



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Implementación de la política pública docente del Sector
Educación de Lima Metropolitana, año 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Antonio Martel, Cristina Mirella (orcid.org/0009-0009-1260-9757)

ASESORES:

Mg. Guerra Bendezu, Carlos Andres (orcid.org/0000-0002-8928-1237)

Dra. Ibarra Cabello, Alcira Elena (orcid.org/0000-0002-4507-4623)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi esposo por su apoyo y compañía en este proceso y por los resultados de este trabajo de investigación.

Agradecimiento

A la Suprema Personalidad de Dios Krisna, quien me ha protegido y guiado en mis metas con su amor.

A mis maestros que me acompañaron en la maestría y que han demostrado conocimiento y compromiso.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Implementación de la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023", cuyo autor es ANTONIO MARTEL CRISTINA MIRELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES DNI: 09726163 ORCID: 0000-0002-8928-1237	Firmado electrónicamente por: CGUERRAB el 08- 08-2023 13:32:38

Código documento Trilce: TRI - 0643798



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ANTONIO MARTEL CRISTINA MIRELLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Implementación de la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ANTONIO MARTEL CRISTINA MIRELLA DNI: 41468567 ORCID: 0009-0009-1260-9757	Firmado electrónicamente por: CANTONIOM el 31-12- 2023 11:44:58

Código documento Trilce: INV - 1399423

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	02
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	10
3.3 Escenario de estudio	11
3.4 Participantes.	11
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.6 Procedimiento	11
3.7 Rigor científico	12
3.8 Método de análisis de datos	12
3.9 Aspectos Éticos	12
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	13
V. CONCLUSIONES	21
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	25
ANEXOS	31

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Política pública docente	13
Figura 2: Política de contratación y retención docente	14
Figura 3: Política de formación inicial y continua	17
Figura 4: Política de recompensas y remuneración	18

Resumen

La presente investigación: Implementación de la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023. Tiene como objetivo general: Conocer cómo se implementó la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023. El tipo de investigación es básica, enfoque cualitativo con un diseño de teoría fundamentada, para lo cual se revisó con profundidad documentos y se recogió información a través de las entrevistas. Los hallazgos nos señalan que no existen mecanismos de participación de los actores relacionados a la problemática en la implementación de las políticas públicas docentes, así como debilidad en los mecanismos de verificación de títulos en los procesos de reclutamiento, la implementación de formación inicial y continua no son suficientes para actualizar a los docentes de acuerdo a sus interés y necesidad profesional, la implementación de las políticas salariales no son suficientes a pesar de las mejoras. Entre sus conclusiones tenemos: la implementación de la política pública docente no fue suficiente para cumplir con el objetivo de promover la eficacia en el ejercicio de la profesión, la implementación de la contratación y retención no se desarrolló adecuadamente por la falta de la participación de los grupos de interés.

Palabras clave: Política docente, formación continua, contratación, retención.

Abstract

The present research: Implementation of the public teaching policy of the education sector of Metropolitan Lima, year 2023. Its general objective is: To know how the public teaching policy of the education sector of Metropolitan Lima, year 2023. The type of research is basic, qualitative approach with a grounded theory design, for which documents were reviewed in depth and information was collected through interviews. The findings indicate that there are no mechanisms for the participation of actors related to the problem in the implementation of public teaching policies, as well as weakness in the mechanisms for verifying degrees in the recruitment processes, the implementation of initial and continuous training does not exist. are sufficient to update teachers according to their interest and professional needs, the implementation of salary policies is not sufficient despite the improvements. Among its conclusions we have: the implementation of public teaching policy was not sufficient to meet the objective of promoting effectiveness in the exercise of the profession, the implementation of recruitment and retention was not adequately developed due to the lack of participation of teachers. interest groups.

Keywords: Teacher policy, continuous training, hiring, retention.

I. INTRODUCCIÓN

En la región de América Latina, múltiples naciones han lidiado con obstáculos notables en el ámbito educativo, originados por la aplicación deficiente de políticas públicas docentes. Tales dificultades han establecido impedimentos significativos para la consecución de metas educacionales a nivel país, las cuales son cruciales para el avance hacia un desarrollo sostenible más generalizado. Estas metas abarcan el fomento de una educación inclusiva, justa y de calidad superior, elementos clave para el avance comprensivo de la región. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2020), se han identificado varios desafíos en países como Ecuador, Chile, Colombia y Perú, destacando entre ellos la escasez de docentes cualificados, la prevalencia de contratos temporales, la ausencia de certificaciones adecuadas para ejercer la docencia y desafíos significativos en el llenado de vacantes durante las convocatorias de enseñanza, entre otros factores relevantes.

A nivel nacional, desde hace muchos años se han venido observando una serie de inconvenientes, que impiden el normal desarrollo de las actividades educativas y la consecución de los objetivos planteados, agravándose la situación de manera notable con la emergencia de la pandemia. La persistente problemática del sector educativo se manifiesta a través de varios indicadores críticos, como la deficiente infraestructura, niveles de aprendizaje que no alcanzan las expectativas y una notable escasez de docentes en ciertas áreas especializadas. Estos factores conjuntos evidencian los desafíos continuos que afectan profundamente la calidad y eficacia del sistema educativo. En este sentido, el exdirector regional de Educación del Cusco, Walter Angulo, manifestó la existencia de tres problemas principales en las regiones: infraestructura inadecuada, disminución en la adquisición de conocimientos y la escasez de profesores en las escuelas (El Comercio, 2023).

A nivel local, numerosas instituciones educativas de Lima metropolitana evidencian una serie de problemas derivados de la política docente, básicamente en relación a la contratación y retención docente, la formación inicial y continua, así como también en las remuneraciones e incentivos. La falta de profesores al

comienzo del año escolar, especialmente en áreas específicas como Arte y Cultura, Educación Física, entre otros, ha generado insatisfacción entre los padres de familia y los directivos de las instituciones educativas. Esta situación, originada por la escasez de docentes, destaca la necesidad de analizar y comprender las causas fundamentales de estos problemas para buscar soluciones efectivas.

De acuerdo con la problemática mencionada, se planteó el problema general: ¿Cómo fue implementada la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023? Así mismo, se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿Cómo se implementó la contratación y retención de la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana?, ¿Cómo fue la implementación de la formación inicial y continua de la política docente del sector educación de Lima Metropolitana?, ¿Cómo fue la implementación de la política docente en relación a las recompensas y remuneraciones de los docentes del sector educación de Lima Metropolitana?

La justificación teórica de este estudio reside en su capacidad para profundizar en el conocimiento, permitiendo una comprensión más completa del problema asociado con la implementación de la política docente. En el plano práctico, los hallazgos y conclusiones derivados del estudio ofrecen información valiosa para los funcionarios públicos, políticos y líderes educativos. Esta información puede ser utilizada como base para el desarrollo de estrategias y mejoras en el contexto educativo local. En cuanto a la justificación metodológica, la investigación empleó herramientas e instrumentos específicos para analizar la cuestión de la implementación de la política educativa pública. Esta metodología no solo contribuye al análisis actual, sino que también puede ser beneficiosa como referencia en futuros estudios e investigaciones.

Se planteó el objetivo general: Conocer cómo se implementó la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023. Así mismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos: Conocer cómo se implementó la política pública de contratación y retención docente del sector educación de Lima Metropolitana, Conocer cómo se implementó la formación inicial y continua de la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana; Conocer cómo

se implementó la política pública en relación con las recompensas y remuneraciones de docentes del sector educación de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio tomó en cuenta el análisis exhaustivo de diversos documentos, como artículos, tesis y literatura referentes a las políticas públicas educativas implementadas. A continuación, se expondrán la síntesis y resultados relevantes identificados en la revisión documental:

Santibáñez et al. (2018) llevaron a cabo una investigación en México enfocada en la formación continua de los docentes, como elemento integral de la política pública educativa. Este estudio examinó tanto el diseño de la política como las circunstancias que surgieron durante su implementación. La metodología incluyó el análisis de datos recopilados mediante un diseño no experimental, además de la aplicación de una encuesta a los responsables de formación continua en los 32 estados de la nación. Los hallazgos revelaron que las evaluaciones de formación continua son mejor recibidas cuando son voluntarias. Se descubrió deficiencias significativas entre las fases de diseño e implementación de la estrategia, así como riesgos que podrían afectar la calidad y relevancia de la formación continua.

En una ciudad mexicana, Pachuca (2008) analizó las estrategias y desafíos que han enfrentado la formación y profesionalización de los maestros en el proceso educativo buscando comprender la dinámica y tensiones emergentes. Basándose en una metodología de enfoque mixto. Entre los descubrimientos más notables se destaca que la creación de una agenda política para la formación docente puede favorecer la comunicación democrática entre los participantes, permitiendo así abordar cuestiones significativas en el ámbito educativo. Las directrices esenciales para establecer esta agenda incluyen: adoptar una nueva visión de la educación, considerar los costos y plazos, reconocer el papel de los diferentes actores políticos, comprender la globalización en el contexto de la reforma educativa, y reconsiderar la importancia y función de los docentes y las instituciones escolares.

Bertoni, et al. (2020) analizaron la carestía de los maestros de educación en varios países de Latinoamérica. El análisis se centra en tres dimensiones críticas: la contratación de docentes, aquellos que enseñan sin tener una titulación adecuada y las posiciones difíciles de cubrir. Utilizando una metodología mixta, que incluye tanto la recopilación de datos estadísticos como el examen de documentos

pertinentes, el estudio revela varios hallazgos notables. Entre ellos se destaca una acentuación del déficit de docentes en áreas rurales, así como una cantidad insuficiente de maestros en los niveles de educación inicial y secundaria. Además, el informe identifica las causas subyacentes del desequilibrio entre la oferta y la demanda de docentes, incluyendo factores como salarios insuficientes, una calidad deficiente en la formación de los nuevos docentes y problemas en la etapa inicial de su formación, dificultando la atracción y retención de profesionales del sector educación.

Los investigadores Cabeza et al. (2018) exploraron la problemática relacionada a la elección de la carrera docente en Colombia. En base al enfoque metodológico cuantitativo, se logró obtener una visión detallada del problema. Los hallazgos del estudio resaltaron que la preocupación por la autorrealización personal y los aspectos económicos influyeron significativamente en la elección de la carrera. En las conclusiones, los investigadores subrayaron que, si bien la profesión docente es reconocida y su rol en la sociedad es indiscutible, existe una necesidad de adecuar los sueldos a las condiciones del mercado y mejorar la valoración de la carrera en el entorno social. Además, se hizo hincapié en que la vocación sigue siendo un factor primordial en la elección de la carrera docente, pese a los desafíos asociados a ella.

En relación a la escasez docente en la educación secundaria, Petit (2019) al investigar sobre este tema, buscó conocer las consecuencias del desbalance presentado. Utilizando un enfoque cualitativo, Petit basó su investigación en un análisis meticuloso de documentos, datos estadísticos y entrevistas con expertos en el campo, autoridades educativas, centros de formación docente y organizaciones sindicales. Los hallazgos de la investigación revelaron una falta de docentes titulados en las áreas de ciencias del nivel secundario, mientras que existía un excedente en las áreas de humanidades. Este desbalance pone de manifiesto la necesidad de una revisión y ajuste en las políticas educativas, para abordar no solo la cantidad de docentes, sino también su distribución en las distintas disciplinas.

En otro estudio fenomenológico, llevado a cabo por Calderón (2021), se exploró la percepción de las partes interesadas, incluyendo directores, docentes y

padres de familia, sobre la aplicación de políticas educativas. Fue utilizado el cuestionario como instrumento de recopilación de datos y se enfocó en entender cómo estas partes involucradas experimentan y perciben las políticas educativas en su entorno. Los resultados del estudio revelaron una desconexión significativa entre la teoría y la práctica de las políticas públicas en el ámbito educativo. La percepción de los padres de familia mostró una preocupación sobre la falta de compromiso y asertividad por parte de los profesores. Esto podría estar relacionado con la falta de participación de los docentes en el proceso de toma de decisiones. Las conclusiones del estudio subrayan la importancia de evaluar las políticas educativas públicas en los tres niveles de gobierno, sin favorecer tendencias partidarias. Fue reconocida la necesidad de un enfoque más inclusivo y participativo en la formulación de políticas educativas, reconociendo y valorando las voces de aquellos que están directamente implicados en el proceso educativo.

Donayre (2020), llevó a cabo un estudio con el fin de explorar la relación entre la política educativa y la calidad de la educación. Fueron consultados 140 maestros, generando a partir de ellos hallazgos reveladores. Fue reconocida la relación estrecha entre los resultados del planteamiento de una adecuada política educativa y la calidad de la educación correspondiente. El rol de las políticas educativas parece ser fundamental en el cumplimiento de los objetivos de calidad educativa en la región estudiada. La conclusión principal del estudio enfatiza que, al mejorar y elevar el nivel de las políticas educativas públicas, se podría incrementar la eficacia y eficiencia en la educación. Esto implica que una inversión en políticas educativas bien diseñadas y ejecutadas puede tener un impacto directo y positivo en la calidad general de la educación.

