El impulso de una carrera

- Política de revalorización docente en el Perú -

Jaime Saavedra Chanduví
Ministro de Educación del Perú

Juan Pablo Silva Macher
Viceministro de Gestión Institucional

Jorge Ernesto Arrunátegui Gadea
Viceministro de Gestión Pedagógica

Úrsula Desilú León Chempen
Secretaria General

Jorge Ernesto Arrunátegui Gadea
Director General (e) de Desarrollo Docente

El impulso de una carrera: Política de revalorización docente en el Perú

©Ministerio de Educación del Perú

Calle El Comercio 193, San Borja
Lima, Perú. Teléfono: (511) 615 5800
www.minedu.gob.pe

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción de este libro por cualquier medio, total o parcialmente, sin permiso expreso.

1era EDICIÓN DICIEMBRE 2016

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2016-17679

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ
Calle del Comercio 193, San Borja - Lima - Perú

Impreso:
Punto & Grafía S.A.C.
Av. Del Río 113, Pueblo Libre, Lima-Perú
Telf.: 332 23 28
RUC: 20 30 44 11 687

Contenido

Presentación 6

Resumen ejecutivo 8

01 LA REVALORIZACIÓN DOCENTE

1.1 La importancia del rol docente 13

1.2 Desafíos de la profesión docente 14

1.3 La desvalorización social de la docencia 15

1.4 La docencia no es atractiva entre los jóvenes más talentosos 17

1.5 La revalorización docente en la experiencia internacional 18

02 EL PUNTO DE PARTIDA: LOS DOCENTES DEL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO

2.1 ¿Quiénes son los docentes? 22

2.2 ¿En qué condiciones laboran los docentes? 31

2.3 ¿Cómo percibe la sociedad el trabajo de los docentes? 36

2.4 ¿Cómo se forman los nuevos docentes? 37

03 LA POLÍTICA DE REVALORIZACIÓN DOCENTE

3.1 Objetivos 42

3.2 Marco normativo 42

3.3 Componentes 43

04 MEDIDAS EN MARCHA PARA LA REVALORIZACIÓN DOCENTE

4.1 Componente de Atracción 48

- Mejora de remuneraciones en función al mérito 48
- Otorgamiento de asignaciones diferenciadas 49
- Profesores contratados con mejores condiciones 52
- Evalucaciones de nombramiento y contratación docente 52
- Bono de Atracción a la Carrera Pública Magisterial 54
- Calidad en la formación de nuevos docentes 55
- Beca Vocación de Maestro 57

4.2 Componente de Desarrollo y Permanencia

- Meritocracia en la carrera: las evaluaciones de docentes 60
- Formación docente en servicio 66
- Reconocimiento a la trayectoria y a las buenas prácticas docentes 70
- Incentivos al buen desempeño docente y al logro de aprendizajes 73
- Promoción del bienestar docente 76

4.3 Diseño, evaluación y seguimiento de políticas de revalorización docente sobre la base de evidencia 80

05 LA RUTA AL 2021 83

Bibliografía 88

Glosario 90

Presentación

Ofrecer una educación de calidad para los niños y jóvenes de nuestro país es, sin lugar a dudas, la aspiración de todos los peruanos y un objetivo de desarrollo fundamental en torno al cual existe absoluto consenso. Si bien son múltiples las variables que contribuyen a este objetivo, son los maestros quienes tienen a su cargo el quehacer complejo de conducir los procesos de enseñanza hacia el logro de aprendizajes, por lo que constituyen el factor más importante en la calidad educativa.

Pese a ello, durante las últimas décadas hemos sido testigos de la progresiva desvalorización social que ha sufrido la docencia en nuestro país: uno de cada dos peruanos considera que el trabajo de los docentes es malo o muy malo; y tres de cada cinco no alentarían a sus hijos a ser maestros de escuela. Ello nos lleva a preguntarnos por la situación actual de la carrera docente y por las condiciones en las que los maestros realizan su labor, pero sobre todo nos lleva a reflexionar sobre la naturaleza de la vocación docente y sobre las razones que llevarían a los jóvenes talentosos a elegir -o no elegir- la docencia como camino profesional. Hoy, el país tiene el reto urgente de devolverle a la profesión docente el valor que ella tiene en el contexto del desarrollo económico y social del país. Revalorizar la docencia implica asegurar su fortalecimiento como profesión para lograr así atraer talento, mejorar el desempeño de los maestros, y reposicionarla en el imaginario colectivo como una profesión retadora, que requiere de los mejores perfiles. Ello pasa por redimensionar el rol de los maestros, relevar la complejidad de su labor, y distinguir las capacidades especiales que la docencia demanda; pero también por conocer de cerca quién es el docente peruano y en qué condiciones viene laborando, para así poder actuar sobre las múltiples dimensiones que aseguran su bienestar y su buen desempeño.

