

Propuestas para mejorar el ingreso a la carrera docente

Ideas Fuerza

1. Desde el 2014, los docentes peruanos ingresan a la Carrera Pública Magisterial (CPM), a través de un proceso de evaluación que busca garantizar el nombramiento de profesores calificados; y así impulsar la profesionalización de la docencia para mejorar la calidad del servicio educativo y elevar la valoración social de la carrera docente.
2. Esta evaluación se desarrolla en dos etapas: una nacional y otra descentralizada. En la nacional, se aplica la Prueba Única Nacional (PUN), que evalúa comprensión lectora, razonamiento lógico y conocimientos pedagógicos de la especialidad del profesor. En la descentralizada, se evalúa la competencia pedagógica y la trayectoria profesional.
3. Del total de docentes que se ha presentado a la etapa nacional, desde el 2014 al 2019, solo el 10.8% -en promedio- ha pasado a la segunda etapa y solo 4% consigue una plaza. Para cubrir las plazas requeridas se contrata a docentes por orden de prelación, aun cuando no hayan aprobado el proceso de evaluación en sus dos fases. La evaluación de 2019 -que contó con 231 mil inscritos- ofertó 25 mil plazas, pero solo 4.5 mil fueron asignadas.
4. No todos los docentes que aprueban las dos etapas de la evaluación de ingreso a la CPM aceptan las plazas asignadas. Anualmente, un aproximado de 19 mil plazas dejan de ser cubiertas debido a que se encuentran ubicadas en zonas vulnerables y/o que no cuentan con condiciones necesarias para asegurar condiciones de vida segura y de calidad.
5. La edad promedio de ingreso es 37 años. Para cumplir la promesa de una carrera que alienta el ascenso y mejora profesional se requiere promover el ingreso de personas más jóvenes.
6. Según el ritmo de ingreso y cese de docentes en la CPM se estima que para el 2030, 100 mil docentes serán cesados y habría solo 36 mil nuevos nombramientos. De continuar así, se afectaría la proporción de docentes nombrados, debilitando el propósito de la carrera.
7. Con el fin de mejorar la profesionalización docente basada en el mérito, se plantea lo siguiente:
 - Fomentar que más docentes ingresen a la CPM, mejorando el proceso de evaluación, bajo criterios basados en el mérito profesional, instalando una Mesa Técnica Multiactor, que analice el proceso de ingreso, con especial énfasis en el proceso de evaluación.
 - Usar los resultados de evaluación de ingreso a la CPM para mejorar la oferta formativa (formación inicial y formación continua) que permita fortalecer las capacidades de los postulantes a la carrera docente.
 - Promover que las plazas ubicadas en zonas vulnerables o de difícil acceso sean cubiertas por nombramiento, a través de programas e incentivos más atractivos para el ejercicio docente.

Introducción

“La calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de sus docentes”. Esta es una de las conclusiones más difundidas del informe McKinsey (2007)¹, el cual señala que los países que han logrado un alto desempeño en su sistema educativo han implementado, entre otros, procesos efectivos de selección, junto con políticas destinadas a mejorar la formación, la motivación y el aprendizaje permanente de sus profesores.

En el Perú, desde hace más de una década, se vienen implementando medidas en esta dirección. Un avance importante ha sido la Ley N° 29062, Ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial (CPM)², orientada a generar un marco normativo con criterios claros para ordenar el ingreso, ascenso y acceso a cargo, con mejoras remunerativas y de condiciones laborales.

Este primer valioso intento tuvo limitaciones, como el hecho de establecer que el ingreso a la carrera mediante evaluación fuera voluntario. Debido a ello, al cabo de cinco años, el porcentaje de docentes que permanecía en el anterior marco normativo seguía siendo alto y solo los docentes que recién egresaban de la formación se sometían al proceso de evaluación. En el 2012, se aprueba un nuevo marco normativo: la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial³, estableciendo un sistema de evaluación para la adecuada selección, progresión, desarrollo profesional y mejora salarial de los docentes a través de una CPM basada en el mérito⁴.

Desde entonces se han realizado procesos de evaluación transparentes, pertinentes y en igualdad de condiciones que han logrado conseguir la confianza de los docentes, siendo valorados como una oportunidad de mejora y que promueve una cultura de evaluación que fortalece el sistema educativo peruano. Según la ENDO 2018, el 96% de los docentes contratados en el sector público desearía nombrarse⁵.