Mejía (2018), se enfocó en examinar la implementación de la política de evaluación del desempeño docente en el contexto educativo. Partiendo de un análisis cualitativo con base documental, combinando el fichaje y las entrevistas a especialistas en la materia. Se pudo identificar que la evaluación del desempeño docente fue un proceso conducido por organismos multilaterales, con el objetivo de medir tanto la calidad de la enseñanza como la profesionalización de los docentes. Se reconoció la falta de un sistema coherente de desarrollo docente que incentivara el buen desempeño, observándose discrepancias curriculares significativas entre

institutos y universidades. Además, en la mayoría de los centros de formación profesional se reconocieron bajos niveles de logro de los estudiantes.

Choque et al. (2015), abordaron la situación de la educación en Perú, centrándose en la necesidad de contar con docentes titulados y en cerrar la brecha entre la oferta y la demanda de profesionales de la enseñanza. Se empleó una metodología mixta, que incluyó la recolección de datos estadísticos, revisión de documentos y encuestas. Se reconoció una tendencia creciente en el número de docentes titulados, particularmente en el nivel inicial, donde alcanzó un aumento del 84%. También destacaron un incremento en el número de estudiantes matriculados en nivel secundario, especialmente en tercero, cuarto y quinto, lo que señala un posible crecimiento en el interés por continuar con estudios universitarios o técnicos. Entre las conclusiones más significativas, el documento destaca un déficit proyectado de 24,554 docentes en nivel inicial; 94,463 en primaria; 38,405 en secundaria; y 6,981 en Educación Física y Arte.

Cuenca y Vargas (2018), se centraron en examinar las políticas docentes partiendo de las evidencias encontrada en la revisión de informes relacionados con las reformas en política docente. Un hecho importante reconocido, fue la persistencia del problema del ausentismo docente, especialmente en las zonas rurales. A pesar de la existencia de incentivos económicos en áreas de difícil acceso, lo que indica que aun existen inconvenientes importantes por considerar en la reforma magisterial, como la necesidad de mejorar los procesos de atracción y retención de docentes. En las conclusiones se considera la necesidad de adaptar y fortalecer las estrategias para afrontar los problemas concretos de la profesión docente, especialmente en áreas rurales y desfavorecidas.

Como respaldo teórico que acompañan al estudio, en referencia a la política pública docente, se considera el aporte de la Presidencia del Consejo de Ministros (2018), que definió las políticas públicas como las elecciones estratégicas que delimitan objetivos y medidas para abordar cuestiones particulares de relevancia nacional, ya sea en un ámbito específico o en varias áreas interconectadas.

De manera complementaria, Bentancur y Mancebo (2012), señalan que las políticas educativas consisten en determinaciones adoptadas por las entidades con jurisdicción en el ámbito educativo. Estas decisiones involucran a varios

protagonistas políticos y sociales en las distintas etapas de su desarrollo, que incluyen la concepción, elaboración, puesta en práctica y valoración.

Cuevas y Inclán (2021) enfatizan la necesidad de diferenciar entre las políticas educativas y las políticas docentes. Mientras que las primeras abarcan todo el sistema educativo y sus participantes, las políticas docentes se enfocan únicamente en el aspecto de la enseñanza. Estas políticas públicas docentes son concebidas e instauradas por el Estado con el objetivo de regular la práctica docente mediante programas y reformas. La estructura de las políticas docentes se divide en tres áreas principales: la formación de los docentes, las políticas de evaluación de los mismos, y la trayectoria profesional y condiciones laborales dentro de la carrera docente.

Conforme a lo expuesto por la UNESCO (2020), la política docente se configura como un componente esencial dentro del marco de la política educativa global. Su propósito principal radica en promover la excelencia educativa para alcanzar un horizonte nacional, a través de la adecuada preparación y competencia del profesorado.

Según UNESCO (2020), Son categorías de la política docente la contratación y retención de docentes, educación de los docentes (inicial y continua) y recompensas y remuneraciones para docentes. *La primera categoría*, denominada: contratación y retención, que toma en cuenta las necesidades presentes y futuras, métodos para atraer y fidelizar a los docentes, condiciones de empleo, adquisición de certificaciones, justicia en el proceso de contratación, selección de directivos y reclutamiento de docentes bajo situaciones de urgencia. *La segunda categoría*, denominada: educación de los docentes (inicial y continua), que es relevante para garantizar la calidad de la enseñanza a fin que los estudiantes alcancen los logros de aprendizaje planificados. Dado que los perfiles deben ajustarse a las características del contexto, así como su preparación e idoneidad.

Finalmente, se considera como *tercera categoría* a las recompensas y remuneraciones para docentes, que funcionan en base a la política salarial, siendo estos aspectos fundamentales para la atracción y retención de los profesores en el magisterio, esto incluye los salarios base y escalas; así como las asignaciones, beneficios económicos y no económicos.

En un estudio realizado por La UNESCO (2017) sobre las políticas educativas desde el año 2000 hasta 2015, fue analizado principalmente la equidad y calidad de la educación desde tres áreas clave: Estrategias de aprendizaje, Políticas Públicas de Desarrollo Docente y Gestión Educativa. En este contexto, la política de desarrollo docente surgió como respuesta a la atribución de responsabilidad a los docentes por los resultados académicos en pruebas nacionales e internacionales.

CEPLAN (2018) señala que la creación de políticas públicas sigue un proceso estructurado y se rige por directrices específicas. Las etapas consideradas son: diseño, formulación, implementación y evaluación. La etapa de implementación implica una serie de acciones coordinadas y deliberadas por parte de diversos ministerios, entidades gubernamentales y órganos descentralizados. Estas entidades trabajan en conjunto, alineando sus acciones con sus respectivas funciones, para cumplir con los objetivos clave de las políticas nacionales.

Finalmente, para el Consejo Nacional de Educación (2016), la carrera docente se podría fortalecer a través de la mejora en los programas de formación inicial para los docentes noveles y facilidades de programas de segunda especialidad, implementar un plan de ascensos basados en los méritos para la mejora de las condiciones laborales.

III. METODOLOGÍA

La estructura, etapas y procedimientos que han correspondido tomar en cuenta para el desarrollo adecuado del estudio, son descritos en los siguientes párrafos:

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue básica en esencia, dado que se enfocó en ampliar el conocimiento que se posee sobre la manera en que fue implementada la política pública docente, desde la visión de los actores implicados. Según Vara (2015), la naturaleza de este estudio es básica, ya que busca generar saberes desde el análisis de un fenómeno característico.

3.1.2 Diseño de investigación

La indagación sobre la implementación de la política pública docente se estructuró siguiendo el diseño de la teoría fundamentada. Por lo que, la atención se centró en comprender lo acontecido en el entorno educativo, referente a la problemática, a partir de las expresiones verbales o escritas, de los actores involucrados.

El diseño fue considerado por su capacidad para facilitar la construcción de posibles teorías que expliquen los resultados de la implementación de la política pública. Siguiendo el argumento de Verd y Lozares (2016), la teoría fundamentada se presenta como una estrategia muy eficaz en la evaluación de circunstancias pertenecientes a contextos específicos, ya que recoge y examina interpretaciones de los eventos a través de las interacciones entre los individuos vinculados con el problema en cuestión.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Según UNESCO (2020), Son categorías de la política docente la contratación y retención de docentes, educación de los docentes (inicial y continua) y recompensas y remuneraciones para docentes.

La matriz de categorización se mostró en los anexos considerando todos sus elementos, es decir sus subcategorías y códigos. (ver anexos).

3.3 Escenario de estudio

Este estudio se desarrolló en el contexto educativo, donde operan los actores participantes, es decir, docentes, líderes y funcionarios que han tenido roles en instituciones estatales vinculadas con la administración educativa, así como autoridades con experiencia en la implementación de políticas públicas docentes.

3.4 Participantes

Los participantes estuvieron constituidos por profesionales que trabajan en el sector educativo, con experiencia en la gestión pública docente. También fueron consideradas autoridades políticas de organizaciones que poseen conocimiento amplio respecto a la implementación de este tipo de políticas públicas.

Las entrevistas fueron aplicadas a diversos actores involucrados y expertos en la temática, como representantes del Colegio de Profesores y del Minedu, especialistas en políticas públicas, directores de centros educativos, dirigentes gremiales y profesores que enfrentan la problemática desde su experiencia.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección

Los datos recopilados provienen de la aplicación directa de entrevistas, las cuales facilitaron captar las percepciones de los participantes consultados, en base a una guía semi estructurada con una serie de preguntas relacionadas a la implementación de la política pública en mención. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la guía de entrevista es preferida en este tipo de análisis, dado que estructura coherentemente la recolección de información requerida en base a la formulación de preguntas. Siendo en este caso acompañada con un informe de opinión de expertos que garantizó la coherencia y pertinencia de las preguntas formuladas.

3.6 Procedimientos

Una vez estructurado el plan, el desarrollo del estudio consideró consultar la participación y consentimiento de los actores participantes, los cuales estaban inmersos en la problemática y visualizaban objetivamente la aplicación de la política

pública docente. En segundo momento, fueron ejecutadas las entrevistas, previas coordinaciones con los participantes, siendo grabados en audio y transcritos posteriormente. El texto obtenido fue analizado hermenéuticamente con el apoyo de un software especializado (ATLAS.ti), permitiendo obtener los códigos deductivos e inductivos correspondientes, así como la red semántica asociada al fenómeno. Finalmente fue realizada la triangulación y la redacción de las conclusiones derivadas del análisis.

3.7 Rigor científico

El estudio alcanzó la rigurosidad científica gracias a la utilización de una matriz de categorización coherente y detallada, así como también por el empleo de un proceso de triangulación estricto. Vara (2015) señala que el rigor científico se refiere las condiciones que aseguran la precisión y credibilidad de los hallazgos de investigación, que implica una fundamentación sólida en conocimiento teórico existente.

3.8 Método de análisis de información

Los datos obtenidos de las entrevistas con los actores del sector educativo fueron transcritos inmediatamente después de cada entrevista, para luego ser examinados desde una perspectiva hermenéutica, empleando la interpretación de los textos recabados y con el soporte del software ATLAS TI. El proceso comprendió la identificación de códigos. La comparación y el análisis de estos códigos facilitaron la estructuración de explicaciones del fenómeno usando redes semánticas.

3.9 Aspectos éticos

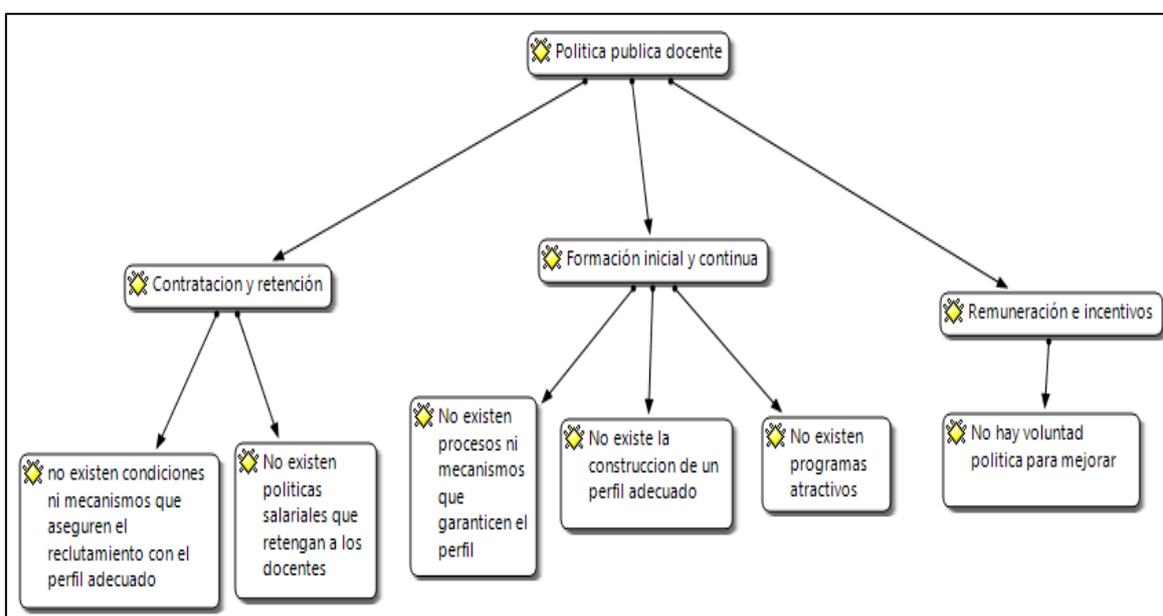
Este estudio se adhirió a los principios éticos establecidos, como la honestidad, el respeto a la fidelidad de los resultados, la contribución al bien común, la autonomía y la justicia. Se siguieron rigurosamente los procedimientos, considerando el consentimiento informado de los participantes. La redacción del informe se alineó con las normas APA 7.0 y cumplió con los estándares y requisitos normativos de la Universidad César Vallejo, incluyendo los límites de similitud establecidos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Objetivo general: Conocer cómo se implementó la política pública docente del sector Educación de Lima Metropolitana.