Es por ello que el Ministerio de Educación ha establecido la revalorización de la docencia como uno de sus cuatro ejes priorizados de política, junto con la mejora de los aprendizajes, la infraestructura educativa y la gestión escolar.

El impulso de una carrera presenta la política de revalorización docente del Ministerio de Educación, que tiene como objetivo hacer de la docencia en general, y de la Carrera Pública en particular, una opción profesional atractiva, que dote a los docentes de un adecuado desarrollo profesional, así como de condiciones laborales y medidas de bienestar que aseguren su ingreso y permanencia en la carrera. Pone además en evidencia los avances de cada una de las medidas diseñadas e implementadas en el marco de dicha política, así como la necesidad de asegurar su continuidad y profundización en la agenda pública. Para ello se presenta un análisis exhaustivo de la situación actual del magisterio público, el detalle del camino recorrido y, finalmente, los retos a en el mediano y largo plazo.

El Ministerio de Educación tiene la convicción de que las escuelas son tan buenas como lo son sus docentes y que el Perú necesita contar con los mejores profesionales para formar a las futuras generaciones, por lo que continuará priorizando la docencia como uno de los fines impostergables dentro de la política educativa peruana.

Ministerio de Educación

Resumen ejecutivo

El Ministerio de Educación ha establecido la revalorización docente como uno de sus cuatro ejes priorizados de política, junto con la mejora de los aprendizajes, la infraestructura educativa y la gestión escolar. A través de estrategias de atracción, reconocimiento y retención de los mejores docentes en el sistema educativo público, se busca asegurar la profesionalización de la docencia para mejorar la calidad del servicio educativo, al tiempo de elevar la autoestima de los docentes y la valoración social de la carrera docente en general.

La necesidad de revalorizar la docencia en el Perú responde a una serie de dificultades de distinto orden. En primer término, la carrera docente atraviesa un proceso de desvalorización social. En el Perú actual uno de cada dos peruanos considera que el trabajo de los docentes es malo o muy malo; y dos de cada tres consideran que el trabajo docente es poco o nada difícil.

Adicionalmente a ello, el magisterio peruano tiene dificultades para renovarse. Más del 30% de docentes es mayor de 50 años, pero la carrera de educación es aún poco atractiva entre los más jóvenes o entre los mejores estudiantes.

Por otra parte, las condiciones materiales y sociales en las que los docentes ejercen su labor no generan incentivos para la mejora de su desempeño: las remuneraciones son poco competitivas, la infraestructura escolar es inadecuada, la formación en servicio no responde a las necesidades particulares de capacitación de los docentes, y persisten déficits significativos en la formación inicial. Sin embargo, pese a las dificultades antes esbozadas, más del 80% de los docentes de escuelas públicas eligió la docencia por vocación, y siete de cada diez volverían a ser docentes si pudieran volver atrás.

En atención a estos desafíos, a través de la estrategia de revalorización docente, el Ministerio de Educación busca atraer y retener a los mejores docentes en el sistema educativo público, y para ello articula sus acciones en torno a dos componentes.

El primero de ellos, el Componente de Atracción, involucra todas las acciones dirigidas a establecer la docencia en general, y la Carrera Pública Magisterial en particular, como una opción profesional atractiva para jóvenes talentosos y con vocación docente. Dentro de dicho componente se han implementado en los últimos años medidas como mejoras remunerativas sobre la base del mérito; el otorgamiento de asignaciones económicas en favor de docentes que ocupan las plazas más difíciles; mejores condiciones para los profesores contratados; y evaluaciones de ingreso a la carrera trasparentes y exigentes para seleccionar al mejor talento docente para el sistema educativo público.

Asimismo, se ha implementado la Beca Vocación de Maestro, una beca integral de formación inicial docente para atraer jóvenes talentosos al sistema educativo público; y el Bono de Atracción a la Carrera Pública Magisterial, que consiste en el otorgamiento de un incentivo económico para docentes que ingresen a la Carrera Pública Magisterial en el tercio superior en el orden final de méritos.

