

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; para 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). Hasta el año 2019, la PUN tenía tres subáreas: comprensión lectora, razonamiento lógico y conocimientos pedagógicos de la especialidad, y era indispensable aprobar un determinado número de ítems en cada subprueba. En el 2022 se modifica pasando de tres a dos subáreas y se modifica también el peso y puntos de aprobación. En la descentralizada, se evalúa la competencia pedagógica y la trayectoria profesional.
3. Del total de docentes que se han presentado a la etapa nacional, desde el 2015 al 2019, solo el 10.8% -en promedio- ha pasado a la segunda etapa y solo 4.2% consigue una plaza. Para cubrir las plazas requeridas se contrata a docentes por orden de prelación, aún cuando no hayan aprobado el proceso de evaluación en sus dos fases. La evaluación de 2019 –que contó con 231 mil inscritos- ofertó más de 26 mil plazas, pero solo 4.5 mil fueron asignadas (2% de los postulantes). En la evaluación del 2022, de los 315 mil postulantes más de 276 mil rindieron la prueba nacional, de este total, aprobaron la PUN 128 mil postulantes.
4. No todos los docentes que aprueban las dos etapas de la evaluación aceptan las plazas asignadas, ya sea porque son poco atractivas o porque son de acceso territorial o modalidad compleja. 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 para el docente. Por tanto, estas plazas son ocupadas por personas que no cumplen los requisitos mínimos para ejercer la docencia.
5. La edad promedio de ingreso es 37 años. Para cumplir la promesa de una carrera que alienta el ascenso y una mejora profesional, se requiere promover el ingreso de personas más jóvenes.
6. Con el fin de mejorar la profesionalización docente basada en el mérito, se plantea lo siguiente:
 - Optimizar los procesos de evaluación, de modo tal que sea posible que más docentes ingresen a la CPM, sin renunciar a la rigurosidad del proceso evaluativo que garantice el respeto a los criterios basados en el mérito profesional y la calidad docente.
 - 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.
 - Continuar con la evaluación de desempeño docente y promover un mayor acceso a cargos directivos.

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 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 Magisterial, estableciendo un sistema de evaluación para la adecuada selección, progresión, desarrollo profesional y mejora salarial de los docentes, a través de la CPM basada en el mérito³

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.

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 nacional: hasta la evaluación del 2019, en promedio solo 1 de cada 10 postulantes lograba 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 se recurre a la contratación de docentes que no aprobaron la PUN; es más, en el caso de plazas que resultan poco atractivas, se procede al contrato de docentes que no cumplen con los requisitos mínimos.

Esto es contrario a la finalidad de la CPM: asegurar que los docentes más calificados enseñen en las aulas, lo cual es particularmente relevante en aquellas instituciones educativas con presencia de estudiantes en condiciones de vulnerabilidad; además, afecta a los docentes pues genera inestabilidad laboral. Estas situaciones, junto con otras, generan alertas en el interior de la comunidad educativa y ponen en riesgo la confianza docente, y de la sociedad. En general, genera insatisfacción y afecta el servicio educativo; adicionalmente, estos temores son utilizados por sectores resistentes a la evaluación, para desestimarla y debilitar el concepto 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 Acción Empresarial buscamos aportar a la discusión mediante la presente Ruta Perú en Educación, cuyo objetivo es analizar algunos de los principales problemas que presenta la CPM y proponer mejoras para el sistema de evaluación e ingreso y, por ende, para la profesionalización docente, fortaleciendo los mecanismos que asignen a los mejores en la formación de los estudiantes de la educación pública.

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

¹ McKinsey & Company (2017). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos.

² Ley No. 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial, publicada el 11 de julio de 2007.

³ 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.

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 que son de su interés, en orden de preferencia y en una única región, según su grupo de inscripción (modalidad, nivel y especialidad).

Para la evaluación de ingreso 2022 se estableció que la operatividad de la etapa nacional está a cargo del Ministerio de Educación - MINEDU (esta operación siempre estuvo a cargo del INEI). En la Prueba Nacional se pasó de tres subáreas -lectura (L), razonamiento (R) y conocimientos de la especialidad- a dos subáreas: (a) habilidades básicas (integrando L y R) y (b) conocimientos. El cambio no fue solo de agrupamiento, también varió el número de ítems y los pesos respectivos: L y R tenían 25 ítems cada una totalizando 50 y se debía aprobar por lo menos 15 de cada subárea; en la PUN modificada el total de ambas subáreas bajó a 25 sin requisito mínimo de aprobación; es decir, se puede aprobar la PUN incluso habiendo desaprobado ambas subáreas.