De otro lado, también se tiene evidencias de limitaciones que son motivo de preocupación, una de estas se refiere al escaso porcentaje de docentes que logra superar la Prueba Única Nacional (PUN): en promedio, 1 de cada 10 postulantes llega a pasar los niveles mínimos esperados en el desempeño de la prueba. Una de las consecuencias de esta situación es que, para cubrir el número requerido de plazas para atender a los y las estudiantes que acceden a la educación básica, se recurre a la contratación de docentes que no lograron evidenciar un desempeño adecuado en las dos fases de la evaluación.

Esto resulta contrario a la finalidad de la CPM: asegurar que los docentes más calificados enseñen en las aulas; además, genera inestabilidad laboral. Estas situaciones, junto con otras más, generan alertas en el interior de la comunidad educativa y ponen en riesgo la confianza docente -y de la sociedad, en general- en la validez del mecanismo establecido. Adicionalmente, estos temores y dudas son utilizados por sectores resistentes a la evaluación, para desestimarla y debilitar el concepto general de una carrera basada en el mérito.

Dado este escenario y convencidos de la necesidad de continuar con el esfuerzo que ha venido realizando el país para fortalecer la carrera docente, desde IPAE Asociación Empresarial buscamos aportar a la discusión mediante la presente Ruta Perú en Educación, cuyo objetivo es analizar algunos de los principales problemas que presenta el sistema de evaluación docente en el marco de la CPM y proponer mejoras para la profesionalización docente, fortaleciendo los mecanismos que permitan asignar a los mejores en la formación de los estudiantes de educación básica.

Este objetivo va en línea con nuestro Principio por una Educación de Calidad “Docencia basada en el mérito profesional”, mediante el cual promovemos que la docencia sea una profesión con altos

estándares de calidad y enfocada en el logro de aprendizajes. En ese sentido, resulta necesario propiciar el desarrollo continuo del docente, condiciones laborales adecuada, una remuneración acorde al mérito, así como políticas que garanticen su bienestar integral.

Situación actual

La Reforma Magisterial establece que, para ingresar a la CPM, los docentes deben pasar por una evaluación de ingreso, la cual se divide en dos etapas: una nacional y otra descentralizada. Los docentes se inscriben para participar en la evaluación, seleccionando las plazas docentes que son de su interés, en orden de preferencia y en una única región, según su grupo de inscripción (modalidad, nivel y especialidad).

La etapa nacional está a cargo del Ministerio de Educación (MINEDU) y comprende la PUN para todos los postulantes inscritos. Dicha prueba evalúa comprensión lectora, razonamiento lógico y conocimientos pedagógicos de la especialidad necesarios para el desarrollo de la enseñanza.

La etapa descentralizada está a cargo de un Comité de Evaluación, integrado por (i) el (la) director (a) de la institución educativa (titular o encargado); (ii) el (la) subdirector (a) u otro (a) profesor (a) nombrado (a) del mismo nivel o ciclo de la modalidad del postulante; y, (iii) un (a) profesor (a) nombrado (a) del mismo nivel o ciclo de la modalidad del postulante⁶. Esta etapa comprende: observación del aula, evaluación de la trayectoria profesional y entrevista. La primera tiene como propósito evaluar la competencia pedagógica⁷ del docente; la evaluación de la trayectoria profesional permite calificar la formación académica profesional, reconocimiento y experiencia laboral acreditada por el postulante; y la entrevista evalúa la afinidad del docente con el Proyecto Educativo Institucional de la escuela y el compromiso con su profesión docente⁸.

Para pasar de la etapa nacional a la descentralizada es necesario aprobar por lo menos el 60% de los ítems de la PUN y superar determinados puntajes mínimos en cada una de las subpruebas. A modo de ejemplo, en el siguiente cuadro se muestran los puntajes que se consideraron para el concurso de ingreso a la CPM en el año 2019.

Luego de la etapa nacional, el MINEDU asigna a los postulantes -por orden de mérito de acuerdo con el puntaje obtenido en la PUN- hasta tres plazas de todas las seleccionadas, considerando la preferencia expresada por el postulante. Cabe precisar que, por cada escuela con una plaza puesta en concurso, pueden quedar asignados hasta diez postulantes para ser evaluados en la etapa descentralizada. En caso de que más de diez postulantes hayan seleccionados a una misma plaza puesta a concurso, quedan asignados aquellos con mayor orden de mérito. Luego de realizada la primera asignación de plazas, los postulantes que no quedaron asignados en tres plazas tienen la opción de completar su selección en una “segunda vuelta” entre las plazas que aún están disponibles (cabe precisar que todas las plazas deben ser en una misma región⁹).