Complementariamente, el Componente de Desarrollo y Permanencia involucra todas las acciones dirigidas a mejorar las habilidades y competencias de los docentes, a motivar, reconocer y evaluar su buen desempeño, y a dotarlos de condiciones laborales y sociales adecuadas a su bienestar, para asegurar que los mejores docentes permanezcan en la carrera.

Dentro de dicho componente se están implementado en los últimos años medidas como evaluaciones y concursos de ascenso y acceso a cargos directivos sobre la base del mérito; programas de capacitación articulados bajo una política de formación docente en servicio para fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes y contribuir al logro de aprendizajes.

Asimismo, este segundo componente incluye el reconocimiento de la trayectoria y las buenas prácticas docentes a través del otorgamiento de las Palmas Magisteriales y el Sistema de Reconocimiento Docente; incentivos al buen desempeño docente y al logro de aprendizajes; y medidas orientadas a garantizar el bienestar docente.

Cabe destacar que la estrategia de revalorización docente se implementa esencialmente en el marco de lo establecido en la Ley de Reforma Magisterial, Ley No. 29944; ley aprobada en noviembre del 2012 y que establece un régimen laboral único para todos los docentes nombrados del magisterio peruano, con iguales beneficios y oportunidades: la Carrera Pública Magisterial. Este marco legal establece las condiciones necesarias para lograr una adecuada selección, progresión y desarrollo profesional del docente. Asimismo, introduce criterios meritocráticos para el acceso a mejoras salariales y oportunidades de crecimiento dentro de la carrera, y promueve la profesionalización de la docencia y el mejoramiento de las condiciones de trabajo docente en las escuelas, por lo cual constituye un vehículo para la revalorización de la docencia en el sistema educativo público.

Por todo ello, resulta necesario continuar con la implementación de la Ley de Reforma Magisterial y de la estrategia de revalorización docente en su conjunto, no solo para conferir a las medidas en marcha el tiempo suficiente para su adecuada maduración, sino también para generar confianza en el magisterio respecto de las reglas y criterios que regulan la relación laboral que mantienen dentro de la Carrera Pública Magisterial, lo que redundará en la sostenibilidad de la reforma en el futuro.

De cara al Bicentenario, la revalorización docente permitirá profesionalizar la docencia sobre la base de una carrera rigurosa y meritocrática, y contar con un magisterio adecuadamente formado, con espíritu investigador e innovador, y con vocación y compromiso para con los logros de aprendizaje. Asimismo, la mejora en la oferta de valor de la Carrera Pública Magisterial y en las condiciones materiales y sociales de las escuelas incentivará a jóvenes talentosos a optar por la docencia y a ejercerla en el sistema educativo público. Finalmente, el magisterio contará con mejores herramientas para ejercer su labor adecuadamente, se sentirá motivado para dar lo mejor de sí, y se sentirá orgulloso de ser el motor del desarrollo de nuestro país.

01 La Revalorización Docente

La revalorización docente

La revalorización docente es uno de los cuatro ejes priorizados de política del Ministerio de Educación, que tiene por objetivo implementar aquellas medidas y estrategias orientadas a hacer de la docencia una opción profesional atractiva, que dote a los docentes de un adecuado desarrollo profesional, así como de condiciones laborales y medidas de bienestar que aseguren su ingreso y permanencia en la carrera.

Mediante el reconocimiento, atracción y retención de los mejores docentes en el sistema educativo público se pretende asegurar no solo la profesionalización de la carrera en base a criterios meritocráticos, sino también elevar la valoración social de la carrera docente y la autoestima de los docentes. Todo ello con el objetivo último de contribuir a la mejora de la calidad del servicio educativo público en el país.

Como política de Estado, la revalorización docente ha sido recogida en el Acuerdo Nacional, que establece el compromiso del Estado de garantizar acceso universal a educación pública gratuita y de calidad mediante el "fortalecimiento y la revaloración de la carrera magisterial"[1]; en el Proyecto Educativo Nacional al 2021, que establece entre sus objetivos el "promover la revaloración social de la profesión docente, en base al reconocimiento de sus buenas prácticas"[2]; así como también en el Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012- 2016, que establece como objetivo de política posicionar a la Carrera Pública Magisterial como una posibilidad atractiva y ventajosa de desarrollo profesional entre los docentes, a nivel de sus beneficios, procedimientos e implementación[3].