La etapa descentralizada también tuvo variaciones. Esta fase está a cargo de un Comité de Evaluación, para las IE polidocentes completas está integrado por (i) el director de la institución educativa (titular o encargado); (ii) el subdirector u otro profesor nombrado del mismo nivel o modalidad del postulante; y, (iii) un profesor nombrado del mismo nivel o modalidad del postulante. 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 o su representante o un Especialista en Educación de la UGEL del mismo nivel o modalidad que el evaluado, (ii) el Director de la Red Educativa o en su defecto un Especialista en Educación de la UGEL en Evaluación, o en su defecto, del mismo nivel o modalidad que el evaluado; y, (iii) un profesor nombrado del mismo nivel o modalidad que el evaluado.

Una vez aprobada la etapa nacional, el postulante deberá elegir una única región donde nombrarse y luego seleccionar la DRE o la(s) UGEL de su interés en esa región para ser evaluado en la etapa descentralizada.

En la etapa descentralizada se evalúa la competencia pedagógica y la trayectoria profesional⁴. Para pasar a esta etapa se deben cumplir con los puntajes mínimos establecidos en la Prueba Nacional: (i) obtener 84 puntos o más en la subprueba de Conocimientos Pedagógicos, Curriculares y Disciplinarios de la Especialidad y (ii) obtener 110 o más en el puntaje total de la Prueba Nacional. Los postulantes que superen la Prueba Nacional deben seleccionar una región para el nombramiento, y UGEL o DRE para ser evaluados en la siguiente etapa.

Los docentes que superen los puntajes mínimos establecidos en las etapas nacional y descentralizada, pueden realizar la selección de las IIEE de su interés para ser nombrados. Cada docente podrá seleccionar como mínimo 20 IIEE con plazas vacantes o la oferta máxima disponible

⁴ El MINEDU define la Competencia Pedagógica como la facultad del docente para facilitar actividades que, en el marco de atención a la diversidad, promuevan aprendizajes significativos, lo que se evidencia cuando gestiona situaciones desafiantes y motivadoras y ofrece soporte pedagógico a los estudiantes en un clima favorable; demostrando idoneidad profesional para participar en la gestión de la IE y compromiso con su profesión docente. La Competencia Pedagógica es evaluada mediante la observación del desenvolvimiento del postulante durante la facilitación de una actividad de aprendizaje y una entrevista con la que se recoge información con respecto a su perfil para participar en la gestión de la institución educativa (IE) y a su compromiso docente.

para su grupo de inscripción, en una única región⁵.

Cabe precisar que la evaluación de ingreso 2022 presenta algunas modificaciones relevantes con respecto a la última aplicada en el 2019. La primera de ellas corresponde a la modificación de la Prueba Nacional (ex PUN), anteriormente compuesta por tres subpruebas: (i) comprensión lectora, (ii) razonamiento lógico; y, (iii) conocimientos pedagógicos de la especialidad necesarios para el desarrollo de la enseñanza. En la edición 2022, las subpruebas de comprensión lectora y razonamiento lógico se fusionan en la subprueba de habilidades generales, se reduce a la mitad el número de preguntas evaluadas, siendo una subprueba que aporta menor puntaje y sin puntaje mínimo requerido para aprobar esta etapa.

En el siguiente cuadro se muestran los puntajes que se consideraron para el concurso de ingreso a la CPM en el año 2019 y 2022.

