatal implícitamente conlleva la aceptación de la **estabilidad laboral**. Es evidente que cuando estructuralmente no hay estabilidad dentro de un trabajo, tampoco se puede asumir el criterio de “hacer carrera” en él. Esta es una de las razones por las cuales la influencia neoliberal ha trastocado el enfoque de CPM en nuestros países.

En efecto, antes de la hegemonía neoliberal, había un supuesto: quien estaba en la CPM tenía nombramiento permanente y estabilidad laboral permanente. El modelo neoliberal ortodoxo y puro cree en el principio de la *“liberalización del mercado de trabajo”*. Siendo así, el “factor trabajo” se ubica en la “lógica del mercado”; es decir, está librado a las fuerzas de la oferta y la demanda, pero asumiendo la “plena libertad” tanto de los oferentes, como de los demandantes, en cuanto a entrar y salir del mercado.

El enfoque neoliberal ve el trabajo docente dentro de un mercado de oferta y demanda, pero asumiendo que debe existir libertad en la oferta y en la demanda. Con este enfoque se cuestiona la existencia de la estabilidad laboral permanente, en la medida que el demandante de un trabajo estaría perdiendo la libertad de seleccionar la mercancía-trabajo que desee. El modelo asume, más bien, el criterio de contratos permanentes que se renuevan según desempeños; y eso supone que desaparece el “hacer carrera” como trabajador del Estado. El neoliberalismo puro no acepta la existencia de una auténtica CPM.

Precisemos sintéticamente, ahora, algunas diferencias conceptuales:

- **CPM ≠ Escalafón Magisterial.**- La CPM es un sistema que regula el ingreso, permanencia y retiro de quienes laboran, como profesores, dentro de instituciones educativas públicas. El Escalafón es un sistema de registro de la trayectoria de los profesores nombrados y contratados que prestan servicios profesionales al Estado.
- **Ley de CPM ≠ Ley de Profesorado.**- Una Ley de CPM solamente regula el quehacer magisterial desde su ingreso hasta su retiro, como docente estatal. En una Ley de Profesorado la CPM es una parte central; pero no lo es todo. También se norma, las políticas magisteriales de quienes son profesores fuera del instituciones estatales; se establecen políticas de

formación magisterial inicial, así como políticas de cese (posteriores al ejercicio activo de la carrera).

- **Ley de CPM ≠ Estatuto Docente.**- Al aceptarse, en algunos países, las ideas de “liberalización del mercado de trabajo docente” ya no se puede seguir aceptando la permanencia de CPM. Por ello, se habla genéricamente de Estatutos Docentes. En estos “Estatutos”, se norma sobre el conjunto de políticas referidas a los docentes (antes, durante y después del ejercicio de su función).

## **DE LA FORMA, AL RASGO CENTRAL.**

¿Qué características tiene el Anteproyecto que estamos analizando? Veamos algunos aspectos formales Y su rasgo central.

### **Aspectos formales**

La propuesta del Ejecutivo formalmente tiene: 12 capítulos con 61 artículos; 10 disposiciones complementarias, transitorias y finales; 1 glosario; y 3 anexos: Análisis de costo beneficio de la aplicación del Anteproyecto de Ley de CPM / Proceso de elaboración del Anteproyecto / Equipos que trabajaron el Anteproyecto de Ley de CPM.

Podríamos recordar como antecedentes, los siguientes:

- 20 de mayo de 1990: Se promulga la Ley del Profesorado, Ley 25212 que modifica la Ley 24029. Esta Ley del profesorado está formalmente vigente, aunque no se cumple en lo esencial;
- 2001: Ministro Linch nombra una Comisión presidida por José Rivero la cual elabora documento “Nueva docencia en el Perú” (2002), con una orientación humanista y estableciendo lineamientos que van más allá de la CPM;
- 2003-2005: Comisión Hugo Díaz (Andrés Cardó Franco, Dante Córdova y Víctor Montero) elabora primer borrador de Anteproyecto de Ley; con un sesgo neoliberal y quedándose solamente en la CPM.
- 2005: Consulta relativa y parcial de la propuesta Díaz
- 2006 (enero). Ejecutivo envía al Congreso Anteproyecto que tomando como base la propuesta Díaz, hace algunas rectificaciones. Este anteproyecto es el que está en debate.
- Formalmente es una propuesta que regula el mayor contingente de trabajadores de la Administración pública: los maestros. Por ello, extraña que esta Ley pueda darse, cuando todavía no se ha aprobado una Ley más amplia de Carrera Pública que se encuentra en cartera.