En los últimos años, el Ministerio de Educación ha dado pasos importantes en la profesionalización y revalorización docente. Entre ellos, el más notable es la implementación progresiva de la Ley de Reforma Magisterial, Ley No. 29444, aprobada en noviembre de 2012. Al establecer como objetivos de la Carrera Pública Magisterial, entre otros, el mejoramiento sostenido de la calidad profesional de los docentes, la valoración del mérito en el desempeño laboral como criterio para el ascenso dentro de la carrera, y el mejoramiento de las condiciones de trabajo para facilitar el buen desempeño docente, la Ley de Reforma Magisterial ha marcado un hito fundamental en el camino hacia la profesionalización de la docencia y su revalorización social. De ahí que constituya el principal mecanismo institucional a través del cual el sistema educativo público puede atraer y retener talento docente para el cumplimiento de sus fines.

No obstante, la revalorización docente requiere de una serie de medidas complementarias a la implementación de la Ley de Reforma Magisterial para lograr el objetivo de atraer y retener a los mejores docentes, y así elevar la calidad de la enseñanza en las instituciones educativas públicas y el prestigio social de la carrera docente.

[1] Acuerdo Nacional, Política Décimo Segunda.
[2] PEN, Tercer Objetivo Estratégico.
[3] PESEM, Tercera Estrategia General.

1.1. LA IMPORTANCIA DEL ROL DOCENTE

El Perú es uno de los países que cuenta con uno de los más bajos niveles educativos en la región. Aunque hay avances, las pruebas nacionales (como la Evaluación Censal de Estudiantes –ECE) e internacionales (como PISA[4]) reafirman que la calidad de la educación pública en nuestro país está aún por debajo de lo esperado.

Si bien son múltiples los factores que contribuyen en los resultados de aprendizaje, entre ellos, la calidad de la infraestructura educativa, la gestión escolar, el diseño del currículo, la dotación de materiales educativos, así como otros vinculados a las características de los estudiantes, como sus habilidades, actitudes, y su origen socioeconómico y familiar, existe consenso en la literatura en torno a que el desempeño docente es el factor más importante[5].

Un estudio llevado a cabo por McKinsey & Company respecto de veinte sistemas educativos de diversos países, incluyendo los de más alto desempeño en la prueba PISA, concluyó que los mejores sistemas educativos, pese a las grandes diferencias que existen entre ellos, tienen en común el enfoque en la mejora de la enseñanza ya que esta impacta directamente en la performance estudiantil[6]. La evidencia sugiere también que los impactos de un buen docente se extienden hasta la adultez de los estudiantes[7].

De ahí que en la última década se haya podido apreciar en el escenario internacional una creciente preocupación por la calidad educativa (*vis a vis* la cobertura del servicio educativo) y por el rol que cumplen los docentes en esta. De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el compromiso asumido por los países miembros de elevar la calidad del aprendizaje para todos no podrá ser alcanzado si no se mejora la calidad de la docencia[8]. En esa misma línea, algunos países emergentes, como Brasil, México y China, luego de realizar grandes avances en materia de matrícula escolar, vienen concentrándose desde hace algunos años en mejorar la calidad de la enseñanza[9]. A su vez, el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PREALC), a fines de 2002 colocó al fortalecimiento del rol de los docentes como el segundo foco estratégico para la consecución de las metas de Educación para Todos, luego de "contenidos y prácticas de la educación para construir sentidos acerca de nosotros mismos, los demás y el mundo en el que vivimos"[10].

Derivado de lo anterior, se ha generado un consenso en torno a que es crucial lograr que personas competentes y talentosas deseen dedicarse a la docencia, que se desempeñen de manera excelente en el ejercicio de su profesión y que todos los estudiantes tengan acceso a enseñanza de alta calidad[11]. Así, el principal desafío en el ámbito de la educación es el poder "atraer personas calificadas a la profesión docente, retener a estos maestros calificados, proporcionarles las competencias y conocimientos necesarios y motivarlos a trabajar duro y esforzarse al máximo."[12]

[4] Por sus siglas en inglés: Programme for International Student Assessment, a cargo de la OCDE.
[5] OCDE (2005)
[6] Barber y Mourshed (2008)
[7] Boyd et al. (2006); Carrel and West (2010); Chetty, Friedman and Rockoff (2011); Hanushek (2002), (2004) & (2005); Hoffman and Oreopoluos (2009).
[8] OCDE (2005)
[9] UNESCO (2000)
[10] Robalino (2007)
[11] OCDE (2005)
[12] Vegas (2013)