Evaluaciones para el ingreso a la CPM 2019 y 2022

Periodo	Etapa	Evaluación	No. de preguntas	Valor por pregunta	Puntaje máximo	Puntaje mínimo requerido	
2019	Nacional	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	-	
		Trayectoria profesional	-	-	25	-	
		Puntajes de la etapa descentralizada					100
Puntajes totales					300	150	
2022	Nacional	Habilidades generales	25	2	50	-	
		Conocimientos pedagógicos, curriculares y disciplinares de la especialidad	50	3	150	84	
	Puntajes de la etapa nacional					200	110
	Descentralizada	Competencia pedagógica	Observación	-	-	50	30
			Entrevista	-	-	10	-
		Trayectoria profesional	-	-	40	-	
	Puntajes de la etapa descentralizada					100	30
Puntajes totales					300	140	

Fuente: Ministerio de Educación

Elaboración propia

La segunda modificación relevante está referida al cronograma. El concurso de ingreso a la CPM de 2022 inició en noviembre de dicho año con la etapa nacional, la cual culminó en enero de 2023 con la publicación de resultados finales de la prueba nacional, dando paso a la etapa descentralizada; la cual, a diferencia de años previos, ha tenido una duración superior, extendiéndose a 9 meses. Con ello, la publicación de ganadores del concurso de ingreso a la CPM estaría ocurriendo un año después de iniciado el proceso (octubre de 2023). De acuerdo a estos plazos, quienes resulten ganadores de plazas ingresarán al proceso de contratación docente 2024⁶.

Sumado a lo anterior, se han identificado una serie de problemas asociados a la poca capacidad para cubrir plazas docentes por nombramiento. Las evaluaciones de los últimos años han demostrado que

⁵ RVM No. 081-2022-MINEDU se establecen las disposiciones que regulan el Concurso de Ingreso a la Carrera Pública Magisterial 2022 y que determina los cuadros de mérito para la contratación docente 2023-2024 en IE públicas de educación básica.

⁶ MINEDU. Evaluación docente. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/nombramiento2022/cronograma/>

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 –hasta la evaluación del 2019- un poco más del 10% de docentes que postulaban a la CPM superaban la etapa nacional y apenas el 4.2% alcanzaba una plaza en condición de nombramiento. No obstante, si analizamos los resultados del 2022 se observa que de 276 mil evaluados en la etapa nacional, 46% (128 mil) aprobó la prueba; resultado muy por encima al comportamiento promedio de años previos, lo cual podría responder a los cambios señalados previamente en la prueba nacional. En la evaluación de 2019, de 212 mil evaluados en la etapa nacional, solo el 8% (casi 17 mil) logró aprobar; de ellos, solo 4.5 mil docentes fueron asignados a una plaza dentro de una oferta de 26 mil plazas vacantes⁷.

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

Año	Inscritos	Evaluados en la etapa nacional	Aprueban en la etapa nacional	Ganadores de plaza	Plazas ofertadas
2015		192,397	25,109	8,137	19631
2017		208,026	22,115	10,932	37,201
2018	217,191	194,556	24,044	10,120	35,865
2019	230,952	212,456	15,874	4,554	26,549
2022	315,651	276,221	128,000	(*)	105,843
Promedio 2015-2019		201,859	21,786	8,436	29,812

(*) Cronograma 2022-2023: en octubre 2023 se publicará los ganadores de plaza.

Fuente: Ministerio de Educación

Elaboración propia

Ante esta situación se genera una corriente que pone en discusión el rigor de las modificaciones realizadas a la prueba nacional aplicada en el 2022, porque: se hicieron cambios sin que se haya informado sobre los criterios técnicos en los que se sustenta, generando controversia el que, por ejemplo, ya no sea relevante para aprobar la Prueba Nacional el demostrar capacidad de comprensión lectora y razonamiento. Por ello, para asegurar los criterios técnicos y la confianza y legitimidad, resulta necesario evaluar.

Al respecto, resulta útil analizar los resultados del estudio realizado en 2020 por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID)⁸, 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 prueba nacional 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,

⁷ MINEDU. Evaluación docente. <https://evaluaciondocente.peru.edu.pe/evaluacion-en-cifras/>

⁸ BID (2008). Teacher Hiring Instruments and Teacher Value Added: Evidence from Peru.

también existe evidencia de dificultades en este nivel. La Prueba Nacional de 2019, reveló que 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 lectora⁹.