Pasan a la etapa descentralizada los postulantes que superan los puntajes mínimos establecidos en las tres subpruebas de la PUN y quedaron asignados en alguna de las escuelas con plazas disponibles. Los que aprueban la etapa descentralizada escogen finalmente la plaza de su preferencia.

Evaluaciones para el ingreso a la CPM 2019

Etapa	Evaluación	No. de preguntas	Valor por pregunta	Puntaje máximo	Puntaje mínimo requerido
Nacional (PUN)	Subprueba de comprensión lectora	25	2	50	30
	Subprueba de razonamiento lógico	25	2	50	30
	Subprueba de conocimientos pedagógicos	40	2.5	100	60
	Puntajes de la etapa nacional			200	120
Descentralizada	Observación de aula	-	-	50	30
	Entrevista	-	-	25	-
	Valoración de la trayectoria profesional	-	-	25	-
	Puntajes de la etapa descentralizada			100	30
Puntajes totales				300	150

Fuente: Ministerio de Educación

Elaboración propia

Entre los principales problemas identificados tenemos que **cada vez más docentes se presentan a la CPM, pero pocos aprueban la primera etapa y son menos los que logran una plaza**. En promedio, el 10% de docentes que postulan a la CPM superan la PUN y apenas el 4% alcanza una plaza en condición de nombramiento. Si analizamos los resultados del 2019, se observa que, de 212 mil evaluados, solo el 8% (16 mil) aprobó la prueba. Ya en la etapa descentralizada -donde tiene más peso la observación en aula y los años de experiencia- aprobó el 59%. Al final, solo 4,500 plazas fueron asignadas tras dicha evaluación para una oferta total de 25 mil plazas vacantes¹⁰.

Evolución de postulantes y asignación de plazas a través del concurso de nombramiento

Año	Evaluados en la etapa nacional	Aprueban la etapa nacional	Ganadores de plaza	Plazas ofertadas
2015	192,397	25,109	8,137	15,412
2017	208,026	22,115	10,932	37,201
2018	194,556	24,044	10,120	35,865
2019	212,456	15,874	4,554	24,590
Promedio	201,859	21,786	8,436	28,267

Fuente: Ministerio de Educación

Elaboración propia

Ante esta situación se genera una corriente que pone en discusión la PUN, vista como una valla que limita el ingreso a la carrera, poniendo en cuestión su validez en cuanto al objetivo que se busca a través de la evaluación.

Al respecto, resulta útil analizar los resultados del estudio realizado en 2020 por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID)¹¹, en el cual se analizó si los instrumentos de evaluación de ingreso a la CPM logran identificar a aquellos docentes que pueden tener impacto significativo en sus estudiantes. El informe corroboró que existe una correlación positiva entre los resultados de los docentes que aprueban la PUN y los de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE). En el caso de la subprueba de conocimientos pedagógicos, la correlación fue más alta y significativa con el logro de aprendizajes de los estudiantes, mientras que en las áreas de razonamiento y comprensión existe correlación, aunque menor. En tal sentido, si bien la PUN estaría logrando el objetivo de seleccionar

a los docentes más calificados, podría realizarse una revisión técnica de los pesos, puntos de corte e ítems de cada subprueba con base en la evidencia.

Adicionalmente, según el informe, no se evidenció una asociación significativa entre los resultados de los docentes en la etapa descentralizada -observación de aula y trayectoria- y los resultados de la ECE. Este dato lleva a la necesidad de revisar los medios usados en esta fase, considerando además que, dado el peso otorgado a la trayectoria, podría ocurrir que docentes que superaron la PUN con un puntaje alto, sean desplazados en el cuadro de orden de méritos por otros docentes con menor puntaje en la PUN, pero con más años de experiencia. Cabe recordar que la edad promedio de ingreso es 37 años, hecho que restringe las oportunidades para concursar a ascensos y acceso a cargos.

Otra situación crítica para considerar es el efectivo nivel de desarrollo de las capacidades que son evaluadas y que, se espera, hayan sido desarrolladas como parte de la formación inicial. Al respecto, también existe evidencia de dificultades en este nivel. De acuerdo con la PUN 2019, el 100% de los egresados de institutos pedagógicos no superó la subprueba de conocimientos pedagógicos; 86% no aprobó la de razonamiento lógico; y, 41% desaprobó la de comprensión lectora¹².