### **Rasgo central**

El Anteproyecto actualmente en debate no se postula como una “Ley del Profesorado”, sino solamente como una Ley reguladora de la Carrera Pública Magisterial En este sentido y más allá de sus contenidos y enfoque, tiene dos características sustantivas:

- Regula el quehacer de los maestros que están en “carrera *pública*”. No alcanza a los maestros que laboran en el sector privado. Es decir, solamente se refiere a los profesores estatales; y
- Solamente toma decisiones de política magisterial referidas al ejercicio de la Carrera. No considera, por ejemplo, aspectos sustantivos de la *formación magisterial inicial*. Siendo así sus propuestas de “formación continua” se dan “descolgadas” de un enfoque holístico de la formación magisterial.

Profesores que laboran en instituciones públicas de las áreas: Docencia / Administración / Investigación.

Alcanza todos los niveles y modalidades de la Educación Básica y de la Educación Técnico-Productiva.

### **ALGUNOS CONTENIDOS**

Nuestros lectores ciertamente conocen o deben conocer –de manera directa- el texto del Anteproyecto. Por ello, nos limitamos, aquí, a recordar algunos contenidos centrales, haciendo unos breves comentarios cuando sea el caso.

### **Ingreso**

El Anteproyecto asume una posición tajante y señala que solamente ingresan a la CPM quienes tienen “profesión docente” (Art. 4º), con “título de profesor o licenciado en educación” y están colegiados. Pueden ser peruanos o extranjeros (Art. 9º). Es decir, zanja un debate y toma distancia de quienes hablaban de una CPM donde podían ingresar profesionales de otras carreras. De todas maneras, queda una relativa ambigüedad, cuando al “profesor” se le tipifica genéricamente como “profesional” (Art. 3º).

### **Procesos para ingreso a CPM**

<b>Procesos</b>		<b>Observaciones</b>
1	El Ministerio de Educación autoriza anualmente a Direcciones Regionales de Educación (DREs) para concurso de plazas vacantes (Art. 10º). En el Anexo 1, Cuadro 5, se precisa que la previsión anual es de 1000 nuevas plazas al año, para el próximo decenio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quien autoriza formalmente convocar a concurso a las DREs es el MED; sin embargo la real autorización viene del MEF: ¿y la descentralización?</li> <li>• El incremento anual de 1000 plazas técnicamente no corresponde a la demanda real. De acuerdo a nuestros cálculos necesitamos no menos de 6967 nuevos maestros al año. Si es así, anualmente se cubriría este crecimiento con 1000 docentes nombrados y cerca de 6000 contratados. Muy sutilmente se postula que, a la larga, los contratados superen el número de nombrados.</li> </ul>
2	DREs hacen convocatoria de concurso público de carácter eliminatorio para acceder a plazas vacantes que permitan ingresar a la CPM (Art. 10º).	
3	Unidades de Gestión Educativa Local publican relación de plazas vacantes (Art. 11º)	
4	Postulantes presentan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El techo de plazas disponibles está determinado desde arriba y esto va</li> </ul>