1.2
DESAFÍOS DE LA PROFESIÓN DOCENTE

Si bien el factor docente en la calidad de los sistemas educativos es fundamental, la sociedad contemporánea, caracterizada por un constante flujo de información y por una creciente demanda de conocimiento, plantea nuevos desafíos a quienes eligen ejercer la docencia que resulta imperativo reconocer. Los docentes enfrentan la presión de acompañar y anticipar los cambios en la sociedad. La globalización, la expansión de los medios de comunicación y el internet, y otros agentes socializadores han dado lugar a que los docentes dejen de ser percibidos y respetados en su rol de constructores de la identidad nacional y transmisores privilegiados del conocimiento, pese a que aún se les exige estas tareas[13].

Además de todo ello, el contexto socioeducativo en el Perú presenta retos particulares para aquellos que evalúan entrar en la docencia. Estos retos están vinculados a factores tales como una geografía complicada, zonas de alta pobreza, importantes carencias materiales en las instituciones educativas –especialmente en contextos rurales, así como también estudiantes culturalmente diversos y multilingües, o pertenecientes a grupos poblacionales signados por procesos de exclusión y marginación, lo cual exige competencias y habilidades especiales por parte del docente.

Todas estas exigencias ponen de relieve la necesidad de redimensionar el rol del profesional docente, relevar la complejidad de su labor y las capacidades y habilidades especiales que se requieren para desempeñarse con éxito, a fin de reposicionar a la docencia en el imaginario colectivo como una profesión retadora, que requiere de los mejores perfiles.

[13]Tenti Fanfami (2005)

1.3
LA DESVALORIZACIÓN SOCIAL DE LA DOCENCIA

La valoración social de la docencia está íntimamente ligada a la propia representación y al relato que construyen los docentes respecto del objetivo y el rol que le corresponde a su profesión[14].

Lamentablemente, y pese a la importancia de los docentes en la calidad educativa, en muchos países del mundo la profesión docente ha ido perdiendo prestigio y atractivo entre los jóvenes que año a año ingresan a la educación superior, entre los propios docentes y en la sociedad en general.

Nuestro país no es ajeno a este fenómeno: la profesión docente en el Perú sufre de bajos niveles de valoración social. Según revela una encuesta aplicada por IPSOS en 2014[15], una parte importante de peruanos no tiene una percepción positiva sobre la labor docente: el 53% considera que el trabajo que realizan los docentes en la escuela pública es malo o muy malo. Entre las razones señaladas por los entrevistados para justificar su percepción están las deficiencias en la formación profesional de los docentes y su compromiso con la educación, así como también las inasistencias a la escuela. De acuerdo a la misma encuesta, el 31% de los peruanos considera que la labor docente es un trabajo poco o nada difícil de realizar. Ello implica que, a juzgar de uno de cada tres peruanos, no se requieren habilidades especiales para ser maestro o que cualquiera puede desempeñar dicha labor. Finalmente, el 56% de los peruanos manifestó que no alentaría a sus hijos a estudiar docencia –situación que es aún más pronunciada entre los sectores socioeconómicos A y B. De ello se colige que las metas aspiracionales de la mayoría de padres de familia no están en que sus hijos sean maestros, sino en el desarrollo profesional de sus hijos dentro de otras carreras.

Paradójicamente, la percepción social de la docencia se condice con la percepción de los mismos docentes, que no es mejor: dos de cada tres piensan que la sociedad desmerece su labor profesional, y la mitad de ellos no desearía que alguno de sus hijos fuera docente de educación básica[16].

El Proyecto Educativo Nacional al 2021[17] aborda la percepción de los docentes al respecto en los siguientes términos:

> *"Los docentes peruanos se encuentran desmotivados e incrédulos ante cualquier anuncio de cambio. Los esfuerzos que muchos de ellos realizan por innovar y dar de sí, en medio de condiciones de trabajo muy desfavorables, no son valorados por el Estado y la sociedad. Recibe igual trato aquel maestro que hace méritos extraordinarios y aquel que ni siquiera cumple con sus obligaciones mínimas."* [18]