Respecto a la contratación y retención del personal docente, se identificó la falta de políticas y procedimientos efectivos para asegurar la selección de candidatos con el perfil adecuado. Asimismo, se observa una carencia de estrategias salariales efectivas para la retención de los docentes. Se ha determinado que la política docente implementada no ha sido eficiente, resultando en una baja efectividad en el cumplimiento de los objetivos planteados. Las causas de esta ineficiencia radican en la poca capacidad para convocar la participación de los actores involucrados en las etapas de implementación. Esto debido a la poca articulación de los procesos de gestión de la política pública en las Unidades de Gestión Local (UGEL). En este contexto, se reconoce la falta de voluntad política para mejorar las condiciones laborales de los profesores y la propia inversión en este sector que es percibida insuficiente, dado que las remuneraciones e incentivos son muy bajos aún. Además, señalaron que quienes diseñan las políticas docentes no son profesionales de la carrera y, por ende, desconocen la realidad del sector.

Figura 1:
Política pública docente

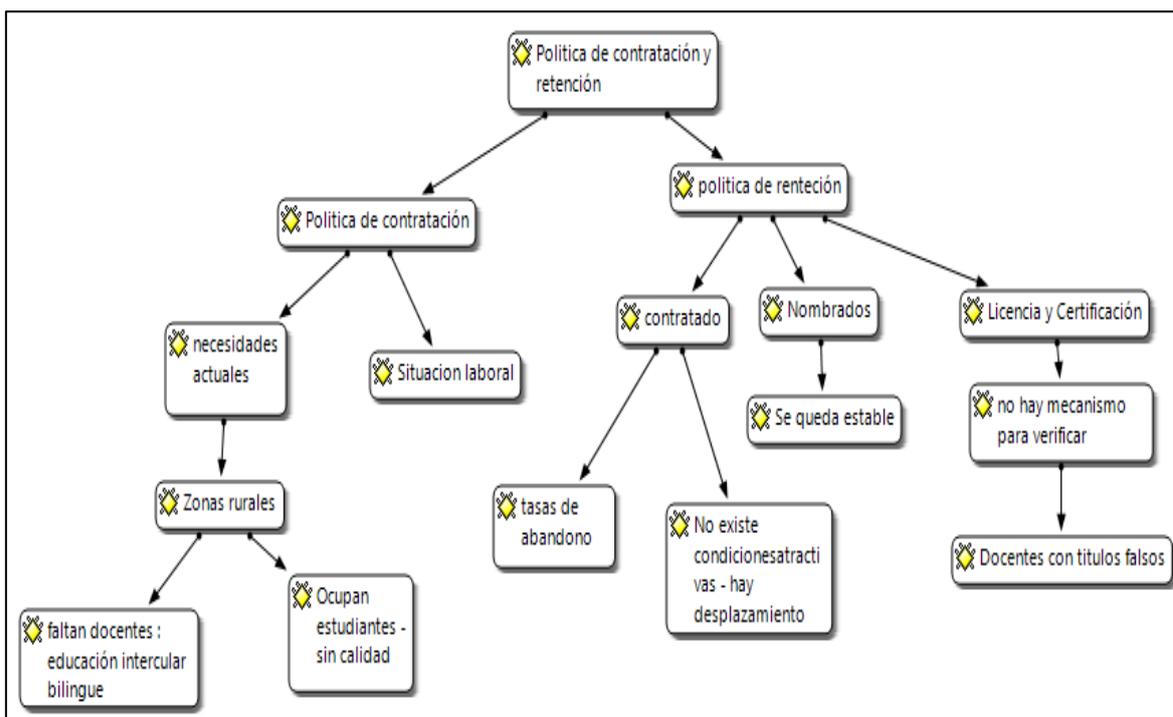


Objetivo específico 1: Conocer cómo se implementó la política de contratación y retención docente del sector Educación de Lima Metropolitana, año 2023.

En relación con la política de contratación, los mecanismos utilizados por el Ministerio de Educación han demostrado ser ineficaces, provocando descontento en el sector educativo. Esto se debe a que varios elementos clave de las normativas de contratación no han asegurado la duración de los contratos, particularmente en situaciones de reasignaciones, excedencias o el retorno anticipado del docente titular a su posición. En el ámbito de la retención de docentes, el Ministerio de Educación implementa dos métodos específicos para la contratación de profesionales de la enseñanza. El primero es un proceso nacional donde los docentes son seleccionados mediante una evaluación inicial. Los candidatos que pasan esta prueba inicial se clasifican para una segunda fase descentralizada, donde se someten a evaluaciones adicionales para medir su desempeño en el aula, incluyendo una entrevista y una demostración práctica de enseñanza. El nombramiento se concreta tras superar satisfactoriamente estas etapas.

Figura 2:

Política de contratación y retención docente



En este proceso, se han detectado varios problemas marcados por irregularidades notables. Se ha observado, por ejemplo, que los comités de evaluación pueden mostrar parcialidad al calificar a los docentes, optando por aprobar candidatos para posiciones en sus instituciones o rechazarlos para mantener vacantes. Adicionalmente, en zonas rurales, debido a lo estipulado en las normativas que regulan los procesos de contratación, se contratan a candidatos no titulados. Aunque esta medida puede ser un remedio temporal para cubrir plazas, no garantiza la calidad educativa, ya que estos individuos no cuentan con la certificación necesaria para la docencia. En este escenario, los procesos deficientes de contratación generan carencias en el número adecuado de docentes contratados en ciertas áreas, lo que conduce a desequilibrios en la distribución de plazas docentes. Así, aunque hay una cantidad suficiente de docentes, su distribución es inadecuada. En el caso específico de Lima, se observa una alta demanda de docentes especializados en Arte y Cultura, pero una oferta limitada de profesionales en esta área.

Entre los aspectos positivos resaltados por los involucrados respecto a la retención de docentes, se mencionó la renovación de contratos como un factor favorable. Este proceso facilita la continuidad de los docentes para el año siguiente mediante evaluaciones de desempeño, asegurando así que los estudiantes cuenten con sus maestros y se cubran las áreas donde es más difícil encontrar docentes. Adicionalmente, en cuanto a la carencia de procedimientos que aseguren la eficiencia en el proceso de reclutamiento, se identifica una falta de mecanismos efectivos para confirmar que los candidatos cumplan con los requisitos del perfil necesario para ocupar una plaza, particularmente en las etapas de evaluación de expedientes durante los procesos de contratación.

Los docentes contratados presentan mayores tasas de renuncia en comparación con los profesores titulares, quienes gozan de una estabilidad laboral más sólida. Las razones detrás de estas renunciaciones suelen estar vinculadas a la ausencia de ciertos derechos laborales, incluyendo licencias de lactancia y maternidad en determinadas situaciones, entre otros factores. Estas limitaciones pueden llevarlos a abandonar sus cargos o a optar por oportunidades laborales más favorables.

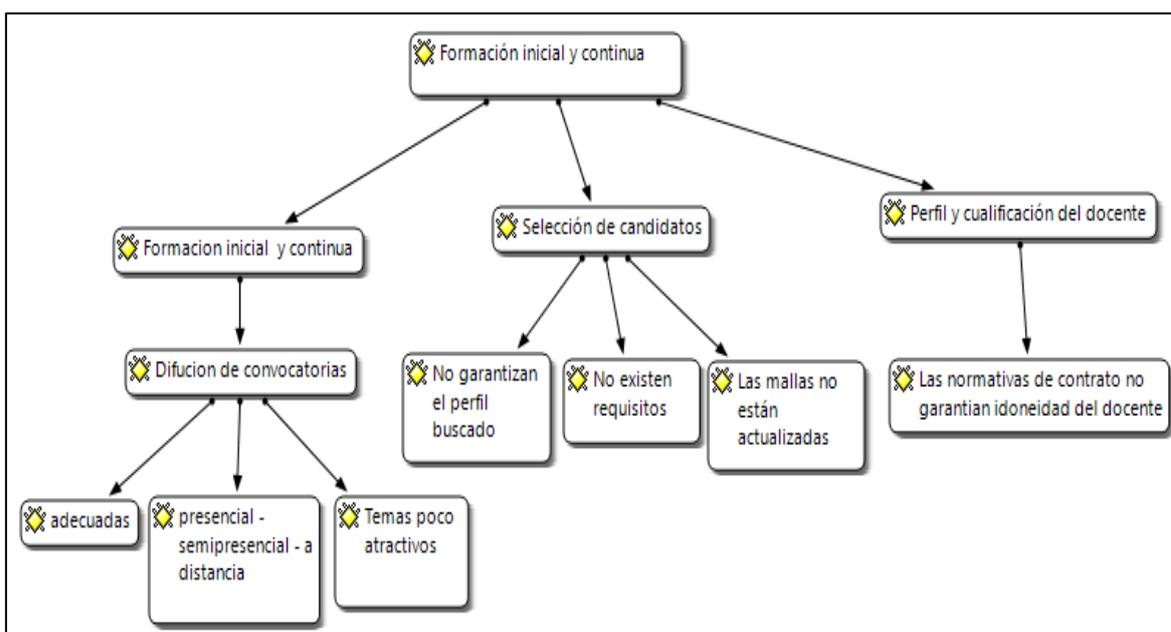
Objetivo específico 2: Conocer cómo se implementó la formación inicial y continua de la política pública docente del sector Educación de Lima Metropolitana, 2023.

Según la figura, la formación inicial de los docentes se desarrolla mediante un programa educativo de cinco años. Este proceso comienza una vez que el aspirante ha postulado y ha sido admitido en una institución académica, que puede ser un instituto pedagógico o una universidad. Durante el tiempo de formación, los estudiantes en formación obtienen conocimientos y habilidades esenciales para la enseñanza, así como las competencias requeridas para facilitar el aprendizaje, satisfaciendo las necesidades sociales actuales. No obstante, a menudo los currículos destinados a la preparación docente no se encuentran al día con las demandas contemporáneas, como la educación de estudiantes con necesidades educativas especiales.

En cuanto a la formación continua ofrecida por el Ministerio de Educación, esta se presenta en diversos formatos: virtual, presencial y semipresencial. Predominan las capacitaciones en línea a través de Perú Educa y el Sistema de Información de Docentes en Servicio (SIFODS), mientras que la modalidad presencial es menos frecuente. Aunque estas plataformas ofrecen programas de actualización, muchas veces no resultan atractivos para los docentes. El Minedu, en colaboración con las UGEL y DRELM, promueve cursos en línea, pero a veces los temas no captan el interés de los profesores o el formato en línea no es de su preferencia. Las capacitaciones de las UGEL, realizadas con una metodología estandarizada, a menudo no cumplen con las expectativas de los maestros. Sin embargo, un aspecto positivo es la eficaz difusión de estos cursos por parte del Minedu, UGEL y DRELM, utilizando redes sociales y otros medios de comunicación. Los docentes muestran preferencia por invertir en programas de posgrado, como maestrías, especializaciones y doctorados. Por otro lado, la situación en los Centros Técnicos Productivos (CETPROS) es distinta, ya que no cuentan con capacitaciones específicas, lo que lleva a los docentes a organizar y financiar su propia formación continua. No obstante, muchos docentes consideran que estos cursos son insuficientes y no garantizan una mejora efectiva en su desempeño docente.

En lo que respecta a la selección de candidatos para los Institutos Superiores Pedagógicos (ISP) y las universidades, los criterios actuales no aseguran la idoneidad de los futuros docentes. Factores cruciales como la vocación docente a menudo no se consideran. Muchos candidatos eligen esta carrera como una opción secundaria o de último recurso, motivados por la percepción de que es una carrera fácil, y no por un genuino interés en la enseñanza. Además, la formación docente implica el desarrollo de habilidades humanas y competencias sociales, como la capacidad de análisis, pensamiento crítico, trabajo en equipo, liderazgo, empatía e inteligencia emocional. Estas capacidades, esenciales para la profesión, actualmente no se evalúan ni se incluyen en los requisitos de admisión a estos programas educativos.

Figura 3:
política de formación inicial y continua



Objetivo específico 3: Conocer cómo se implementaron las políticas públicas en relación a las recompensas y remuneración de docentes del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023.