	expedientes, con requisitos en cada UGEL (Art. 11°)	en contra de que en cada UGEL se atiendan plazas “en función a las necesidades de los servicios educativos” (Art.11°)
5	Elaboración de pruebas de alcance nacional y eliminatorias (Art.10° y 11°)	Los contenidos de la evaluación son aceptables: (1) Conocimientos del nivel, modalidad o especialidad al que se postula; (2) Apreciación de rasgos de personalidad, vía prueba psicológica; (3) Capacidad metodológica y didáctica – sic (4) Uso de lengua originaria, al postular a institución bilingüe.
6	Administración de Evaluación a nivel de UGEL (Ev-Ugel) (Art, 11°)	
7	Aprobados en Ev-Ugel pasan a ser evaluados a nivel de institución educativa (Ev-IE) (Art. 11°)	
8	Aprobados de Ev-IE son contratados por 1 año por UGEL (Art. 12°)	Quienes no son aprobados pueden acceder a licencias, según orden de méritos.
9	Acompañamiento del contratado por 1 año (Art. 13°)	Proceso de inserción a la docencia, como si repitiese la práctica pre-profesional
10	Nombramiento para quien tiene informe positivo de período de acompañamiento (Art. 15°)	El Anteproyecto, en el fondo, institucionaliza una suerte de “ <i>nombramientos temporales</i> ”, por 2 años. La evaluación de desempeños determinará si continúa el nombramiento temporal.
11	Inserción en CPM de nombrados con estabilidad relativa (Art. 15° y 27°)	

El Anteproyecto nos habla que el profesor tiene tres áreas posibles de trabajo: Docencia, Administración e Investigación (Art. 7°). Señala las pautas para el ingreso en la Docencia (Art. 10° a 16°) y a la Administración (Art. 17° a 24°); pero olvida lo referente al ingreso al Área de Investigación. En principio, se acepta positivamente que el ingreso a la CPM se da vía la docencia.

### **Niveles magisteriales y ascensos**

El Anteproyecto toma distancia de la propuesta inicial de la Comisión Díaz en cuanto a número y años de permanencia en los niveles magisteriales. Se aceptan 5 niveles, con una permanencia mínima de: 3 años en el I Nivel; 5 años en el II; 6 años en el III; y 6 años en el IV. En el V nivel magisterial, se permanece hasta el momento de retiro de la carrera (Art. 6°).

Los ascensos significan transitar de un nivel magisterial a otro. Para ello se requiere, tener el tiempo mínimo de permanencia y salir airoso en la prueba de evaluación con fines de ascenso.

Los ascensos permiten un incremento significativo en el haber de los docentes (Art. 44°). Respecto al I Nivel, pasar:

- Al II Nivel implica un incremento del 20%;
- Al III Nivel, del 40%;
- Al IV Nivel, del 70%; y

- Al V Nivel, del 100%.

En el articulado del Anteproyecto, se propone tomar como base “la remuneración fijada para el profesor del I Nivel” (Art. 44°). ¿Pero cuál es esta “remuneración fijada” para el profesor del I Nivel? ¿La irrisoria “remuneración básica” actual? ¿La recortada “remuneración permanente”? ¿O la remuneración total?

Si el Anteproyecto es aprobado incluyendo los anexos, en lo que concierne a escala remunerativa, tiene un nivel atractivo. En efecto -si se asumen los valores establecidos en el Anexo 1, Cuadro 2- la “remuneración fijada” (¿por esta vez?) para el profesor del I Nivel sería de 1140 nuevos soles y para el V Nivel, sería de 2280 nuevos soles.

¿Cuántos maestros pueden ascender? Se plantea que la evaluación de ascensos se realizará “por lo menos cada dos años y sólo para el número de vacantes disponibles por Nivel Magisterial que determine el Ministerio de Educación” (Art. 29°). Los cálculos que se han hecho en el Anteproyecto no han considerado la dinámica de los ascensos. Simplemente han establecido costos, como si hubiese una decisión de que los maestros recibiesen los nuevos haberes por su actual ubicación en niveles magisterial (Ver Anexo 1, Cuadro 4).

### **Evaluación: Nombramientos temporales**

El Anteproyecto si bien reconoce la existencia de una CPM, relativiza la estabilidad laboral de los maestros. No habla de “contratos permanentes”, sino acepta la categoría “nombramiento”. Pero ya no es el clásico nombramiento con estabilidad laboral permanente. En la práctica, consagra una suerte de *nombramientos temporales*, que es una categoría que la estamos colocando nosotros, para interpretar mejor la norma

El Anteproyecto consagra una evaluación permanente de desempeños docentes (cada 2 años), diferente a la evaluación con fines de ascenso. De acuerdo a esta propuesta (Art. 25° a 30°), anualmente se evaluarían obligatoriamente no menos de 140 mil docentes peruanos, cuando en la hermana nación de Chile ni siquiera se han podido evaluar 20 mil maestros. En este país, la evaluación se hace cada 4 años<sup>2</sup>.