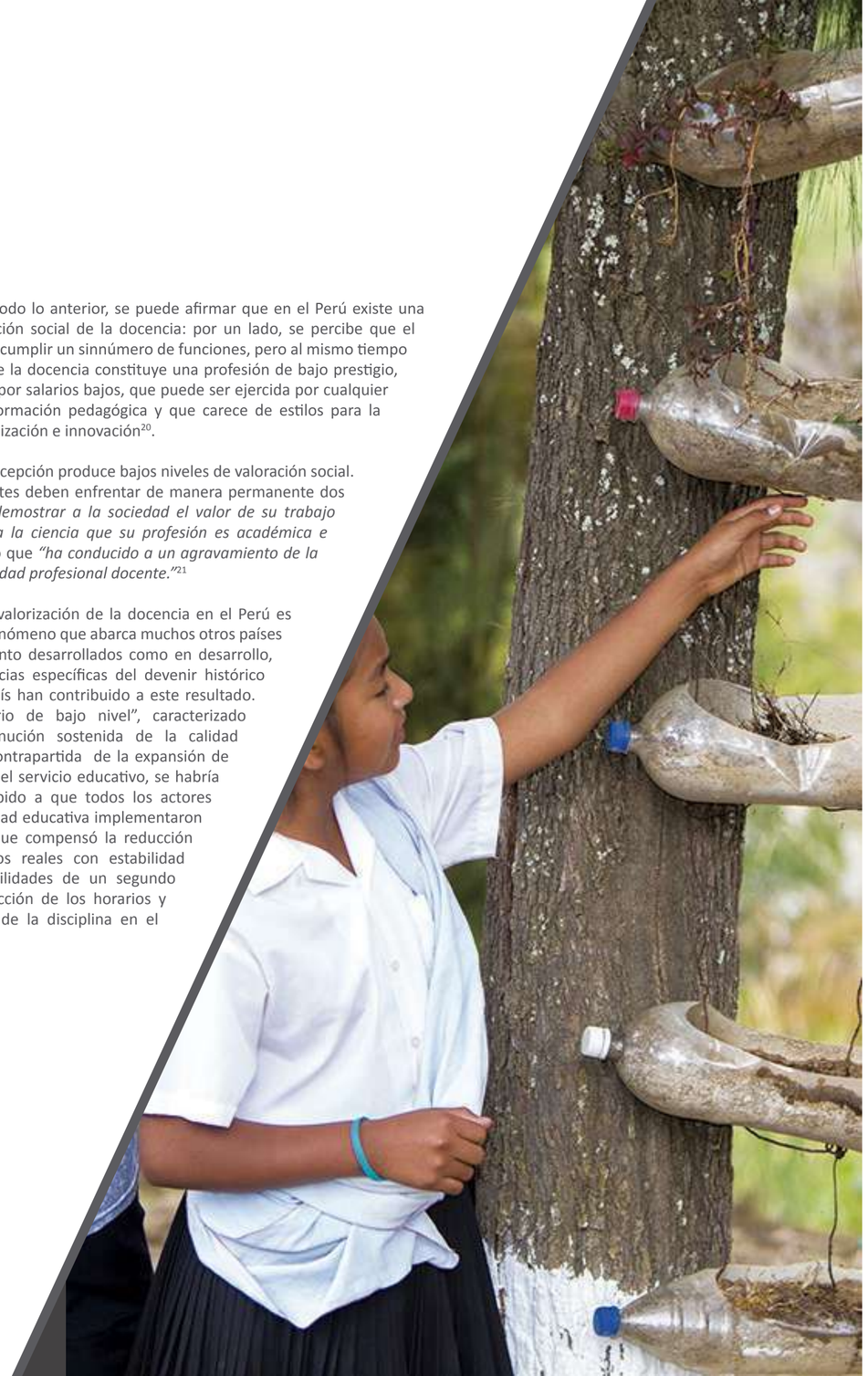
Pero el desprestigio de la docencia en el Perú no es un fenómeno reciente. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Educación del año 2005[19], el 47% de los ciudadanos encuestados indicó que la calidad educativa se veía afectada por el bajo nivel de los docentes. Adicionalmente, el 24% de ellos señaló que el escaso compromiso demostrado por los docentes constituía una de las principales razones detrás de este problema. Asimismo, el 80% de los ciudadanos entrevistados consideró que el desempeño docente es de regular para bajo.