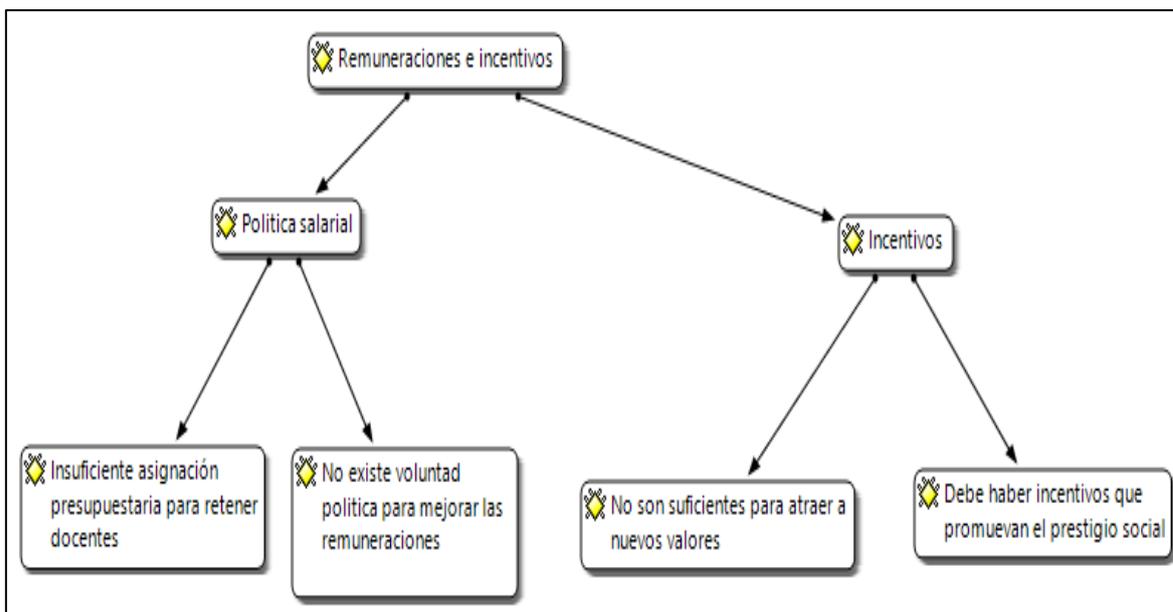
Un descubrimiento significativo en el ámbito de la política salarial es que las estrategias de recompensas y remuneraciones para los docentes dependen de las decisiones de cada gobierno en ejercicio. Estas remuneraciones incluyen tanto pagos monetarios como beneficios no monetarios derivados del trabajo realizado

por los docentes. Se han observado cambios importantes en los ingresos de los docentes, pasando de aproximadamente 1240 nuevos soles a 2850 nuevos soles en la actualidad. Sin embargo, los profesores reconocen que este aumento no fue resultado directo de una política salarial planificada, sino de las movilizaciones y esfuerzos del sector educativo durante el año 2017.

Los beneficios y aumentos salariales obtenidos por los docentes a través de ascensos logrados en concursos también abren la posibilidad de optar a puestos de mayor jerarquía. No obstante, muchos profesores perciben que estos incentivos no son del todo atractivos debido al extenso período requerido para poder postular a la siguiente escala magisterial. En zonas alejadas de las urbes se otorgan bonificaciones por ruralidad, las cuales a pesar de haber sido implementadas de la Ley de Reforma Magisterial no son suficientes para lograr la cobertura docente en esos lugares.

Aunque se han implementado ciertas mejoras, estas no son suficientes para que los docentes se mantengan trabajando en una sola institución. Por lo tanto, muchos se ven en la necesidad de buscar un empleo adicional para garantizar una calidad de vida más óptima.

Figura 4:
política de relación a las remuneraciones e incentivos de docentes



Los mecanismos contemplados al implementar la política pública docente han mostrado inconvenientes y ha sido insuficiente e inapropiada en lo que

respecta a los procesos de nombramiento. Esta problemática se manifiesta en la manera en que se ha llevado a cabo el nombramiento, el cual, en lugar de evaluar de manera precisa el desempeño real del maestro, parece estar enfocado en otros aspectos que no reflejan las habilidades esenciales de enseñanza y aprendizaje. De hecho, hay quienes cuestionan si un examen, en su actual estructura, puede determinar si un profesor es competente en términos de didáctica y pedagogía.

En concordancia con esta visión, el estudio se alinea con las observaciones de Cuenca y Vargas (2018), quienes subrayan que las políticas públicas en el ámbito educativo han experimentado transformaciones significativas con la introducción de la Reforma Magisterial a partir de 2012. Aunque la reforma trajo consigo no solo cambios en las condiciones laborales sino también la creación de una trayectoria profesional a través de un nuevo modelo de evaluación, dividido en dos fases: nacional y descentralizada, todavía se identifican obstáculos y desafíos persistentes en su implementación.

En el sentido de los resultados, el estudio realizado por Santibáñez et al. (2018) proporciona una perspectiva esclarecedora sobre la política docente, centrándose en el diseño y las circunstancias que surgieron durante su implementación. Los hallazgos sugieren que hay un margen considerable para mejorar tanto en la etapa de diseño como en la implementación. Esto pone en relieve la importancia de una aproximación más participativa en la formación continua, donde los docentes puedan sentir mayor empoderamiento y control sobre su desarrollo profesional. A pesar de los desafíos identificados, la mayoría de los estudios en esta área han concluido que la formación continua puede generar impactos positivos. Esto refuerza la necesidad de seguir invirtiendo en esta área, pero con una mejor consideración de los factores que pueden influir en su éxito. La discusión también apunta a la posibilidad de lograr impactos positivos a través de la formación continua, pero subraya que estos beneficios están condicionados por la forma en que se diseñan e implementan estas políticas. La tesis podría utilizar estos resultados para instar a una reevaluación y reajuste de las políticas actuales, asegurando que cumplan con las expectativas y necesidades de la comunidad docente.

Los resultados obtenidos por Bertoni et al. (2020) coincide con los resultados del estudio, ya que destaca la acentuación del déficit de docentes en áreas rurales de varios países de Latinoamérica. Esta carestía no solo afecta la calidad de la educación en estas regiones, sino que también amplía la brecha educativa entre áreas urbanas y rurales. La discusión puede enfocarse en las políticas existentes y su eficacia en abordar este desequilibrio geográfico, así como las estrategias que podrían adoptarse para atraer y retener docentes en áreas menos favorecidas. Así mismo, la falta de maestros en niveles críticos como la educación inicial y secundaria es otro hallazgo preocupante del estudio. La discusión podría explorar cómo esta insuficiencia puede tener efectos a largo plazo en el desarrollo educativo y profesional de los estudiantes y qué medidas se pueden tomar para remediar la situación. El análisis de Bertoni et al. también identifica varias causas que contribuyen al desequilibrio entre la oferta y la demanda de docentes. Entre ellas, se incluyen salarios insuficientes, una calidad deficiente en la formación de los nuevos docentes, y problemas en la etapa inicial de su formación. Se podría explorar cómo una compensación adecuada podría ser una parte vital de cualquier estrategia para aumentar la cantidad y calidad de los docentes.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Los avances logrados mediante la implementación de la política pública docente en el sector educativo de Lima Metropolitana no alcanzaron a satisfacer plenamente las expectativas (necesidades) del ámbito educativo. No se lograron las metas establecidas en áreas clave como la contratación, retención de personal, asignación de remuneraciones e incentivos, y fomento de la profesionalización de los docentes. Estas deficiencias son en parte resultado de la gestión ineficaz con las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) en la implementación de medidas y la gestión de procesos administrativos orientados a reforzar la política docente. Esta falta de avances significativos en la política pública docente puede afectar negativamente el derecho y acceso de los estudiantes a una educación de calidad.

Segunda:

La ejecución de la política pública relacionada con la contratación y retención de docentes no se llevó a cabo de manera efectiva, debido a la ausencia de involucramiento de actores clave como la sociedad civil organizada, colectivos, sindicatos, colegios profesionales y otras entidades relacionadas con las necesidades identificados. La inclusión de estos grupos es esencial, ya que generaría un proceso participativo desde el diagnóstico, el diseño y la implementación de la política en cuestión.

Tercera:

La formación inicial y continua en el marco de la política pública docente se destaca como un punto fundamental en su implementación. En este escenario, la colaboración con las UGEL y DRELM, apoyada por diversas plataformas de aprendizaje virtual y semipresencial, juega un papel importante. No obstante, se identifica una debilidad en estas plataformas virtuales, que a menudo resultan poco atractivas y con temáticas que no captan el interés. En lo que, respecto a las estrategias formativas de la UGEL, existe una tendencia a enfocarse excesivamente en la didáctica, descuidando la pedagogía y sus metodologías, que

tienden a ser monótonas. Además, se ha observado que desde hace años el Minedu no ha establecido coordinaciones con el Colegio de Profesores del Perú, una entidad que podría contribuir significativamente en la certificación de los docentes para su práctica profesional, así como en su formación inicial y continua.

Cuarta:

En el contexto de las remuneraciones e incentivos, se destinó un presupuesto para un aumento salarial gradual a lo largo de los últimos cinco años. Sin embargo, los docentes señalan que este incremento no fue resultado de una iniciativa política gubernamental o de soluciones a problemas reconocidos entre las necesidades del magisterio. Además, perciben que este aumento no es suficiente, argumentando que una auténtica revalorización de la profesión docente no se limita solo al aspecto económico, sino que también incluye el reconocimiento social, el cual no se recibe adecuadamente.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Es aconsejable que el Ministerio de Educación promueva jornadas participativas con los diferentes actores involucrados en la problemática del sector educativo. Esta implementación requiere la verificación de las actividades realizadas, orientadas a satisfacer las necesidades de los grupos más desfavorecidos. Esto implica establecer una participación activa de los actores en las actividades de control.

Segunda:

Se recomienda coordinar las actividades del Ministerio de Educación con el Colegio de Profesores del Perú para llevar a cabo una verificación rigurosa y conjunta de las credenciales docentes. Además, es aconsejable sistematizar la información de mediante el desarrollo de una plataforma, que incluya funcionalidades para cruzar información con entidades como SUNEDU, los Institutos Superiores Pedagógicos (ISP), las Direcciones Regionales de Educación (DRE), el Poder Judicial, entre otros. De esta manera, se aseguraría no solo que los docentes cumplan con los requisitos mínimos, sino también que no estén procesados por alguna restricción estipulada en las normativas vigentes.

Tercera:

Se recomienda impulsar programas de formación docente que se alineen con las necesidades e intereses específicos de los profesores, tales como doctorados, maestrías y diplomados, siendo accesibles para todos los docentes, independientemente de su situación laboral. Además, es importante que el acompañamiento pedagógico, la supervisión y los monitoreos sean realizados por educadores experimentados y calificados, no por profesionales de otras áreas que podrían no estar familiarizados con la realidad educativa. Es fundamental también coordinar estas iniciativas de formación inicial y continua con el Colegio de Profesores, con el objetivo de fomentar el mejoramiento continuo de la calidad educativa y la ética profesional.

Cuarta:

Se recomienda mejorar y ampliar la carrera docente de manera que los puestos de alta responsabilidad se obtengan a través de concursos, en lugar de designaciones por ternas o cargos de confianza. Esto permitiría a los profesores asumir roles de funcionarios en las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), las Direcciones Regionales y el Ministerio de Educación. En cuanto a las remuneraciones, sería adecuado vincular el salario base con la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), para contrarrestar la devaluación salarial a lo largo del tiempo. Esta medida podría ayudar a prevenir huelgas y conflictos sociales que afectan la educación de los estudiantes, además de reducir el tiempo necesario para ascender en las escalas magisteriales y regularizar el pago por estudios de doctorado y maestría.