Un segundo problema se refiere a las **plazas vacantes y plazas ocupadas por docentes contratados**. Lo descrito anteriormente genera un déficit de docentes nombrados para ocupar las plazas requeridas. Esta situación lleva al MINEDU a contratar docentes en las plazas vacantes, con el fin de asegurar la prestación del servicio educativo, contrataciones que incluyen a quienes no han aprobado las evaluaciones, lo que contraviene el propósito de la reforma magisterial. Actualmente, el 37.5% son docentes contratados que no han aprobado la PUN¹³. Este hecho además genera inestabilidad laboral, ya que cada año, los docentes contratados y que aspiran a nombramiento, vuelven a pasar por todo el proceso y son otra vez contratados en el caso de no lograr aprobar la evaluación.

Otro aspecto para tomar en cuenta es que, si bien el concurso de nombramiento permite que los mejores docentes ocupen plazas, la evidencia demuestra que no todos los docentes que aprueban la PUN aceptan las plazas disponibles. Esto se debería a **posibles desincentivos en las condiciones laborales de tales plazas, en su mayoría ubicadas en zonas rurales dispersas y/o en zonas vulnerables del país y/o que no cuentan con las condiciones necesarias para ofrecer una adecuada calidad de vida para ellos y sus familias**. Este desincentivo se refleja, por ejemplo, en la provincia de Datem del Marañón (región Loreto), toda vez que, del 100% de plazas orgánicas solo el 10% son nombrados; en tanto, las plazas en esta parte del país no suelen tener postulantes en los procesos de evaluación.

La suma de las dificultades señaladas está generando un desbalance, ya que, en los últimos años, el número de profesores que ingresaron a la carrera es menor que el número de docentes que cesan de la misma. Se estima que, para el año 2030, 100 mil docentes serán cesados y habría cerca de 36 mil nuevos nombramientos de continuar con el escenario del 2019. Esta brecha no cubierta se habrá acentuado considerando la suspensión de la evaluación debido a la pandemia en el 2020; y la anulación de los resultados de la PUN en el 2021, por problemas de filtración. Se trata de otra situación crítica que debilita la efectividad de la CPM.

En este sentido, ratificando la importancia y validez de un sistema de evaluación confiable y riguroso, consideramos que, a 10 años de aprobada la Ley de Reforma Magisterial, se cuentan con resultados y evidencias que permiten plantear la necesidad de una revisión técnica de las normas y disposiciones consideradas en la CPM, con el objetivo de fortalecerla. Con ello, además, se podría mitigar el efecto de cuestionamientos – que responde a intereses de naturaleza sindical- que en ocasiones se orientan a intereses particulares y distan del derecho de los estudiantes a contar con profesores idóneos y recibir una educación de calidad.



Proceso de ingreso a la carrera magisterial

Concurso realizado en 2019¹⁴



50 MIL

docentes postularon por
 cuarta vez a la CPM¹⁵



37 AÑOS

es la edad promedio de ingreso
 a la primera escala de la carrera¹⁵



64 MIL

docentes sería la brecha de
 profesores no nombrados al 2030¹⁵



Propuestas para mejorar el ingreso a la CPM

El análisis sobre el ingreso a la CPM pone en evidencia que es necesario fortalecer dicho proceso, con el fin de continuar impulsando mejoras en la reforma magisterial. Por ello, a continuación, se presentan tres propuestas específicas para fortalecer el sistema de evaluación e ingreso a la carrera docente basada en el mérito:

■ Propuesta 1: fomentar que más docentes ingresen a la CPM, mejorando el proceso de evaluación bajo criterios basados en el mérito profesional.

La evidencia demuestra que el actual proceso de nombramiento presenta ciertas complejidades que imposibilitan que se pueda atender con celeridad la demanda de profesores nombrados que el sistema requiere. Por ello, proponemos las siguientes acciones para facilitar el proceso de nombramiento, manteniendo como criterio fundamental el mérito profesional.