[14]Cornejo, Rodrigo et al. (2009)
[15]IPSOS (2015). Encuesta realizada en 2015 por encargo del MINEDU en 16 ciudades del país.
[16]ENDO 2014
[17]CNE (2007)
[18]CNE (2007)
[19]Cuenca y Stojnic (2008)

En virtud de todo lo anterior, se puede afirmar que en el Perú existe una doble percepción social de la docencia: por un lado, se percibe que el docente debe cumplir un sinnúmero de funciones, pero al mismo tiempo se percibe que la docencia constituye una profesión de bajo prestigio, caracterizada por salarios bajos, que puede ser ejercida por cualquier persona sin formación pedagógica y que carece de estilos para la mejora, actualización e innovación[20].

Esta doble percepción produce bajos niveles de valoración social. Así, los docentes deben enfrentar de manera permanente dos obstáculos: *"demostrar a la sociedad el valor de su trabajo y demostrar a la ciencia que su profesión es académica e intelectual",* lo que *"ha conducido a un agravamiento de la crisis de identidad profesional docente."*[21]

Si bien la desvalorización de la docencia en el Perú es parte de un fenómeno que abarca muchos otros países del mundo tanto desarrollados como en desarrollo, las circunstancias específicas del devenir histórico de nuestro país han contribuido a este resultado. Este "equilibrio de bajo nivel", caracterizado por la disminución sostenida de la calidad educativa a contrapartida de la expansión de la cobertura del servicio educativo, se habría alcanzado debido a que todos los actores de la comunidad educativa implementaron una agenda que compensó la reducción de los salarios reales con estabilidad laboral, posibilidades de un segundo empleo, reducción de los horarios y precarización de la disciplina en el trabajo[22].



[20]Minedu (2003)
[21]Cuenca y Stojnic (2008)
[22]Webb y Valencia (2007)

1.4
LA DOCENCIA NO ES ATRACTIVA ENTRE LOS JÓVENES MÁS TALENTOSOS

En general, no se percibe mayor interés por parte de los jóvenes egresados de la carrera de Educación a postular a la Carrera Pública Magisterial: la edad promedio de los postulantes al concurso de ingreso a la Carrera Pública Magisterial de 2015 fue de 37 años, el 0.8% de los postulantes era menor de 25 años, y el 34% mayor de 40 años. En ese sentido, el sistema educativo público no estaría aun logrando captar el talento más joven.

Pero el problema viene de más atrás: los jóvenes egresados de la secundaria no tienen mucho interés en seguir la carrera de Educación. De acuerdo a una encuesta llevada a cabo en 2015 entre jóvenes de quinto de secundaria de Lima Metropolitana y Callao[23], la carrera de Educación tiene muy baja consideración entre los encuestados: solo el 1% de ellos la elige como primera opción profesional. Ingeniería es la carrera que genera mayor atracción, seguida de Administración y Contabilidad.

De otro lado, hay evidencia que sugiere que los mejores egresados de la secundaria no tienen entre sus opciones preferentes a la carrera docente[24]. Así, de una revisión de los resultados de los exámenes de admisión de algunas universidades públicas y privadas de prestigio, se puede observar que los puntajes obtenidos por los postulantes a la carrera de educación son considerablemente inferiores a los obtenidos por los postulantes a otras carreras, como puede observarse en la Tabla 1 que muestra, a manera de ejemplo, los resultados del proceso de admisión 2015 de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

TABLA 1: RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE ADMISIÓN POR PROGRAMAS, UNMSM, 2015

Programas	Puntaje promedio de Ingresantes	Puntaje mínimo ingreso	Número de ingresantes	Número de postulantes	Ratio ingresantes/ postulantes (%)
Docencia	732	961	36	406	9.3
Medicina	1044	1729	49	2114	2.3
Contabilidad	827	1215	102	3060	3.3
Derecho	743	1120	106	3406	3.1
Otros programas	823	1128	36	1175	5.2

*Docencia agrupa Educación Física, Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria

*Fuente: La investigación y la elaboración de la tabla estuvieron a cargo de Hugo Ñopo.

[23]GFK, 2015. Definición del Talento Magisterial. Encuesta llevada a cabo por GFK Perú por encargo de Toronja en Abril de 2015, a 400 estudiantes de quinto de secundaria, hombres y mujeres, de 80 colegios de NSE C y D en Lima Metropolitana y Callao.
[24]MINEDU (2003)

El desprestigio de la profesión docente entre los jóvenes no es exclusivo del Perú. En Estados Unidos, por ejemplo, la mayoría de estudiantes percibe la docencia como una opción poco atractiva en términos de la calidad profesional de quienes la ejercen, las oportunidades de crecimiento profesional y la retribución[25]. Entre el 91% de los estudiantes del tercio superior que declaró que no iba a optar por la docencia, los más importantes atributos que explicaban el rechazo a ese trabajo fueron el prestigio y la imagen *(appeal)* del cuerpo docente. Sin embargo, los autores notaron que la retribución constituía la mayor brecha entre la docencia y las profesiones finalmente elegidas por estos alumnos.

