



INSTITUTO DE PEDAGOGIA POPULAR



## Informe N° 59

Lima, abril 2007

# LEY DE CARRERA PUBLICA MAGISTERIAL: ¿Para renovar qué?

**Sigfredo Chiroque Chunga\***

Para quienes asumen que la crisis educativa del Perú se explica casi exclusivamente en los desempeños docentes, hacer cambios a este nivel es cuestión de vida o muerte. Para ellos, reordenar la práctica de los docentes tiene importancia capital y, por ello, una nueva ley de Carrera Pública Magisterial se coloca como prerrequisito para mejorar en calidad educativa. En realidad, estos sectores no solamente ocultan las verdaderas raíces de la crisis educativa del país (ver Informe N° 45, IPP enero 2006), sino que buscan operativizar las tesis neoliberales principalmente en lo que atañe a la *liberalización del trabajo docente*.

Por otro lado, existen núcleos de maestros que se resisten al cambio. Sin mayor análisis, defienden el *status quo* magisterial, como si la actual normatividad no estuviese también en el marco del modelo social hegemónico.

Para nosotros, importa renovar la legislación magisterial, pero precisando el *para qué*. Y en esta definición, importa aceptar el principio de que la educación formal es fundamentalmente *interacción de sujetos individuales y colectivos que aprenden y que enseñan*. En este sentido, esa interacción debe garantizar el derecho de ambos sujetos individuales y colectivos. Una nueva legislación docente debe señalar los deberes y derechos de los sujetos que enseñan, pero en coherencia a los deberes y derechos de los sujetos que aprenden. No podemos negar o aplastar el derecho de unos, bajo el pretexto de defensa de los derechos de otros. Una nueva legislación magisterial debería asumir este criterio e intencionalidad.

### ALTERNATIVAS

Actualmente se encuentra formalmente vigente la Ley del Profesorado, 24029 y su modificatoria 25212. Bien sabemos que esta Ley en la práctica no se cumple; sin embargo, algunos postulan que continúe su vigencia (?).

Valgan verdades una *Ley del Profesorado (L-P)* como la que existe actualmente tiene dos diferencias estructurales respecto a una *Ley de Carrera Pública Magisterial (L-CPM)*:

- La L-P tiene alcance para el conjunto del magisterio público y privado; mientras la L-CPM solamente se limita a legislar sobre los docentes del sector público y nada dice sobre quienes laboran en instituciones educativas privadas;
- La L-CPM norma sobre los docentes en ejercicio, desde su ingreso hasta su retiro. Nada dice de la formación inicial de los maestros, ni de su situación de cesantía o jubilación. La L-P también legisla sobre la formación inicial y sobre la situación de cesantía y jubilación.

Siendo así, una nueva Ley de CPM no debería soslayar los puntos que se omiten. O se incluyen en ella o debe existir una legislación complementaria y coherente.

---

\* E-mail: <pedagogía@ipp-ae.edu.pe>

Durante el Gobierno del Dr. Alejandro Toledo, se hicieron estudios para renovar la legislación magisterial existente. Aún más, se redactó un primer Anteproyecto de Ley de CPM, bajo la batuta de Hugo Díaz (ver Informe N° 48, IPP marzo 2006). Este mismo técnico fue llamado por APRA y reajustó el primer Anteproyecto, según los criterios del partido de gobierno.

El Partido Unidad Nacional y el Partido Nacionalista también han elaborado sus propuestas. En ambos casos, han tomado como base el primer Anteproyecto.

## **PUNTOS EN DEBATE**

Actualmente existen en el Congreso de la República tres Anteproyectos de Ley de CPM: del APRA, de Unidad Nacional y del Partido Nacionalista. Estas propuestas deben ser contrastadas con la Ley del Profesorado vigente y puestas al debate público. Sugerimos que se discutan los siguientes temas específicos:

1. Objeto y alcance de la ley: ¿Solamente limitado a la docencia en servicio y del sector público? ¿Quiénes son con precisión los profesionales de la educación?
2. Áreas de la CPM: ¿Además de la docencia y gestión, se incluye la investigación cómo área? De ser así ¿cómo se operativiza?
3. Roles docentes: ¿Cuáles son los roles centrales, según área? ¿Quién precisa los rasgos de buena docencia?
4. Ingreso: ¿Cuáles los requisitos de ingreso a la CPM y en cada una de las áreas? ¿Qué peculiaridades de ingreso a la CPM desde la situación multilingüe y pluricultural?
5. Estabilidad laboral: ¿Se debe anular el derecho a la estabilidad laboral, postulando nuevas reglas de permanencia en la CPM? ¿Se acepta la propuesta de reconversión laboral para docentes que tengan malos resultados en su evaluación?
6. Niveles magisteriales y ascensos: ¿Están bien los criterios de permanencia y tiempo en cada nivel y los requisitos de ascensos? ¿Se adquieren derechos en la docencia privada, válidos para la CPM? ¿Cómo garantizar los ascensos?
7. Remuneraciones docentes: ¿Habrá un sistema remunerativo, teniendo como eje una Remuneración Mínima Nacional? ¿Qué incentivos se darán?
8. Período de acompañamiento y recertificación: ¿Debe darse un período de acompañamiento? ¿La recertificación no anula el derecho a la estabilidad laboral?
9. Sistema de evaluación de los docentes: ¿Qué rasgos debe asumir la necesaria evaluación de los docentes? ¿Cuáles sus propósitos y procesos centrales?
10. Sistema de formación continua: ¿Qué criterios sobre el particular? ¿Qué relación con evaluación, con ascensos y con formación inicial?
11. Derechos y deberes: ¿Cómo conjugar derechos de los docentes en sus diversas áreas con derechos de los estudiantes y de la sociedad? ¿Cuáles los deberes centrales del magisterio en sus diversas áreas? ¿Por qué se elimina el derecho a la estabilidad laboral? ¿Se busca la liberalización del trabajo docente? ¿Cómo queda el derecho a la sindicalización?
12. Sanciones: ¿Cuál la escala de sanciones y quienes son los responsables de aplicarlas?
13. Tránsito: ¿De qué manera los actuales docentes en servicio se insertarán en el nuevo sistema de CPM?