Esta evaluación bianual de desempeños operativiza lo que estamos llamando como “nombramiento temporal”. A grandes rasgos esto significa lo siguiente: Hay evaluación ordinaria y obligatoria cada dos años; y quien no se presenta en dos oportunidades a esta evaluación es retirado;

La evaluación se centra en tres aspectos: Formación (estudios); / Idoneidad profesional (ética docente); y / Calidad de desempeños (cumplimiento de funciones docentes, estándares).

¿Qué sucede a quien desapueba la evaluación de desempeños?

---

<sup>2</sup> Ver Informe N° 45: “Evaluación de desempeños docentes”. Lima, IPP, enero 2006

1. Debe ser capacitado y asistido por 1 año
2. Pasado el año, se presenta a una segunda evaluación extraordinaria. Si no se presenta, es retirado de CPM
3. Si desaprueba en la segunda evaluación, es capacitado por 1 año adicional;
4. Pasado el segundo año, se presenta a tercera evaluación. Si no se presenta, es retirado de CPM
5. Si no aprueba la tercera evaluación, es retirado de CPM

### **Derechos, deberes y sanciones**

El Anteproyecto recoge mayormente los derechos y deberes de la legislación laboral vigente en el Perú, aunque con algunas peculiaridades:

1. Formalmente se reconocen 14 derechos (Art. 31°). Es interesante anotar que desaparece formalmente el derecho a la “estabilidad laboral”:
2. Formalmente se postulan 15 deberes (Art. 32°);
3. Formalmente se aceptan 3 tipo de sanciones (amonestación, suspensión y destitución) (Art. 33°).

Vale la pena anotar algunas disposiciones positivas, referidas a la formación continua de los maestros:

- MED organiza un Programa de Formación y Capacitación Permanente para los docentes;
- MED organiza Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas; y
- MED y DREs propician diplomados, maestrías y doctorados

El Reconocimiento económico y profesional se postula a través de 4 vías

1. Remuneraciones, según niveles y modalidades, donde se unifica la jornada laboral a 30 horas cronológicas a la semana (reconocimiento permanente):
2. Asignaciones (reconocimiento por un período)
  - Por cargo de director o subdirector
  - Por acompañamiento y asesoría
  - Por excelencia profesional
  - Por desempeño
3. Premios y estímulos
  - Mención honorífica
  - Agradecimientos, felicitaciones y condecoraciones
  - Viajes de estudio y pasantías
  - Otros
4. Bonificaciones (reconocimientos puntuales)
  - Escolaridad
  - Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad
  - Subsidio por luto y sepelio (2 tipos)
  - Por cumplir 30 años de servicio

Por razones de espacio, no incluimos aquí un análisis comparativo entre la Ley del Profesorado vigente y el Anteproyecto; sin embargo, es evidente el cambio que aparece en cuanto a *jornada laboral*. Esta pasa a ser de “*treinta horas*”

*cronológicas semanales y comprende horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares complementarias” (Art. 59°).*

## **Otras disposiciones**

Generalmente las “Disposiciones complementarias, transitorias y finales” de las leyes encierran cuestiones importantes. En esta oportunidad, las 12 disposiciones del Anteproyecto no se apartan de la regla. Destaquemos algunas cuestiones que se contemplan:

- La vigencia de la nueva ley de CPM -si este Anteproyecto es aprobado en este año y como está- sería en el 2007 (12ª Disposición);
- Los nuevos docentes que ingresan a la CPM, después de la vigencia de la nueva ley, se rigen por ella (1ª Disposición). Como hemos dicho, el Anteproyecto ha previsto un ingreso anual de 1000 maestros en el próximo decenio. Por este mecanismo, entonces, los cambios serían poco significativos. Para el 2017, solamente habrían ingresado unos 10 mil maestros al nuevo régimen de CPM, de un total aproximado mínimo de 392,185 docentes<sup>3</sup>. Es decir por la vía de “nuevos docentes”, en 10 años apenas tendríamos el 2.6% del magisterio peruano en la nueva CPM.
- En cuanto a ingreso a la nueva CPM, la cuestión central se encuentra, entonces, en la manera cómo hacer que en ella participen los actuales maestros en servicio. Sobre el particular, el Anteproyecto señala que *“El Ministerio de Educación, dentro de los ciento ochenta días de la publicación de la presente Ley, diseñará un programa de incorporación gradual a la Carrera Pública Magisterial de los profesores... teniendo en cuenta el artículo sexto de la presente Ley”* (2ª Disposición). De acuerdo al anexo presupuestal (cuadro 5), la incorporación total se daría en 10 años. La forma concreta cómo esto se haría es secreto de Estado, como si los maestros fueran simples objetos a quienes simplemente se les cambia de régimen laboral “manu militari”.
- En coherencia con el Estatuto del Colegio de Profesores del Perú (DS N° 017-2004-ED), se establece que los docentes sin título pedagógico o con título no docente, tienen plazo hasta el 2010 para regularizar su situación y el MED dará normas específicas (7ª Disposición)
- El Reglamento de la nueva Ley de CPM, se dará en 180 días calendario a partir de su publicación.

## **VALORACIÓN**

Conforme hemos ido presentando el Anteproyecto, se ha ido emitiendo juicios de valor. Queremos, ahora, resumir este enjuiciamiento, señalando algunas propuestas genéricas.

### **Aspectos positivos**

Importa reconocer algunos aspectos positivos en la propuesta:

---

<sup>3</sup> Ver Informe N° 25. Lima, IPP, junio-julio 2004. De acuerdo a estudio nuestro, el crecimiento tendencial del magisterio nacional es de 6967 al año. De acelerarse la cobertura en algunos niveles educativos, este promedio sería mayor.

- a) *Intenta relacionar trabajo docente y calidad de la educación.* Decimos “intenta”, en la medida que al colocar implícitamente esta categoría como único factor de calidad educativa, distorsiona el importante nexo.
- b) *Mantiene la Carrera Pública Magisterial.* No desestima la categoría “carrera pública magisterial”, aunque le da forma, a su manera.
- c) *Niveles Magisteriales, con montos remunerativos interesantes.* Recupera la propuesta de 5 niveles magisteriales y asigna a cada uno montos remunerativos atractivos
- d) *Organización de la formación continua para docentes y directivos.* El Anteproyecto tiene previstos dos sistemas de capacitación: uno para docentes y otro para directores. Ambos deben ser aplaudidos, aunque sería importante diseñarlos con seriedad.
- e) *Reconocimiento de instituciones bilingües y especiales.* Para el caso de los nombramientos, se reconoce la necesidad de maestros bilingües.
- f) *Previsión presupuestal.* En el Anexo 1, se ha hecho un análisis de costos de la propuesta. Hasta donde sabemos, los montos “están conversados” con el MEF y esto es muy importante.

### **Aspectos negativos**

Pero también encontramos limitaciones en el Anteproyecto:

- a) *Política Magisterial parcial.* Nos parece regresivo que de una “Ley del Profesorado” se pase solamente a una “Ley de CPM”. Esta decisión no solamente hace perder un enfoque holístico, sino que implícitamente representa opciones doctrinarias y tiene algunas consecuencias negativas:
  - La problemática magisterial no podemos verla de manera parcelada. El desempeño de los docentes en servicio no puede ser interpretado ni respondido, sin su nexo con la formación inicial. No puede establecer políticas de formación continua para los maestros, sin una relación estrecha a la formación magisterial antes de su ingreso a la CPM. Un enfoque -académicamente decente y socialmente eficaz- necesariamente me lleva a tener un enfoque holístico de política magisterial.
  - Por otro lado, la CPM me lleva a dejar de lado a los docentes que laboran en el sector privado. Claro está que hay aquí una opción doctrinaria no ajena a las tesis neoliberales: “¡no meterse con el sector privado!”, “¡en el sector privado no está el problema por resolver, sino la solución!
  - Hay propuestas interesantes en el Anteproyecto, como por ejemplo, el evaluar el manejo del idioma originario cuando se postulan a una plaza en institución educativa bilingüe. ¿Pero cómo exigir este requisito a un maestro de calidad, cuando en formación magisterial inicial no hubo esta preparación? ¿Seguirán nuestros hermanos bilingües teniendo que recibir a docentes sin la adecuada formación? Este tipo de situaciones se presentan, cuando no hay un enfoque holístico en la política magisterial,
  - El Consejo Nacional de Educación ha puesto al debate un borrador de *Proyecto Educativo Nacional*. Se tiene previsto que la propuesta sea aprobada en este año y sirva para dar coherencia a las principales

decisiones de política educativa. ¿Cómo trazar políticas magisteriales sin este marco estratégico?

- b) *Procesos criticables y/o desconocidos para ingresar a CPM.*- La forma de ingreso a la CPM es casi ofensiva a los profesionales de la educación por la presión y falta de estabilidad que genera. Pero también ningunea a las instituciones de formación magisterial, cuando –con el año de acompañamiento- se desconoce la validez de las prácticas preprofesionales. Pero estos procesos de ingreso a la CPM solamente servirá a una minoría en el próximo decenio. Para el 97% del magisterio (actuales maestros en servicio), se desconocen los procesos de ingreso a la CPM.
- c) *Evaluación de desempeños inviable.* Importa reconocer la necesidad de tener una evaluación de desempeños docentes. Creemos que la forma asumida la hace inviable: técnica y socialmente:
- *Técnicamente* es poco factible ejecutarla. De hecho, al propugnarse la evaluación cada dos años, significa que el 50% de los maestros se somete a evaluación cada año (no menos de 140 mil maestros) . Si se practica, tendría que diseñarse un instrumento demasiado simple y simplista para poder aplicarlo, a nivel nacional. En Chile, no han podido evaluar más de 20 mil docentes al año y ellos aceptar la evaluación de desempeños cada 4 años.
  - *Socialmente* esta evaluación concretiza la pérdida de la estabilidad laboral de los docentes. Se aplasta uno de los derechos de los sujetos que enseñan, asumiendo la defensa de los derechos de los sujetos que aprenden. La evaluación de desempeños operativiza lo que hemos llamado “*nombramientos temporales*”.  
En el caso chileno, los desaprobados en este tipo de evaluación vienen siendo una minoría. Y esto deja sin piso, a los sectores extremos de derechas e izquierdas que pensaban que la evaluación de desempeños está diseñada para “depurar docentes”.  
De no mediar un diálogo y concertación con el SUTEP, sobre este punto y otros, estamos seguros que se trata de una propuesta socialmente inviable. Por ejemplo, se podrían concertar los objetivos operativos, los contenidos, los procedimientos de administración de la evaluación de desempeños.
- d) *Ascensos, pero solamente según disponibilidad de plazas.* Como hemos dicho, ya desde ahora se está estableciendo un crecimiento anual de 1000 plazas para el próximo decenio. Esto no solamente está lejos de responder a los requerimientos objetivos del desarrollo educacional del país, sino que con mucho descaro busca que paulatinamente crezca con mayor celeridad el número de contratados. Es decir, un no tan sutil mecanismo, para arribar a la “liberalización del trabajo docente”.

## Propuesta

El rápido análisis que hemos hecho al Anteproyecto, nos lleva a dos propuestas generales:

- No debe aprobarse en esta legislatura, antes de julio 2006; sino en el segundo semestre;

- Mientras tanto el Anteproyecto debería pasar a ser concertado con el SUTEP y con el Colegio de Profesores; así como debería ser conciliado con la propuesta de Proyecto Educativo Nacional del Consejo Nacional de Educación.