REFERENCIAS

- Aguero Ynca, M. (2020). Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Bentancur, N., & Mancebo, M. (2012). "Políticas educativas en tiempos de cambio. Actores, Programas e instituciones en Uruguay y la región.". Obtenido de Recuperado de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-499X2012000100001
- Bertoni, Eleonora;Elacqua,Gregory;Marotta,Luana;Martínez,Mmatías;Méndez Carolina; Montalva,Verónica;Olsen,Anne;Santos,Humberto;Soares,Sammara. (2020). "El problema de la escasez de docentes en Latinoamérica y las políticas para enfrentarlo". Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://publications.iadb.org/es/el-problema-de-la-escasez-de-docentes-en-latinoamerica-y-las-politicas-para-enfrentarlo>
- Bravo , J. (2015). Gestión de procesos: (en rol facilitador). Chile: Evolución.
- Cabeza, L., Zapata, A., & Lombana, J. (2018). "Crisis de la profesión docente en Colombia: percepciones de aspirantes a otras profesiones". Obtenido de Universidad de La Sabana: <https://www.redalyc.org/journal/834/83455923003/html/>
- Calderón, G. M. (2021). Política Pública Educativa y su impacto social en la imagen docente de la UGEL Ventanilla 2021. Obtenido de (Tesis de maestría. Universidad César Vallejo) : Repositorio Institucional UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71720>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN (2018). Guía de Políticas Nacionales. Recuperado de: <https://www.ceplan.gob.pe/guia-de-politicas-%20nacionales/>
- Chafloque, J. (2017). Evaluación del sistema de control interno aplicando metodología COSO I para mejorar la gestión del proceso productivo de la

- empres Kin Kong. Chiclayo: Univesidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/157721781.pdf>.
- Chang, S., Yen, D., Chang, I., & Jan, D. (2014). Internal control framework for a compliant ERP system. *Information & Management, a compliant ERP system*. Information & Management, 187-205. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.im.2013.11.002>.
- Choque, R., Salazar, V., Quispe, V., & Contreras, H. (2015). "Los maestros que el Perú necesita: determinación del déficit de docentes para la escuela básica peruana en el 2021". Obtenido de UNESCO-SITEAL: <https://siteal.iiep.unesco.org/investigacion/1752/maestros-peru-necesita-determinacion-deficit-docentes-escuela-basica-peruana-2021>
- Colegio Regional de Profesores de Lima Metropolitana. (2023). Obtenido de: <https://www.cppelima.com/contacto/>
- Consejo Nacional de Educación. (Noviembre de 2016). Líneas Prioritarias de Política Educativa al 2021, Año del Bicenario. Acelerar el cambio educativo para el bienestar de todos y el desarrollo del país. Lima, Perú.
- COSO. (2013). Control Interno - Marco integrado. Resumen Ejecutivo. España: Instituto de Auditores Internos de España. Recuperado de: https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/coso-resumen-ejecutivo.original.pdf.
- Cuenca, R. y. (2018). Perú: el estado de políticas públicas docentes. Obtenido de Instituto de Estudios Peruanos, IEP: Recuperado de: <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1121>
- Cuevas, Y., & Inclán, C. (2021). Políticas docentes en América Latina: Diseño, implementación y experiencias. *Revista Mexicana de Investigación Educativa (RMIE)*, 355-356.
- Decreto Supremo N°001-MINEDU (2023). Decreto Supremo que aprueba la norma que regula el procedimiento para las contrataciones de profesores y su renovación en el marco del contrato de servicio docente en educación básica y técnico productiva, a que hace referencia la Ley N° 30328, Ley que

establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones. Recuperado de: <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf/contrato/2023/ds-001-2023-minedu.pdf>

Donayre, M. (2020). Políticas Educativas de Desarrollo Docente y la Calidad Educativa, nivel primaria en la Dirección Regional de Educación, Lima Metropolitana. Obtenido de (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo): <https://repositorio.ucv.edu.pe/>

El Comercio. (03 de abril de 2019). Obtenido de Recuperado de: <https://elcomercio.pe/lima/seguridad/barranco-denuncian-alumnos-pierden-clases-colegio-emblematico-falta-profesores-noticia-623035-noticia/>

Estratégico, C. N. (2018). Guía de Políticas Nacionales. Obtenido de Plataforma digital única del Estado Peruano: Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1941692-guia-de-politicas-nacionales-aprobada-con-resolucion-de-presidencia-de-consejo-directivo-n-057-2018-ceplan-pcd>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2015). Metodología de la Investigación (5ta. Ed.). México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores.

Instituto para la Evaluación de la Educación. (2018). Políticas para mejorar la formación inicial de los docentes de Educación Básica. Obtenido de nidad de Normatividad: Recuperado de:

Mantilla, S. (2018). Auditoría del control interno. Bogotá: ECOE Ediciones.

Martínez, A., & Cegarra, J. (2014). Gestión por procesos de negocio. Madrid: Editorial del Economista.

Mayorga, S. (2016). Gestión estratégica de marca, ¿un proceso? La pantalla insomne , 2050 - 1061. DOI: 10.4185/cac103.

Ministerio de Economía y Finanzas (2023). Clasificadores Presupuestarios. Obtenido de Recuperada de: https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100290&lang=es-ES&view=article&id=356

- Ministerio de Educación (2018). Plataforma digital única del Estado Peruano. Obtenido de <https://www.gob.pe/minedu>
- Ministerio de Educación,(2023). Obtenido de Recuoerado de: https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=133&id_tema=5&ver=D
- Ministerio de Educación, (2023). Ley de Reforma Magisterial. Obtenido de: <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/nombramiento2022/>
- Oficina Regional para América Latina del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la . (2020). <https://www.unicef.org/lac/>. Obtenido de <https://www.unicef.org/lac/informes/manual-de-an%C3%A1lisis-del-sector-educativo>
- Ortegón, E. (2018). Guía sobre Diseño y Gestión de la Política Pública . Bogota: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Pachuca, H. (2008). "Políticas y tensiones en el proceso de profesionalización docente en Hidalgo, una agenda de política educativa". Obtenido de Universidad Autónoma de Hidalgo: <https://www.uaeh.edu.mx/>
- Palma, M., Gonzáles, M., Hernández, F., Sada, J., Armas, A., & Zapata , L. (2015). Cuestionario de Autoevaluación del control interno. Comité de Auditoría y Riesgos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado de: https://sc.inegi.org.mx/repositorioNormateca/Oci2_27Nov14.pdf.
- Pavón , D., Villa, L., Rueda, M., & Lomas, X. (2019). Control interno de inventario como recurso competitivo en una PyME de Guayaquil. Revista Venezolana de Gerencia, 87-120. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499014/html/index.html>.
- PCM, (2018). TUO Reglamento que regula las Políticas Nacionales. Obtenido de Plataforma Única del Estado: Recuperado de: <https://www.gob.pe/>
- PCM, (30 de Mayo de 2018). Decreto Supremo N° 038-2018-PCM. Obtenido de Diario el Peruano: Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/modifica-reglamento-que->

regula-las-politicas-nacionales-apro-decreto-supremo-n-038-2018-pcm-1636341-3/

Petit, S. (2019). "El déficit de docentes de educación media en Uruguay: un problema postergado por las políticas educativas". Obtenido de Tesis de Maestría, Universidad de la República de Uruguay: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/>

Primer Consejo de Ministros, PCM, (2018). TUO del REGLAMENTO QUE REGULA LAS POLÍTICAS NACIONALES. Obtenido de Decreto Supremo N.º 038-2018-PCM: cdn.www.gob.pe

Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X., & Pérez, J. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. Cofín Habana, 268-283. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018&lng=es&nrm=iso. ISSN 2073-6061.

Ramírez, C. (2016). Control Interno de las PYMES. México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado de: <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/2667-2686%20Control%20Interno%20de%20las%20PYMES.pdf>.

Reimers, F. (Enero de 1995). Pensamiento Educativo. Institute Associate Harvard Institute for International Development., (p. 117).

Santibáñez, Lucrecia; Rubio, Daniela; Vázquez, Marisol. (2018). "Formación Continua de Docentes: Política Actual en México y Buenas Prácticas". Obtenido de INEE Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación: <https://www.inee.edu.mx/>

Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. México: Editorial Limusa.

UNESCO. (2020). Manual de análisis del Sector Educativo. Obtenido de Unesco. Org: Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374854>

UNESCO y Consejo Nacional de Educación. (octubre de 2017). "Revisión de las políticas públicas del sector de educación en Perú". Obtenido de Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handleMINEDU/5706>

Universidad César Vallejo . (2020). Resolución del Consejo Universitario N°043-2021/UCV. Obtenido de UCV.edu.pe: Recuperado de: <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2021/07/RCU.-N%C2%B0-0403-2021-Reglamento-de-Academico-de-Facultad.pdf>

Vara, A. A. (2015). 7 Pasos para elaborar una Tesis. Lima: Editorial Macro.

Verd, J., Lozares, C. (2016). Introducción a la investigación cualitativa. Fases, Métodos y Técnicas. Recuperado de: <https://www.biblioteca.unach.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1212>

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de Categorización apriorística: Implementación de la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023

Categoría de estudio	Definición conceptual	Categorías	Subcategorías	Códigos
Implementación de la política pública docente.	Según la UNESCO (2020), la política docente se configura como un componente esencial dentro del marco de la política educativa global. Su propósito principal radica en promover la excelencia educativa para alcanzar un horizonte nacional, a través de la adecuada preparación y competencia del profesorado.	Contratación y retención	Necesidades actuales.	zonas rurales
			Situación laboral.	No implemento sistematización de títulos
			Licencia y certificación	Administrativos con documentos falsos
		Formación inicial y continua	Formación inicial y continua	no renuncian
			Selección de candidatos	renuncian
			Perfil y cualificación del docente	aulas y docentes
				habilidades del docente,
		Recompensas e incentivos		aparecen otras necesidades
			Política salarial	contratados
				Nombramiento
			no hay mecanismo para verificar	

ANEXO 02. Triangulación

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	RESUMEN TEÓRICO	RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS	TRIANGULACIÓN	
				COINCIDENCIAS	DIVERGENCIAS
¿Cómo se implementó la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023?	Conocer cómo se implementó la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023	la política docente se configura como un componente esencial dentro del marco de la política educativa global. Su propósito principal radica en promover la excelencia educativa para alcanzar un horizonte nacional, a través de la adecuada preparación y competencia del profesorado	La política docente no se desarrolló eficientemente puesto que no contó o no convocó con la participación de los actores involucrados para la formulación en el diseño ni la implementación, teniendo por ello, dificultades en los procesos de contratación docente y los procesos de nombramiento, uno de los riesgos en estos procesos son los casos de corrupción. Así como la falta de voluntad política desde décadas para mejorar las condiciones laborales de los profesores.	La implementación de la política docente enfrentó dificultades debido a una insuficiente inclusión de los actores relevantes en su diseño e implementación. Esta falta de participación ha derivado en problemas notables en los procesos de contratación y nombramiento docente. Una de las amenazas más preocupantes en estos procedimientos es la posible aparición de casos de corrupción. Además, ha habido una falta persistente de voluntad política durante décadas para mejorar las condiciones laborales de los docentes.	No hay divergencias

ANEXO 03. Guía de la entrevista semiestructurada para funcionarios y ex funcionarios de MINEDU

OBJETIVOS		Preguntas
Conocer cómo se implementó la política de contratación y retención docente del sector Educación de Lima Metropolitana, año 2023.	Necesidades actuales	¿Qué problemas ha observado en los procesos de contratación docente? ¿Cree que esta información ha sido tomada en cuenta en el diseño y/o la implementación de las políticas públicas docentes?
	Necesidades actuales	¿Existe la cantidad de docentes cualificados y titulados para responder a la cantidad de estudiantes matriculados?
	Necesidades actuales	¿Cuál es la tasa de abandono y permanencia de los profesores y sus tendencias demográficas?
	Situación laboral	¿Cuál es la cantidad de docentes nombrados y contratados en el magisterio? ¿Qué estrategias vienen implementado para cerrar las brechas entre ambos grupos?
	Situación laboral	¿Los recursos financieros para la implementación de los procesos de contratación y nombramiento son adecuados para asegurar la contratación y retención de profesores para la cobertura de plazas? ¿Cuáles serían sus limitaciones o recomendaciones?
	Situación laboral	¿La implementación de los procesos de reclutamiento docente se ejecutó a través de campañas de difusión masiva bien diseñadas y dirigidas a toda la población involucrada?
	Licencia y certificación	¿Cuáles son los mecanismos de verificación que viene utilizando el MINEDU para garantizar que los docentes cumplan con el título pedagógico requerido?
Conocer cómo se implementó la formación inicial y continua de la	Formación inicial y continua	¿Cuáles son las debilidades y fortalezas de los programas de formación inicial y continua que viene implementando MINEDU?
	Formación inicial y continua	¿Existen suficientes ISP y/ universidades en Lima que garanticen la cantidad de la oferta de docentes cualificados?

política pública docente del sector Educación de Lima Metropolitana, 2023	Formación inicial y continua	¿La implementación de las acciones de los procesos de formación continua se ejecutó a través de campañas de difusión masiva bien diseñadas y dirigidas a toda la población involucrada?
	Selección de candidatos	¿Cuáles son las acciones de intervención para incrementar la oferta de docentes idóneos desde la selección o ingreso de candidatos de los ISP y/o universidades? ¿Cuál sería sus recomendaciones?
	Perfil y cualificación del docente	¿Considera que los requisitos mínimos señalados en la Ley 29944 garantizan la calidad de la enseñanza? ¿Por qué?
Conocer cómo se implementaron las políticas públicas en relación a las recompensas y remuneración de docentes del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023.	Política salarial	¿En la actualidad existe algún cronograma de incremento salarial de forma progresiva para los profesores para equiparar los sueldos con la de otras carreras profesionales?
	Política salarial	¿El presupuesto asignado por el MEF para la implementación de la política salarial es suficiente? ¿Por qué?
	Otros incentivos	¿Cuáles son los incentivos económicos y no económicos que vienen ofreciendo a los profesores a fin de lograr la cobertura necesaria para la atención de los estudiantes?