## **EVALUACIÓN DOCENTE**

Todos los puntos anteriores son importantes, aunque algunos tienen alguna motivación adicional. Por ejemplo, el punto 9 (sobre evaluación docente). En este Informe N° 59, queremos presentar un cuadro comparativo sobre uno de los temas en debate. A partir de presentaciones comparativas como la que presentamos, importa realizar el debate.

## EVALUACIÓN DOCENTE EN ANTEPROYECTOS CPM EN EL CONGRESO

CATEGORÍAS	PARTIDOS QUE HAN PRESENTADO ANTEPROYECTOS (artículos entre paréntesis)			LEY VIGENTE (24029 y 25212)
	UNIDAD NACIONAL	APRA: EJECUTIVO	PARTIDO NACIONALISTA	
EVALUACIÓN PARA INGRESO A CPM	<ul style="list-style-type: none"> <li>MED define centralizada-mente pruebas nacionales de conocimientos básicos y la prueba psicológica</li> <li>IE administra evaluación de ingreso a CPM,</li> <li>Director de IE preside y nombra a miembros de Comisión de Evaluación Institucional</li> <li>UGEL supervisa y da apoyo técnico a IE</li> </ul> (10-12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se realiza a nivel de IE, con autorización del MED.</li> <li>A cargo de Consejo Académico de la IE, presidido por director y con la participación de padre de familia (voz, pero no voto).</li> <li>Se respeta orden de méritos</li> <li>Supone un año de acompañamiento como contratado</li> </ul> (9-13)	<ul style="list-style-type: none"> <li>DRE llama a concurso e IE hacen evaluación vía Comisión de Evaluación presidida por director e integrada por docentes y padres de familia</li> <li>Contenidos de la evaluación: Conocimientos pedagógicos y de contenidos / Capacidad metodológica-didáctica / Conocimiento de la cultura y lengua materna de educandos / adecuados rasgos de la personalidad.</li> </ul> (10 y 14)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se hace por Comités de Evaluación Magisterial Departamentales y zonales</li> </ul> (34)
EVALUACIÓN PARA OCUPAR EL CARGO DE DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se realiza a nivel de UGEL autorizados por el MED</li> <li>Requisitos: 2 años en II Nivel Magisterial y propuesta de ideas</li> </ul> (15-17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se realiza a nivel de UGEL, autorizados por el MED</li> <li>Requisitos: 2 años en II Nivel; experiencia en cargo directivo (preferencia) y propuesta de ideas</li> </ul> (14-16)	<ul style="list-style-type: none"> <li>DRE coordina con MED y SINEACE el concurso público</li> <li>Se realiza a nivel de UGEL(</li> <li>Requisitos para postular: dos años en II Nivel Magisterial / Actualización certificada / Presentación de perfil de PEI y / No tener deméritos</li> </ul> (15- y 17)	(No hay atingencia precisa)
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL DIRECTOR Y SUB-DIRECTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación Permanente y cada 3 años. Si no se presenta: sale</li> <li>Se da a nivel de UGEL</li> </ul> (19-22)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cada 4 años, por UGEL</li> <li>Factor central: Resultados de evaluación de aprendiz.</li> <li>También: Progresos en ejecución del PEI y trabajo en equipo de profesores</li> </ul> (18)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cada 3 años, por Consejo Educativo Institucional. con participación de UGEL</li> <li>Factores: Resultados aprendizaje de estudiantes / avances en ejecución PEI, trabajo equipo de profesores / clima institucional / marcha CEI</li> </ul> (20)	(No hay atingencia precisa)