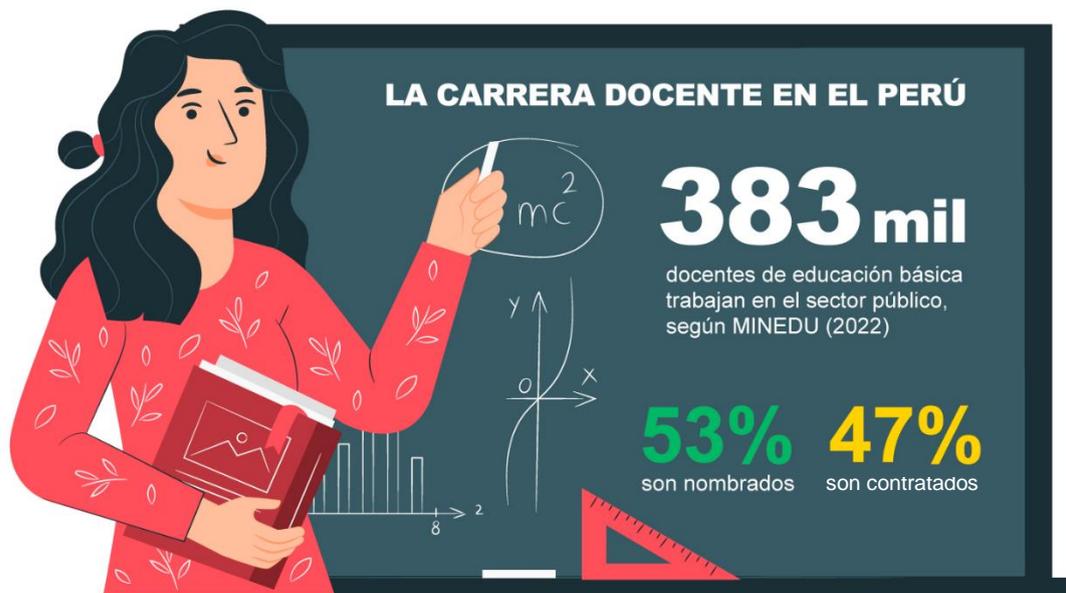
Un segundo problema se refiere a las plazas vacantes y plazas ocupadas por docentes contratados. Lo descrito anteriormente genera un déficit de docentes nombrados para ocupar las plazas requeridas. Esta situación lleva al MINEDU a contratar docentes en las plazas vacantes, con el fin de asegurar la prestación del servicio educativo, contrataciones que incluyen a quienes no han aprobado las evaluaciones, lo que contraviene el propósito de la Reforma Magisterial. Actualmente, el 47% son docentes contratados que no han aprobado la PUN. 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 etapa nacional 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. Del 75% de plazas no seleccionadas por los docentes durante el proceso de concurso para nacional del año 2019 se concentran en el ámbito rural (8 mil de 11 mil plazas). Del total de plazas ofertadas y no seleccionadas, el 98% correspondían a una escuela EIB, el 73% son plazas en zonas de frontera, el 67% son plazas unidocentes y multigrado, y el 65% se ubican en zona rural 1 (más alejadas)¹⁰.

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. 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 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.

⁹ MINEDU-Dirección de Formación Inicial Docente-DIFOID (2021). Información respecto a los estudiantes de las IESP y/o respecto a la carrera docente.

¹⁰ MINEDU-DIGEDD-DIED. Concurso Público de Ingreso a la Carrera Pública 2019.



Proceso de ingreso a la carrera magisterial
Concurso realizado en 2019⁷



100%

de egresados de institutos pedagógicos no superó la subprueba de conocimientos pedagógicos en la evaluación del 2019; **86%** no aprobó la de razonamiento lógico; y, **41%**, la de comprensión lectora⁹.

37 AÑOS

es la edad promedio de ingreso a la primera escala de la carrera.



98%

de plazas ofertadas y no seleccionadas corresponde a una escuela intercultural bilingüe¹⁰.

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. La evidencia demuestra que el proceso de nombramiento presenta ciertas complejidades que imposibilitan que se pueda atender con celeridad la demanda de profesores nombrados que el sistema requiere; y aunque en el concurso 2022 – 2023 hay un intenso programa para ampliar tanto las plazas como mejorar la Prueba Nacional para lograr que más docente la aprueben, se sigue cuestionando.

Por otro lado, 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.