ANEXO 04. Guía de la entrevista semiestructurada para las autoridades del Colegio de Profesores del Perú.

OBJETIVOS		Preguntas
<p>Conocer cómo se implementó la política de contratación y retención docente del sector Educación de Lima Metropolitana, año 2023.</p>	Necesidades actuales.	¿Qué problemas ha observado en los procesos de nombramiento y contratación docente? ¿Cree que esta información ha sido tomada en cuenta en el diseño y/o la implementación de las políticas públicas educativas del MINEDU?
	Necesidades actuales.	¿Existe la cantidad de docentes titulados y habilitados para responder a la cantidad de estudiantes matriculados?
	Necesidades actuales.	¿El CPP fue convocado por el MINEDU para dar solución a las diversas problemáticas de estos procesos? ¿Tomaron en cuenta sus aportes?
	Licencia y certificación	Desde el rol del CPP ¿Qué acciones vienen articulando con el MINEDU para garantizar que los profesores estén debidamente titulados y habilitados para el ejercicio profesional?
<p>Conocer cómo se implementó la formación inicial y continua de la política pública docente del sector Educación de Lima Metropolitana, 2023.</p>	Licencia y certificación	¿Cuáles son debilidades para lograr que todos los docentes se encuentren debidamente colegiados y habilitados?
	Formación inicial y continua	¿Cuáles son los programas de formación inicial y/ o continua que viene implementando el CPP? ¿Cuáles serían sus fortalezas y debilidades?
	Formación inicial y continua	¿Existen suficientes ISP y/ universidades en Lima que garanticen la cantidad de la oferta de docentes? ¿Qué acciones podría recomendar el CPP?
	Selección de candidatos	¿Cuáles son las acciones de intervención para incrementar la oferta de docentes idóneos desde la selección de candidatos de los ISP y/o universidades? ¿Cuál sería sus funciones o recomendaciones?
	Perfil y cualificación del docente	¿Considera que los requisitos mínimos señalados en la Ley 29944 garantizan la calidad de la enseñanza? ¿Por qué?

<p>Conocer cómo se implementaron las políticas públicas en relación a las recompensas y remuneración de docentes del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023.</p>	<p>Política salarial</p>	<p>¿Cuáles son las debilidades y fortalezas de las políticas remunerativas implementadas por el MINEDU?</p>
--	--------------------------	---

ANEXO 05. Guía de la entrevista semiestructurada para directores y docentes de las I.E.

OBJETIVOS		Preguntas
Conocer cómo se implementó la política de contratación y retención docente del sector Educación de Lima Metropolitana, año 2023.	Necesidades actuales	¿Ha tenido dificultades en lograr la cobertura de todas sus plazas requeridas durante el año lectivo?
	Necesidades actuales	¿Qué papel tiene usted en el proceso de contratación y retención de los profesores para lograr la cobertura de plazas?
	Necesidades actuales	¿Los directores son consultados por la UGEL o MINEDU para brindar sus aportes en las problemáticas de contratación y nombramiento? ¿Los aportes fueron tomados en cuenta?
	Situación laboral	Para cubrir una plaza de difícil cobertura. ¿Usted ejecutó convocatorias de difusión masiva bien diseñadas?
	Situación laboral	¿Considera que los regímenes laborales de los profesores promueven la retención de docentes en el magisterio o por el contrario es poco atractivo? ¿Cuáles serían sus recomendaciones?
	Situación laboral	¿Los directivos fueron consultados por el MINEDU o UGEL para brindar aportes en la mejora de las condiciones laborales de los docentes? ¿Estos aportes fueron tomados en cuenta?
	Licencia y certificación	¿Cuáles son los mecanismos de verificación que viene implementando la UGEL y/o MINEDU para garantizar que los docentes cumplan con el título requerido?
Conocer cómo se implementó la formación inicial y continua de la política pública docente del sector	Formación inicial y continua	¿Cuáles son los programas de formación inicial y continua que viene implementando MINEDU y/o la DRELM? ¿Qué tipos son: tradicionales, a distancia, híbrido, etc.? ¿Son suficientes para garantizar la actualización y mejora profesional?
	Formación inicial y continua	¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de los programas de formación inicial y continua del MINEDU, DRLEM y/o MINEDU?
	Formación inicial y continua	¿Existen suficientes ISP y/ universidades en Lima que garanticen la cantidad de la oferta de docentes cualificados?

Educación de Lima Metropolitana, 2023.	Selección de candidatos	¿Los requisitos de admisión para el ingreso a los institutos pedagógicos y/o universidades para estudiar la carrera docente son eficientes para formar docentes idóneos?
	Perfil y cualificación del docente	¿Considera que los requisitos señalados de las normativas para los procesos de contrato o nombramiento garantizan la calidad de la enseñanza? ¿Por qué?
Conocer cómo se implementaron las políticas públicas en relación a las recompensas y remuneración de docentes del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023.	Política salarial	¿En la actualidad existe algún plan o cronograma de incremento salarial de forma progresiva para los profesores para equiparar los sueldos con la de otras carreras profesionales?
	Política salarial	¿Cree que el presupuesto asignado por el MEF para la implementación de la política salarial es suficiente? ¿Por qué?
	Otros incentivos	¿Cuáles son los incentivos económicos y no económicos que vienen ofreciendo el MINEDU a los profesores a fin de lograr la cobertura necesaria para la atención de los estudiantes?

ANEXO 06. Guía de la entrevista para los líderes de organizaciones gremiales.

OBJETIVOS		Preguntas
Conocer cómo se implementó la política de contratación y retención docente del sector Educación de Lima Metropolitana, año 2023.	Necesidades actuales	¿Qué problemas ha observado en los procesos de contratación y/o nombramiento docente?
	Necesidades actuales	¿Existe la cantidad de docentes cualificados y titulados para responder a la cantidad de estudiantes matriculados?
	Necesidades actuales	¿El proceso de implementación de las normativas para la cobertura de profesores contó con el apoyo y respaldo de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, representantes de los padres de familia y estudiantes? ¿Sus aportes son considerados? ¿Cuáles serían sus dificultades?
	Situación laboral	¿De qué manera su organización contribuye en los procesos de contrato y/o nombramiento para la cobertura de plazas?
	Situación laboral	¿Considera que los regímenes laborales de los profesores promueven la retención de docentes en el magisterio o por el contrario es poco atractivo? ¿Cuáles serían sus recomendaciones?
	Situación laboral	¿Los sindicatos fueron consultados por el MINEDU o UGEL para brindar aportes en la mejora de las condiciones laborales de los docentes? ¿Estos aportes fueron tomados en cuenta?
	Licencia y certificación	¿Cuáles son los mecanismos de verificación que viene implementando el MINEDU, DRELM y/ UGEL para garantizar que los docentes cumplan con el título pedagógico requerido?
Licencia y certificación	¿Para ejercer la carrera docente ustedes se encuentran colegiados y habilitados?	
Conocer cómo se implementó la formación inicial y continua de la política pública docente del sector	Formación inicial y continua	¿Cuáles son los programas de formación inicial y continua que viene implementando MINEDU, UGEL y/o la DRELM? ¿Qué tipos son: tradicionales, a distancia, híbrido, etc.? ¿Son suficientes para garantizar la actualización y mejora profesional? ¿Por qué? ¿Cuáles serían sus recomendaciones?
	Formación inicial y continua	¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de los programas de formación inicial y continua del MINEDU, DRLEM y/o MINEDU?
	Formación inicial y continua	¿De qué manera su organización aporta en la formación inicial y/o continua para garantizar la actualización y mejora profesional de los maestros?

Educación de Lima Metropolitana, 2023.	Selección de candidatos	¿Los requisitos de admisión para el ingreso a los institutos pedagógicos y/o universidades para estudiar la carrera docente son eficientes para formar docentes idóneos?
	Perfil y cualificación del docente	¿Considera que los requisitos señalados en la Ley 29944 garantizan la calidad de la enseñanza? ¿Por qué?
	Perfil y cualificación del docente	¿Considera usted que los requisitos señalados en el DS 001-2023 - MINEDU garantizan la calidad de la enseñanza? ¿Por qué?
Conocer cómo se implementaron las políticas públicas en relación a las recompensas y remuneración de docentes del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023.	Política salarial	¿En la actualidad existe algún plan o cronograma de incremento salarial de forma progresiva para los profesores para equiparar los sueldos con la de otras carreras profesionales?
	Política salarial	¿Cree que el presupuesto asignado por el MEF para la implementación de la política salarial es suficiente? ¿Por qué?
	Otros incentivos.	¿Los incentivos económicos y no económicos que vienen ofreciendo el MINEDU son suficientes para atraer y retener a los docentes?

Universidad César Vallejo

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Datos generales: Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú

Cargo e institución: Docente de la Universidad César Vallejo

Orcid: 0000-0002-8928-1237

Nombre del instrumento: Guía de entrevista para obtener información sobre la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana.

Título de la investigación: Implementación de la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023

Autor: Antonio Martel, Cristina Mirella

Aspectos de la validación:

Criterios	Subcategorías	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61- 80%	Excelente 81-10%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					90%
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					90%
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para interpretar los aspectos de las estrategias					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos					90%
COHERENCIA	Hay coherencia entre categorías y subcategorías					90%
METODOLOGIA	Responde al propósito del diagnóstico					90%
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito					90%
PROMEDIO DE VALORACION						

Promedio de valoración: 90%

Opinión de aplicabilidad:

El instrumento puede aplicarse (x)

El instrumento debe ser mejorado ()

Lugar y fecha: 19 de junio del 2023

Firma del experto:



Universidad César Vallejo

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Datos generales: Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira

Cargo e institución: Docente de la Universidad César Vallejo

Orcid: 0000-0002-3919-0185

Nombre del instrumento: Guía de entrevista para obtener información sobre la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana.

Título de la investigación: Implementación de la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023

Autor: Antonio Martel, Cristina Mirella

Aspectos de la validación:

Criterios	Subcategorías	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61- 80%	Excelente 81-10%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					90%
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					90%
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para interpretar los aspectos de las estrategias					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos					90%
COHERENCIA	Hay coherencia entre categorías y subcategorías					90%
METODOLOGÍA	Responde al propósito del diagnóstico					90%
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

Promedio de valoración: 90%

Opinión de aplicabilidad:

El instrumento puede aplicarse (x)

El instrumento debe ser mejorado ()

Lugar y fecha: 19 de junio del 2023

Firma del experto:



Rosa Elvira Villanueva Figueroa
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
CLAD REGUC 83089
CÓDIGO RENACYT: P0101899

Universidad César Vallejo

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Datos generales: Dr. Ramírez Ríos, Alejandro

Cargo e institución: Docente de la Universidad César Vallejo

Orcid: 0000-0003-0976-4974

Nombre del instrumento: Guía de entrevista para obtener información sobre la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana.

Título de la investigación: Implementación de la política pública docente del sector educación de Lima Metropolitana, año 2023

Autor: Antonio Martel, Cristina Mirella

Aspectos de la validación:

Criterios	Subcategorías	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy buena 61- 80%	Excelente 81-10%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					90%
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					90%
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para interpretar los aspectos de las estrategias					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos					90%
COHERENCIA	Hay coherencia entre categorías y subcategorías					90%
METODOLOGÍA	Responde al propósito del diagnóstico					90%
PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

Promedio de valoración: 90%

Opinión de aplicabilidad:

El instrumento puede aplicarse (x)

El instrumento debe ser mejorado ()

Lugar y fecha: 19 de junio del 2023

Firma del experto:



ANEXO 07. ENTREVISTAS

PARTICIPANTE N°01

Mg. Arturo

**¿Qué problemas ha observado en los procesos de contratación docente?
¿Cree que esta información ha sido tomada en cuenta en el diseño y/o la implementación de las políticas públicas docentes?**

Bueno, en realidad es importante que los contratos estén vinculados con los procesos de nombramiento porque hacer dos procesos distintos no es prudente, no se podría hacer por el tiempo, imagínate dos comités, lo que se hace es utilizar el ranking de nombramiento y los que no se han nombrado pueden acceder a una plaza, lo curioso es que estos concursos han estado diseñados para desaprobar al maestro, estos concursos no han buscado necesariamente buscar buenos maestros, más explícitamente que conteste de memoria contenidos o que domine de memoria contenidos, pero la evaluación no ha estado tan vinculada a ver los desempeños de los maestros. Para ello, necesitas gente que construya los instrumentos de otra manera y tiene que haber instrumentos bastante diferenciados, en este caso tenemos un solo tipo de instrumento que define el destino de los maestros, mientras no tengamos políticas del semi nombramiento automático, yo creo que el proyecto de nombramiento semiautomático, que después de tres años de ser contratado y que el maestro demuestre que posee logros en los aprendizajes en los estudiantes deberían pasarse a nombrados, no lo estás nombrando con una prueba o acumulando documentos, lo estás nombrando porque desarrolla aprendizajes en los estudiantes, y eso es una real evaluación de desempeño, no es que haya pasado tres años y tenga el derecho de que se nombren sin que los estudiantes hayan aprendido nada, estos tres años tienen que ser acompañados con un proyecto de ley que está cerca a promulgarse que justamente restablece todo el proceso meritocrático, el maestro no necesita ir a pruebas de lápiz y papel para demostrar cuanto sabe sino cuanto hace con ese saber y eso solo se demuestra a través de evaluaciones de desempeño. Para eso, se necesita hacer cambios estructurales de raíz en términos de evaluación del maestro y que debía hacer reformas importantes en cuanto a modificaciones o

quizás incluso hacer una nueva ley de reforma magisterial porque la que ha sido hecha fue muy parametrada, muy tecnocrática, y además ha sido elaborada antes de pandemia y ahora en la postpandemia tenemos otros tipos de requerimientos y características. También tenemos una demanda de cerca de 400 mil maestros que quieren nombrarse y tú vas nombrando a cuentas gotas cuando los maestros necesitan tener una estabilidad, tener una mejor calidad de vida.