CATEGORÍAS	PARTIDOS QUE HAN PRESENTADO ANTEPROYECTOS (artículos entre paréntesis)			LEY VIGENTE (24029 y 25212)
	UNIDAD NACIONAL	APRA: EJECUTIVO	PARTIDO NACIONALISTA	
EVALUACIÓN PARA ASCENSO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce los avances en: formación / experiencia adquirida / desempeño / idoneidad profesional / dominio creciente de competencias</li> <li>Acredita para nuevas responsabilidades y mejores remuneraciones</li> <li>Se convoca periódicamente</li> <li>Experiencia en sector privado, vale</li> </ul> (26-28 / 6).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiene finalidad formativa</li> <li>Considera esencialmente: Formación / Idoneidad profesional / Calidad de desempeño</li> <li>Complementariamente: reconocimiento de méritos y experiencia.</li> <li>Se da cuando hay vacantes en niveles magisteriales</li> </ul> (22-26)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se postula evaluación para ascensos y permanencia, asumiendo estabilidad laboral</li> <li>Participan profesores y padres de familia en Comisión de Evaluación</li> </ul> Se evalúan: <ul style="list-style-type: none"> <li>Antecedentes profesionales: Títulos, grados, cursos de actualización, especialización, postgrado, tiempo de servicios, cargos desempeñados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se hace por Comités de Evaluación Magisterial Departamentales y zonales</li> <li>Se postula un mismo sistema de evaluación.</li> <li>Rige para ascensos desde II Nivel Magisterial</li> </ul>
EVALUACIÓN PARA PERMANENCIA  APRA y PN: Evaluación de Desempeños  UN: Evaluación en CPM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Constituye un capítulo. Tiene más peso que la evaluación para ascensos</li> <li>Obligatoria. Cada 2 años es ordinaria.. Si es para desaprobados es extraordinaria</li> <li>Elementos esenciales de evaluación:: idoneidad profesional / formación / compromiso ético / calidad de desempeño / Logros de aprendizaje</li> <li>Elementos complementarios: Reconocimiento de méritos / Experiencia</li> </ul> (23-24)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obligatoria y a nivel de IE</li> <li>Es ordinaria: cada 3 años</li> <li>Extraordinaria: Para quienes desapruban</li> <li>Está cargo de Consejo Académico de la IE</li> <li>Factores de la Evaluación: Desempeños laborales y Desempeños profesionales</li> <li>Des. laborales: Resultados de aprendizaje de alumnos / Grado de cumplimiento de funciones y responsabilidades / comportamiento ético y ciudadano.</li> <li>Des. Profesionales: Formación permanente en función a necesidades del servicio</li> </ul> (27-28)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeño profesional: asistencia y puntualidad; formulación de PEI; planificación educativa y curricular; conducción de la enseñanza y aprendizaje, Tutoría, Participación y compromiso con IE; relación con padres de familia, participación en actividades. En comunidad; rendimiento escolar (aprendizajes .significativos)</li> <li>Méritos: Distinciones y reconocimientos de Estado, Comunidad y PPF</li> <li>Producción intelectual: Artículos, textos, ensayos, investigaciones, diseño y producción de materiales y de arte en sus diversos sentidos</li> </ul> (29-30)	Se evalúa: <ul style="list-style-type: none"> <li>Antecedentes profesionales: Títulos, grados, estudios de perfeccionamiento y especialización, ponencias, tiempo de servicios y cargos desempeñados</li> <li>Desempeño laboral: Eficiencia en el servicio, asistencia y puntualidad, participación en trabajo comunal</li> <li>Méritos: Distinciones y reconocimientos, producción intelectual</li> </ul> (37-42)

CATEGORÍAS	PARTIDOS QUE HAN PRESENTADO ANTEPROYECTOS (artículos entre paréntesis)			LEY VIGENTE (24029 y 25212)
	UNIDAD NACIONAL	APRA: EJECUTIVO	PARTIDO NACIONALISTA	
DERIVACIONES DE EVALUACIÓN. DE PERMANENCIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desaprobado en evaluación ordinaria puede ser retirado de salón de clases. Recibe "bono de capacitación"</li> <li>Desaprobado en 2 veces en evaluación extraordinaria: sale de la CPM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si no aprueba primera y segunda vez: Capacitación</li> <li>Si no aprueba tercera vez: Separado de CPM (28)</li> <li>También es separado de CPM quien no se somete a evaluación de desempeños, por causa injustificada (59-c)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si no aprueba, primera y segunda vez: capacitación</li> <li>Si no aprueba tercera vez: Reconversión laboral, previa capacitación</li> <li>Se sale de CPM si no se aprueban 3 evaluaciones, pero se sigue en trabajo vía reconversión laboral (29)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solamente se contempla ascensos, cuando hay evaluación para ascenso de nivel (43)</li> </ul>
EVALUACIÓN. COMO DERECHO Y DEBER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es deber presentarse a evaluación para permanencia (30-g)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación se postula como derecho 30-d</li> <li>También como deber en evaluaciones para permanencia (31-g)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es deber presentarse a evaluaciones de CPM (32-h)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiene derecho a ser informado de estado de su evaluación profesional (13-8)</li> </ul>
EVALUACIÓN PARA REINGRESO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si no cumplió edad jubilatoria, docente puede reingresar a CPM, previa evaluación (29-m)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si no cumplió edad jubilatoria, docente puede reingresar a CPM. No se menciona evaluación (30-m)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si no cumplió edad jubilatoria, docente puede reingresar a CPM. No se menciona evaluación (31-v)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se precisa evaluación para reingresar (36)</li> </ul>