Los bajos niveles de valoración social de la docencia y el desprestigio de la carrera de educación entre los jóvenes traen como consecuencia no solo el riesgo de una oferta de docentes cuantitativamente insuficiente, sino sobre todo un problema principalmente cualitativo, puesto que, aun existiendo docentes suficientes para cubrir las plazas, la profesión docente no estaría captando a los mejores estudiantes ni a las personas idóneas para desempeñar la docencia en condiciones especiales (zonas rurales, de población indígena, entre otras). Debido a ello, resulta preciso revalorizar la carrera docente a fin de lograr atraer talento joven a la docencia para así cubrir la demanda de docentes y darle sostenibilidad al sistema educativo público.

1.5 LA REVALORIZACIÓN DOCENTE EN LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL

Dada la conciencia de la importancia del rol de los docentes en la mejora de la calidad educativa, la pérdida de prestigio de la profesión docente ha sido materia de preocupación en muchos países del mundo, por lo que gobiernos y organizaciones internacionales han formulado e implementado estrategias de política para la revalorización de la docencia.

[25] Auguste, Kihn y Miller (2010)

Estas estrategias han estado inspiradas en gran parte en aquellas políticas que han permitido a los sistemas educativos más exitosos del mundo (i.e., Finlandia, Singapur, Corea del Sur) alcanzar su nivel actual. Estos sistemas se han centrado en alcanzar tres objetivos claros[26]:

a. Lograr que las personas más aptas opten por ejercer la docencia.

b. Acompañar el desarrollo de estas personas.

c. Implementar sistemas y mecanismos de soporte a fin de asegurar que todos los escolares accedan a una enseñanza de excelencia.

Así, las estrategias de política vinculadas a la revalorización docente en la experiencia internacional han buscado hacer de la docencia una opción de carrera atractiva: mejorar la imagen de la profesión docente e incrementar su prestigio social con el fin de atraer a los mejores estudiantes y retener a los mejores profesores en las escuelas públicas. Ello mediante un adecuado soporte y esquema de incentivos que logre un desempeño docente de alto nivel y un desarrollo profesional óptimo.

Estas experiencias se pueden agrupar en:

- **Atracción y reclutamiento de talento docente:** remuneraciones competitivas, incentivos financieros o bonos de contratación diferenciados para aquellos que trabajan en zonas desfavorecidas o bajo condiciones especiales; vías alternativas de ingreso a la docencia; normas claras para un ingreso riguroso; modalidades de empleo más flexibles; reclutamiento focalizado de docentes; y estrategias comunicacionales para mejorar la imagen de la profesión.

- **Formación inicial y continua de calidad, y retención de docentes altamente calificados:** acreditación de centros y programas de formación docente; desarrollo de perfiles docentes para alinear su desarrollo con las necesidades de la escuela; fortalecimiento de programas de inducción, tutorías y acompañamiento a docentes nuevos; oportunidades de capacitación en general o vinculadas a resultados de evaluaciones; asignación de tiempo dentro de jornada laboral para desarrollo profesional y colaboración entre maestros; evaluaciones de desempeño, así como premios, reconocimientos, e incentivos al mérito, y medidas para mejorar las condiciones de trabajo.

La evidencia internacional sugiere que mejorar la imagen de la profesión docente e incrementar su prestigio social para atraer a los mejores estudiantes y retener a los mejores profesores no puede lograrse a través de medidas aisladas. Por el contrario, debe ser parte de una política integral, cuyo objetivo principal sea lograr la excelencia docente para contribuir a una educación pública de calidad. Esta política integral debe incluir acciones en el corto, mediano y largo plazo, e incluir distintos elementos, tales como la formación inicial y en el servicio, los incentivos económicos y no económicos, la política salarial, el cierre de las brechas de infraestructura, la educación rural, entre otros. Asimismo, debe integrar a los distintos actores: los diferentes niveles de gobierno, organizaciones sindicales, padres de familia, especialistas, centros de investigación y otros interesados en la mejora de la calidad educativa.

[26] Barber y Mourshed (2008)