¿Existe la cantidad de docentes titulados para responder a la cantidad de estudiantes matriculados?

Si, hasta demás, hay una sobre demanda de docentes, hay más docentes de los que se tiene previsto.

¿Y en las zonas rurales existe la sobre demanda de docentes?

Claro, pero sucede que esto es por el sistema, no es porque no haya maestros, maestros hay y hay en cantidad; lo que sucede es que hay maestros contratados que quieren acceder a puestos laborales de zonas urbanas, más cercanas a las urbes y porque además el sueldo para un maestro que recién comienza no es un sueldo atractivo, un policía gana 3, 700 a 4, 300 nuevos soles y un maestro gana 2, 700 nuevos soles y con descuento son 2, 200 nuevos soles, con 2, 200 soles dejar su casa, tener que alquilar un nuevo lugar, el tema de los pasajes y alimentación, entonces le conviene realizar otras actividades sea en la municipalidad, sea en la empresa privada, en el propio Ministerio de Educación o también en Educación superior, maestros hay, lo que no hay es un sistema o programa que atraiga a los maestros a ir a las zonas rurales, es verdad le dan ciertos puntitos para reasignarse o quizás para ascender, pero eso no lo es todo y recordemos que en el ámbito rural a nivel nacional 98% de estudiantes de segundo grado de secundaria no comprenden lo que leen, solo hay un 2% que comprenden lo que leen, ¿qué se ha hecho? Si por cada año, dos o tres años avanzamos 1% necesitaríamos 200 años para mejorar la realidad rural y la realidad rural tiene que cambiarse justamente por hacer más atractivo el trabajo en la zona rural que no solo tiene que ver con sueldos sino un sistema compensatorio que permita a la zona rural contar con los mejores maestros.

**¿Cuál es la cantidad de docentes nombrados y contratados en el magisterio?
¿Qué estrategias vienen implementado para cerrar las brechas entre ambos grupos?**

Bueno, en realidad tenemos 400 mil maestros en promedio de los cuales el 50% son maestros que no están nombrados y que este año pueden estar en una institución y mañana en otra. Entonces, aquí lo importante es hacer que estos maestros que tienen más de cinco, diez años en contrato entren a través de un proceso de seguimiento como lo digo para poder incorporarse y eso que tiene que ver mucho con las plazas porque también se tiene ahora o se estaban ofertando 80 mil plazas, pero no todas estas plazas habían conseguido el presupuesto, entonces eso implica que las plazas temporales se conviertan en plazas orgánicas para que estas vayan a un concurso público. Entonces, el MEF debería justamente la primera medida debería ser tener maestros estables, preparados y que ingresen bajo un sistema real de evaluación de desempeño, tendrían primero que abrir la cajita y tener que priorizar la educación.

¿Cuál sería la debilidad más resaltante en el proceso de contrato y/o nombramiento?

Yo creo que el contrato es un proceso muy tecnocrático y una evaluación de la que debería definitivamente ya no establecerse ese mecanismo, yo pasaría a las regiones esta evaluación y que no sea solo el Ministerio de Educación, no puede ser de la misma forma, tenemos que cambiar de enfoque, tenemos que ver si los maestros que se quieren nombrar realmente logran aprendizajes, si no logran aprendizajes no tiene mucho sentido que los maestros conozcan de memoria la sabiduría pedagógica y no pueda aplicarlo, eso sería terrible, tenemos que cambiar eso.

¿Los recursos financieros para la implementación de los procesos de contratación y nombramiento son adecuados para asegurar la contratación y retención de profesores para la cobertura de plazas? ¿Cuáles serían sus limitaciones o recomendaciones?

Muy pocos, muy pocos, el porcentaje es menos del 5 % es una cantidad invisible, no se necesita hacer mayor estudio porque de estos no son muchos, la mayoría de nombrados no renuncian, son poquísimos, hace años si hubo una migración del 10 % a 15 %, pero ahora no.

¿La implementación de los procesos de reclutamiento docente se ejecutó a través de campañas de difusión masiva bien diseñadas y dirigidas a toda la población involucrada?

Sí, el Minedu se esfuerza bastante, no solo en convocar sino poner bien las reglas del juego, y aquel que no se entera del concurso de nombramiento es porque no estuvo atento. Yo creo que el Ministerio te dice cuáles son las reglas del juego; sin embargo, no puede seguir haciéndolo todo pues, el ministerio es una entidad que requiere descentralizar sus acciones.

¿Cuáles son los mecanismos de verificación de los títulos que vienen utilizando el Ministerio de Educación para garantizar docentes acreditados?

Bueno, primero que se tiene una declaración jurada que establece responsabilidad cuando uno falsifica esto cuando uno no da información veraz; sin embargo al ministerio le falta hacer un registro u observatorio o un sistema de registro de títulos, así como lo hace SUNEDU con las universidades, y que lo tengan que hacer con los institutos pedagógicos, hay institutos que si los buscas el título y nada sale, tienes que llamar directo al instituto o mandar un documento, no existe un sistema que históricamente haya registrado los títulos de los institutos pedagógicos.

¿Qué acciones ha realizado el ministerio para garantizar que sus docentes estén debidamente colegiadas

En realidad, esa es una exigencia caprichosa porque existen colegios de ingenieros, abogados, arquitectos, etc. Los colegios de profesores en el Perú han sido capturados políticamente por algunos partidos políticos. Entonces, que estén colegiados y habilitados 400 mil maestros, entonces si ponen a un sol por mes, entonces más de 400 mil soles al mes, en un año más de 5 millones de soles, ¿qué se hace con esa plata? yo creo que no deberían existir las colegiaturas ni las

habilitaciones porque el título ya demanda que están facultados, están licenciados para enseñar, yo no creo eso, me parece porque utilizan artificios mañosos y caprichosos de montar una estructura para esquilmar a los docentes.

¿Cuáles son las debilidades y fortalezas de los programas de formación inicial y continua que viene implementando MINEDU?

En realidad, tenemos nosotros un sistema demasiado homogéneo, pero además es estandarizado y centralista, único y obtuso, de qué sirve que tú manejes un solo sistema cuando las características son diferentes. Entonces, esa es una de las principales falencias en la educación en servicio, no creo mucho que el sistema de un Perú Educa va cambiar la educación, un sistema homogéneo donde un maestro requiere dominar estrategias de comprensión lectora que es lo que se necesita porque en matemáticas le va bien, pero los cursos que hace la UGEL y Perú Educa para darles lo mismo que él no requiere, no se trabaja sobre las demandas individuales, entonces las formaciones continuas deberían estar a cargo de las UGEL, las UGEL deberían crecer más en términos pedagógicos, pero no quebrando pues la ley, como se nombran especialistas y estar eternamente, es vitalicio como algunos directores que están en algunas instituciones educativas, no se refresca, no cambia la dinámica; en ese sentido las UGEL son las que se deberían encargar de la formación continua, darles el dinero y hacer estudios de las temáticas o demandas temáticas que requieren los maestros y en función a eso hacerlo. Por ejemplo: hay en Tacna unos municipios donde puedes hacer un diplomado y te dan una parrilla de 15 a 20 cursos para que lo hagas en verano, pero tú escoges que hacer, no es que la UGEL te diga planificación curricular, planificación, la rúbrica, es decir más de lo mismo todo el tiempo. Además, que las metodologías son un desastre porque la metodología todavía es leer un PPT, hacer trabajitos con papelotes y después expongan, eso no, así no se forma, donde debería haber mayor experiencia pedagógica no es cierto no hay riqueza pedagógica, yo determinaría eso.

En Cusco había esa experiencia en verano, dábamos una parrilla de 45 cursos y el maestro ve, escoge y se matricula, y no es como en otros lugares que te dan dos o tres temas de manera plana y que posiblemente el capacitador sabe menos que

profesor o está de manera aburrida escuchando algo que ya lo sabe sino fíjate que es en esta semana de gestión, el maestro debería estar de vacaciones, pero supuestamente hay capacitaciones en la I.E, DRE, UGEL, pero de qué sirve si todo el mundo está de vacaciones en el ámbito educativo menos el maestro, eso es algo que una ley ha sido creada en un momento yo supongo desde un cerebro de más de un jefe de personal que de la propia necesidad y de los propios espacios de descanso y entretenimiento que tiene que tener el maestro trabajar con estudiantes es energéticamente diferentes eso es algo que no entienden, fácil es trabajar en una oficina de ocho a cinco de la tarde con una computadora escribiendo diez líneas, veinte líneas, cuarenta líneas, pero actuar con el ser humano es muy diferente sino los partidos de fútbol porque duran 90 minutos, deberían durar todo el día ¿no es cierto? un futbolista que incluso no entrenan más de lo que pueden entrenar y también tienen espacios de vacaciones, no es quizás esa mirada que a más horas de atención en el aula hay más aprendizajes por eso la jornada escolar completa no debería tener ese principio, la calidad de los aprendizajes no se dan por ampliación de tiempos.

El Perú en general está quebrado mentalmente de la generación de algunas políticas públicas que se hacen en soledad, se hace con gente que no sabe de educación y se hace desde Lima, entonces si tú tienes estos elementos, saques políticas por más bonitas y ambiciosas que sean; no van a poder ser ejecutadas correctamente y vamos a quedar con esta política curricular pública que se piensa que estamos hace vinta años el enfoque por competencias, cuando la gente sigue trabajando por contenidos porque el ministerio no ha mirado mentalmente hacia otro enfoque, de paporreta si se lo saben, leer un PPT si se lo saben, pero a ver alguien del ministerio que vaya a un aula que enfoque de competencias, durante un año prácticamente para que terminen secundaria y las universidades les apliquen una prueba de ingreso que es completamente distinta, entonces no podemos engañar con un sistema que en el momento se hizo, ese enfoque de competencias tiene que ser evaluado, ver si es pertinente o no es pertinente, ver si en veinte años de su implementación nos ha traído logros donde realmente podamos decir si ha funcionado esto.

¿Existen suficientes ISP y/ universidades en Lima que garanticen la cantidad de la oferta de docentes cualificados?

Bueno, cumplir con un perfil es engañoso porque son tan exquisitos para plantear perfiles para los maestros, y para los jueces, fiscales, ingenieros, etc. el perfil no es tan exigente ni siquiera para el congreso, tú para trabajar en el congreso solo tienes que tener un título y nada más y los años de experiencia no importa, ni siquiera en cosas vinculadas al congreso, incluso a los demás cargos necesitas sexto de semestre en una universidad, entonces creo que los perfiles son engañosos, para mí un buen maestro es aquel que enseña bien, que planifica de manera ordenada, que tiene un buen trato, que es cortés y que logre aprendizajes, eso ponlo en un perfil, pero no me digas que si tiene maestría es mejor o que este tiene doctorado es mejor, eso es mentira o que si hizo diplomado o si tiene segunda especialidad, si tiene diez años de experiencia es mejor que el otro, ¡eso es falso! Esa es una falsa meritocracia, esa es la meritocracia con los papeles, la meritocracia papeluchera, eso no sirve, la gente debería si estamos en un enfoque de competencias debería evaluar la acción y si hay suficientes bueno son máquinas que producen profesionales, pero la exigencia va por algo que en realidad no se requiere, exigimos algo que no se requiere. Entonces, nosotros nos engañamos, ese es un punto de vista.