Acciones	Responsable
1. Promover la instalación de una Mesa Multiactor, responsable de analizar el proceso de ingreso a la CPM -con especial énfasis en el proceso de evaluación- y proponer al MINEDU recomendaciones. Se sugiere que esta Mesa esté conformada por el MINEDU, CNE, representantes de los docentes, representantes de instancias descentralizadas (DRE y UGEL), representantes de las Escuelas Pedagógicas, Organismos Internacionales (BID, Banco Mundial, entre otros) y sociedad civil vinculada a educación (IPAE, ExE, entre otros).	MINEDU
2. Analizar los criterios de aprobación de la Prueba Única Nacional (PUN), buscando incrementar oportunidades de mejora y manteniendo la rigurosidad de la misma. Como primeros pasos se plantea: ♦ Revisar los puntos de corte de aprobación de las subpruebas de Razonamiento Matemático y Comprensión Lectora, asegurando el valor predictivo de ambas, según la especialidad de cada docente. ♦ Evaluar la viabilidad de asignar un mayor peso a la subprueba de conocimientos pedagógicos de la especialidad, considerando que esta es la evaluación que mejor correlación tiene con los aprendizajes de los estudiantes. ♦ Revisar los ítems de las tres subpruebas, evaluando su pertinencia de acuerdo a la especialidad, para la enseñanza del currículo de educación básica.	Equipo de expertos, convocado por la Mesa Multiactor
3. Revisar la evaluación de la trayectoria profesional ♦ Revisar el peso asignado y los criterios de evaluación del CV (actualmente 25 puntos), para fomentar que mayor cantidad de talento joven ingrese a la CPM, considerando que esta evaluación es para la primera escala. Se podría evaluar diferenciar criterios de evaluación para docentes nuevos y para docentes con trayectoria. ♦ Contar con un sistema de información de la trayectoria profesional de los profesores (legajo digital de documentos), a fin de centralizar el historial de cada profesor y automatizar la evaluación de su trayectoria.	

Acciones	Responsable
4. Evaluar esquemas alternativos a la subprueba de observación de aula.	
5. Mantener por un periodo determinado la validez de los resultados de la PUN para aquellos docentes que, habiendo aprobado la prueba, no alcanzaron una plaza, modificando el Reglamento de la Ley N.° 29944, Ley de Reforma Magisterial (periodo de vigencia, por ejemplo, de 5 años).	Congreso
6. Promover la implementación de la Fase Excepcional de asignación de plazas, permitiendo que en el mismo año de la evaluación de ingreso a la CPM se abra una segunda etapa de asignación de plazas, para que aquellos docentes que aprobaron la evaluación y quedaron sin plazas tengan la oportunidad de elegir en un segundo proceso de selección.	MINEDU

■ **Propuesta 2: usar los resultados de la evaluación de ingreso a la CPM para mejorar la oferta formativa (formación inicial docente y formación continua) que permita fortalecer las capacidades de los postulantes a la carrera docente**

Es necesario invertir tiempo y recursos en el uso de los resultados obtenidos en las evaluaciones de ingreso a la CPM, con el fin de promover la mejora continua de la calidad profesional e idoneidad de los docentes para el logro del aprendizaje y del desarrollo integral de los estudiantes. Así, se plantean las siguientes acciones:

Acciones	Responsable
1. Crear una instancia para el análisis de los resultados de la PUN con las Escuelas, Institutos de Educación Superior Pedagógicas (EESP e IESP) y Universidades, a fin de darles a conocer el nivel de sus egresados y formulen acciones de mejora a nivel de la formación inicial docente y formación continua.	MINEDU
2. Desarrollar programas de fortalecimiento y actualización de conocimientos, en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones de ingreso a la CPM. La propuesta debería ser trabajada por el MINEDU en coordinación con los GOREs, en base a criterios de calidad consensuados y debidamente presupuestados. La ejecución podría estar a cargo de las EESP, y tener aliados del sector privado.	GOREs EESP IESP

■ **Propuesta 3: promover que las plazas sean cubiertas por nombramiento, para ser desempeñadas por perfiles con las competencias necesarias para el ejercicio docente.**

La evidencia demuestra que no todos los docentes que aprueban la evaluación de ingreso a la CPM aceptan las plazas asignadas, principalmente por encontrarse en zonas vulnerables, lo que lleva al MINEDU a contratar docentes que no necesariamente cuentan con las competencias suficientes.