Según los reportes indican 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. La propuesta frente a esta afirmación sería desarrollar acciones que permitan atraer o comprometer a los docentes a aceptar las plazas, que podría ser con incentivos o convenios institucionales.

Sobre los cargos directivos, hoy en día, solo el 29% de directores y subdirectores accedieron por concurso, el 71% son docentes encargados como directivos (entre nombrados y contratados).

Por todo lo antes mencionado, se presentan a continuación las propuestas para optimizar el sistema de evaluación e ingreso a la Carrera Pública Magisterial basada en el mérito:

N°	PROPUESTAS
Más plazas para docentes calificados	
Las propuestas sugeridas mejorarían la evaluación de profesores, aumentando su número en la CPM sin afectar la integridad del proceso de selección basado en la meritocracia. Esto conduciría a tener más docentes calificados en las instituciones educativas públicas.	
1	Aprobar una Ley para que los concursos de nombramiento sean anuales al 2030.
2	Alcanzar la meta de 80% de plazas de docentes nombrados como mínimo al 2030 y el 20% de contratados. Actualmente, los contratados son el 47% y los nombrados 53%.
3	Incrementar el número de plazas para los ascensos, especialmente de la quinta a la octava escalas magisteriales.
4	Crear una línea dentro de la CPM con su propio escalafón para los psicólogos escolares.
Evaluación del desempeño docente	
La Evaluación del Desempeño Docente tiene como objetivo ayudar en la formación de los maestros de la Carrera Pública Magisterial al identificar su nivel de desempeño y mejorar su enseñanza. Esto beneficiaría especialmente a los maestros de primaria y secundaria que no fueron evaluados en la primera fase, fortaleciendo sus competencias docentes.	
5	Reiniciar la evaluación de desempeño para los profesores de primaria y secundaria.
6	Dar énfasis a que los profesores de la educación intercultural dominen la lengua originaria.
7	Desarrollar programas de formación y capacitación para maestros bilingües, con el propósito de que puedan ocupar plazas en las escuelas rurales de las áreas andinas y amazónicas, así como en regiones fronterizas. Esto garantizará la disponibilidad de docentes bilingües en las instituciones educativas de estas zonas.
8	Dar una bonificación a los profesores que son tutores.

Comentario final

La educación es un derecho que contribuye a lograr sociedades más justas, productivas y equitativa, por ello no podemos retroceder en las reformas que permiten construir una educación con estándares de calidad en nuestras escuelas. Los docentes son fundamentales para lograr dicho objetivo.

En ese sentido debemos seguir impulsando las reformas educativas que impactan directamente en una educación de calidad para los estudiantes. El Perú requiere de docentes que inspiren, lo cual implica valorar al docente en la sociedad, potenciar su rol, promoviendo su autonomía, innovación y trabajo colegiado y colaborativo. Debemos garantizar que la docencia sea una profesión basada en el mérito profesional, brindándoles oportunidades y continuidad en su desarrollo profesional, que se demuestre en el aprendizaje de sus estudiantes y en su desarrollo integral. Por eso IPAE propone estas acciones de mejora para fortalecer lo avanzado en la CPM, con el fin de asegurar que nuestros estudiantes en la educación pública reciban en las aulas a los mejores docentes.

DOCUMENTO ACTUALIZADO POR*:

Amparo Muguruza
Consultora independiente

Karla Poggi
Gerente General de Más
Futuro

Patricia Herrera
Jefa de Proyectos de IPAE

Idel Vexler
*Líder de la comunidad
temática de Docentes,
directivos y gestión de
IPAE.*
Asesor y conferencista
educativo

(*) La primera versión del documento fue elaborada por la **Comisión de Desarrollo Docente** promovida por IPAE e integrada por: Andrea Portugal, Fundadora y CEO de Innova Teaching School y Líder de la Comisión; Cristina Suero, Presidenta de Beginners Foundation; Patricia Andrade, Especialista en Políticas Educativas; Socia y Gerente de ENACCION SAC; Carlos Cornejo, Director de La Factoría; Erika Dunkelberg, Especialista en Desarrollo Infantil Temprano, Asociación Educación y Desarrollo; Leticia Malaquío, Gerente de Educación de IPAE; y, Patricia Herrera, Jefa de Proyectos de IPAE.