Acciones	Responsable
1. Diseñar un paquete de medidas de atracción con incentivos monetarios y no monetarios, en base a evidencias de lo que es efectivo, para cubrir plazas en zonas vulnerables.	MINEDU MEF
2. Promover programas para que docentes jóvenes destacados –que aprobaron la PUN- puedan nombrarse y ocupar plazas en zonas vulnerables de manera temporal.	MINEDU

Comentario final

Nuestro país necesita seguir impulsando y no retroceder en las reformas educativas que impactan directamente en una educación de calidad. En este sentido, el Perú requiere *Docentes que inspiren*, lo cual implica valorar al docente en la sociedad, potenciar su rol, promoviendo su autonomía, innovación y trabajo colaborativo, y fomentar que la docencia sea una profesión basada en el mérito profesional. Esta Ruta Perú propone acciones para fortalecer lo avanzado en la CPM, con el fin de asegurar que nuestros estudiantes reciban en las aulas a los mejores docentes, y complementa la Ruta Perú “Medidas urgentes para mejorar la formación inicial docente”¹⁶.

Referencias

- ¹ McKinsey & Company (2017). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos.
- ² Ley N° 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial, publicada el 11 de julio de 2007.
- ³ Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, publicada el 23 de noviembre de 2012.
- ⁴ Por única vez se dispuso el traspaso automático al régimen de esta nueva ley, de todos los docentes que estaban bajo el régimen de la Ley de Profesorado; con ello, la evaluación obligatoria para el ingreso y para fines de nivelación de escala (temporal), ascenso y acceso a cargos.
- ⁵ MINEDU (2018). Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas y Privadas - ENDO 2018.
- ⁶ En el caso de las escuelas unidocentes, polidocentes incompletas o multigrado, el Comité Evaluador se constituye en la UGEL y está conformado por: (i) el jefe del área de gestión pedagógica; (ii) el director de la red educativa o, en su defecto, un especialista en educación de la UGEL del mismo nivel o ciclo de la modalidad que el postulante; y (iii) un profesor nombrado del mismo nivel o ciclo de la modalidad que el postulante.
- ⁷ El MINEDU define la competencia pedagógica como la facultad del docente para facilitar actividades que promuevan aprendizajes significativos en un clima favorable, planificar experiencias de aprendizaje acordes a las características de los estudiantes y las expectativas del currículo y plantear propuestas de evaluación que permitan valorar el aprendizaje, demostrando afinidad con el proyecto de la escuela y compromiso con su profesión docente. Esta competencia se evalúa mediante la observación en el aula del desenvolvimiento del postulante durante la facilitación de una actividad de aprendizaje sincrónica y la sustentación de la planificación de una experiencia de aprendizaje.
- ⁸ MINEDU (2021) Evaluación docente.
<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/nombramiento2021/evaluacion/>
- ⁹ MINEDU (2020) Resolución Viceministerial N° 291-2020-MINEDU, que aprueba el documento normativo "Disposiciones que regulan el Concurso Público de Ingreso a la Carrera Pública Magisterial 2021 y que determina los cuadros de mérito para la contratación docente 2022-2023 en instituciones educativas públicas de educación básica".
- ¹⁰ MINEDU. Evaluación docente. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/evaluacion-en-cifras/>
- ¹¹ BID (2008). Teacher Hiring Instruments and Teacher Value Added: Evidence from Peru.
- ¹² MINEDU-Dirección de Formación Inicial Docente-DIFOID (2021). Información respecto a los estudiantes de las IESP y/o respecto a la carrera docente.
- ¹³ Sigfredo Chiroque Chunga (Mayo de 2020). Situación laboral del docente peruano del sector público.
- ¹⁴ MINEDU (2021). <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/nombramiento2021/evaluacion>
- ¹⁵ Carlos Silva, exdirector técnico normativo de docentes del MINEDU (17/11/2021). Reunión con IPAE.
- ¹⁶ IPAE (2021). <https://www.ipae.pe/rutas-peru-en-educacion/>

DOCUMENTO ELABORADO
POR LA **COMISIÓN DE
DESARROLLO DOCENTE**
PROMOVIDA POR IPAE,
CUYOS INTEGRANTES SON:

Andrea Portugal

Fundadora y CEO de
Innova Teaching School
y Líder de la Comisión

Carlos Cornejo

Director de La Factoría

Cristina Suero

Presidenta de Beginners
Foundation

Erika Dunkelberg

Especialista en Desarrollo
Infantil Temprano, Asociación
Educación y Desarrollo

Patricia Andrade

Especialista en Políticas
Educativas; Socia y Gerente
de ENACCION SAC

Leticia Malaquio

Gerente de Educación de IPAE

Patricia Herrera

Jefa de Proyectos de IPAE