En cuanto a la cantidad de institutos hay en exceso, hay demasiado.

¿La implementación de las acciones de los procesos de formación continua se ejecutó a través de campañas de difusión masiva bien diseñadas y dirigidas a toda la población involucrada?

Primero que la temática no es atractiva, segundo que la metodología que utiliza el ministerio es muy tradicional, tercero que lo que aprendes no les va servir en el día a día, entonces lo hacen porque eso les sirve o porque alguien le está exigiendo, yo cuando he sido gerente he prohibido que se haga el Perú Educa en los últimos cuatro meses y que se dediquen a enseñar a los estudiantes, entonces fácil es programar, fácil es exigir y difícil es hacer las cosas en el campo, en el lugar de los hechos.

¿Cuáles son las acciones de intervención para incrementar la oferta de docentes idóneos desde la selección o ingreso de candidatos de los ISP y/o universidades? ¿Cuál sería sus recomendaciones?

Si hacen todo un proceso de capacitación, de formación, sí hay, pero lo que hacen es bastante mediocre por decirlo así, es insuficiente, pero no insuficiente en contenido sino en pertinencia pedagógica sino en pertinencia cultural.

¿Considera que los requisitos mínimos señalados en la Ley 29944 garantizan la calidad de la enseñanza? ¿Por qué?

Creo que no, solo el título y lo que exigen a cualquier digamos a cualquier profesional, yo lo que si haría es antes que los estudiantes pasen un test de orientación vocacional antes de ingresar a las universidades o los institutos porque es ahí donde está el quiebre, es ahí donde las cosas no están bien, porque le ingreso a pregrado no es adecuado, ahí donde estamos mal.

¿El presupuesto asignado por el MEF para la implementación de la política salarial es suficiente?

Es insuficiente, definitivamente es insuficiente.

¿Cuáles serían sus fortalezas y debilidades de la política remunerativa?

Bueno, hay un cambio hay un progreso, pero que además ha sido un producto de huelgas, es decir no ha sido una política de estado, se ha ganado con protestas, no ha sido mutuo o propio, no ha sido una ley que viene por oferta, este vino por demanda.

¿Cuándo el ministerio va realizar el diseño para identificar las necesidades y priorizar las problemáticas públicas convoca a los actores sociales que se encuentran involucrados?

No, muy poco, muy poco, lo hace, pero de manera superficial al respecto, no hay participación, no veo procesos participativos, muy poco.

Algunas recomendaciones para las políticas docentes

Lo que tiene que hacer el ministerio es reestructurarse específicamente en cuanto a la evaluación docente, un cambio de 360°, la gente que está ahí, siguen haciendo lo mismo, pensando lo mismo, y van a seguir teniendo los mismos resultados, los mismos avances o los mismos retrocesos; quizás el sistema de evaluación no debería hacerse por el Minedu sino por otra entidad creada, refundada o creada autónoma para el tema de la evaluación docente y lo que hay ahora no, además es centralista, estandarizada, se piensa en un solo tipo de maestro y no es así, y el maestro más allá de no estar bien remunerado, está regularmente remunerado, no podemos decir que está bien, está regularmente remunerado. El maestro necesita otro tipo de estímulos, no todo es plata, no todo tiene que ir a la billetera, el maestro necesita ser bien tratado, se tiene que confiar en el maestro, se tiene que creer en su libertad de cátedra, se tiene que creer en la descentralización, se tiene que creer en la libertad de acción, entonces, si tú tienes todo esto y le pagas bien interesante, pero le pagas bien y lo monitoreas, lo molestas, le exiges que no tengas vacaciones, estas privándoles de ciertas facultades, derechos y entonces hay todo un proceso de persecución y colonización de lo que quiere, algunas personas que saben del aula y eso no es así, no basta con que le pagues bien, yo digo regular, basta con que lo respetes al maestro, y respetar al maestro también implica que el Ministerio de Educación tenga personal calificado, Si lo tienen ¿lo tienen todos? No lo sé, ¿Cuántos de esos son profesores que han estado en el aula y saben? No lo sé, ¿Cuántos de ellos piensan desde las tribunas o desde el escritorio? varios, entonces, tampoco el estado puede pagarles a estos tecnócratas no solo hacer humano sino también tener experiencias en el aula, un funcionario no debería estar más de tres años en el ministerio y tendría que constantemente rotar, pero hay una ley que ha vuelto indeterminado a los CAS, ahora, el ministerio se ha empantanado, así que en cuanto a las políticas públicas yo apostaría más por los gobiernos regionales pues somos un país muy diverso.

PARTICIPANTE N°02

Autoridad Colegio de Profesores del Perú

¿Qué problemas ha observado en los procesos de nombramiento y contratación docente?

En primer lugar, el estado peruano no tiene una política de reclutamiento claramente establecida, en qué consistiría una política de reclutamiento, consistiría de que el estado debe a través no de una prueba sino de la historia de vida de cada uno de los profesionales, las experiencias y los medios que tienen para ocupar determinadas plazas, en tal sentido esa política no existe, vemos que la corrupción en las instituciones educativas conlleva a quien se asegure con el director o el comité de contratación es el que se adjudique en una vacante, caso contrario en el comité de contratación de la UGEL donde se ha visto diversas formas de tramperías para que quienes están por muy debajo de los cuadros acceda a las plazas de contratación al no existir una política sólida, consistente para contratar es que sencillamente se recurren a pruebas generales que no expresan lo que en si es un profesional en sus desempeños, olvidándose de que el desempeño debe ser la política a través del cual las instituciones educativas deben garantizar a los mejores profesionales al servicio de la educación del alumno.

¿Existe la cantidad de docentes titulados y habilitados para responder a la cantidad de estudiantes matriculados?

Con respecto a un equilibrio hoy en día la normatividad establece que la primera condición para ser contratado es que cuentes con el título salvo de que no existan profesionales en el área competente y generalmente estos casos se dan mayormente en la zona rural donde particularmente las políticas y la inclusión educativa a través de las EIB dicen que el docente debe hablar lengua nativa y por lo tanto, algunos casos tenemos estudiantes de quinto de secundaria fungen de profesores, la oferta profesional en el Perú es bastante alta tenemos miles de profesores que están con el título bajo el brazo, pero no tienen una fuente de trabajo, lo que se tiene que hacer a esa fuente de trabajo motivarla para que sea al 100% no tengo un número exacto en estos momentos, pero profesores sin título que se estén desempeñando en determinadas áreas, pero en relación a lo que existían antes donde el 70% eran intitutados y el 30% eran titulados, te hablo hace 40 años atrás hoy día vemos que esa brecha sencillamente es mucho menor tal vez es el 10 % de contratados sea personal sin título profesional.

¿El CPP fue convocado por el MINEDU para dar solución a las diversas problemáticas de estos procesos a través de sus diseños de las políticas docentes?

Así debería ser, la orden profesional una por ley de sus funciones es justamente ser el referente en lo educativo, que significa eso todo lo que sea delineaciones normativas con respecto a la educación, todo lo que sea formulación de diseños curriculares, propuestas, modelo educativo, primero tienen que pasar a consulta de la orden profesional, algo que no se ha hecho, salvo el Congreso de la República cuando hay algún proyecto de ley pide la opinión a la orden profesional, pero de ahí más allá que el Minedu cuente con un aliado como es el Colegio de Profesores del Perú- CPP para la opinión profesional en lo educativo, no lo está haciendo.

Para ellos basta los genios de la famosa que para ellos denominan la reingeniería educativa que lo hacen con profesionales de otras áreas no de Educación generalmente bachilleres de otras profesiones, para ello vale eso validar copia y pega de proyectos extranjeros, muchas veces hasta se olvidan de recortar el nombre de donde vienen, deberían darse esa consulta del Minedu ante la orden profesional de todas sus medidas, políticas educativas y sus normativas, cosa que no se está haciendo.

¿Desde el rol del CPP, qué acciones viene articulando el MINEDU para garantizar que los docentes se encuentren debidamente colegiados y habilitados?

El Minedu con el Decreto Supremo N° 04 prácticamente dejó en el limbo la habilitación del profesional de la Educación ya que señaló una inexistente judicialización de la orden profesional de que hasta que no se termine ese juicio no iba haber habilitación, y eso ha durado en el tiempo en estos momentos diez años que existe es normatividad excluyente; lo que ha conllevado pues que los docentes que postulan a contratación, si bien es cierto le piden la colegiatura el ministerio señala: no importa quien te lo de, con tal que te lo den, y las cosas no son así. La colegiatura y la habilitación no es un negocio sino es la certificación de una orden profesional y quienes tienen el título para poder acceder a esa habilitación, a ese certificado, la orden profesional tiene la responsabilidad de verificar que los títulos

que están presentando el profesional en primer lugar sean auténticos y en segundo lugar sencillamente de que no tengan mayores cuestionamientos o inhabilitación por faltas administrativas, esa es la labor de la orden profesional, pero al producirse ese desfase entre lo que es el Decreto Supremo N° 04 en su disposición transitoria y lo que manda la ley, en estos momentos sencillamente hay un vacío, el cual debe ser corregido lo más pronto posible porque sencillamente mucho se maltratan al magisterio señalando de que han falsificado títulos o han falseado la información y eso tampoco lo podemos permitir, la orden profesional tiene facultades para retirar la habilitación o la certificación de la colegiatura a un profesional que incurra en faltas muy graves y para eso existe el Tribunal de Honor de la Orden Profesional que naturalmente hasta la fecha debido al DS N°004 prácticamente todo está en stand by.

¿Por lo que le escucho quiere decir que si actualmente el CPP estaría vigente en cuanto a la colegiatura y habilitación se garantizaría la licencia y certificación correcto?

Correcto, eso le facilita a las UGEL y DRE que ya existe una certificación porque cuando aparecen casos por denuncias de falsificación o falsedad, ellos dicen que han aplicado la política de la confianza que dice que el administrado ha presentado documentos válidos, pero si esos documentos son documentos del CPP ahí si sencillamente si habría una garantía en los procesos concursales.

¿De qué manera contribuye el CPP en los programas de formación inicial y continua?

El Colegio de Profesores del Perú en alianzas estratégicas en diversas regiones del país viene desarrollando eventos pedagógicos, hemos desarrollado dos congresos pedagógicos, tenemos una propuesta pedagógica nacida de las aulas en la cual debería ser difundida y llevada a la práctica, esa labor la realizamos en los años 2013 a 2015. Está pendiente el tema del proyecto curricular, pero la propuesta se llevó a formular en base a la experiencia que trajeron las diversas regiones del país a citados congresos, naturalmente al margen de ello el CPP para mejor desempeño desarrolla eventos y cursos para los docentes que están en servicio o aquellos que están concluyendo su pregrado para ya obtener su título

profesional, esa labor es innata que la propia normatividad establece de desarrollar el CPP para lograr los mejores desempeños de los profesionales de la Educación.

¿Cuáles son fortalezas y debilidades de los programas de formación inicial y/o continua que viene implementando el MINEDU?

En primer lugar, la principal debilidad que tiene MINEDU y que nos dejó Fujimori fue la terciarización de las capacitaciones que significa eso de que el MINEDU a través de los especialistas no se encargan de las capacitaciones esto lo desarrolla empresas como universidades públicas y privadas a través de contratación de docentes de Educación Superior para que capaciten o para que actualicen a los docentes de Educación Básica, de tal manera que son capacitados en modelos educativos o en programas curriculares por personas que tal vez nunca estuvieron en el aula trabajando con niños, y eso conlleva que sea una capaciten mayormente teórica, conceptual, información o datos; esa es la debilidad que se tiene. Particularmente el MINEDU solo se dedica a desarrollar temas didácticos, la didáctica por delante y la didáctica y la didáctica, si bien es cierto la didáctica es la ciencia que nos da la metodología como hacer, el docente de asumir la didáctica se vuelve un técnico en la educación alguien que le dice, alguien que debe hacerlo y él hace lo que le dicen, se vuelve en piloto automático, se vuelve un autómeta sigue pautas, sigue recetas, sigue órdenes y no llega a ser un pedagogo, al parecer el MINEDU debería tener la capacidad de entrar a profundidad a la pedagogía, la ciencia de la educación a través del cual el profesional de la educación desarrolla prospectivamente qué es lo que quiere formar, para qué lo quiere formar o sea la razón de ser de estar en un aula ¡eso no se va dar! y cuando no se va dar se trabaja eso, es como mandar a la gente a la guerra, darles un fusil y que disparen y no saben a qué le está disparando y nos volvemos en dictadores de clase no en formadores de ciudadanos. Entonces, la educación es formar ciudadanos, esa es la labor fundamental del docente y eso no lo desarrolla el MINEDU porque su labor es seguir continuando que nuestro país siga siendo un país primario exportador nada más, tener gente para que mueva la fábrica, mueva la mina, mueva el comercio ambulatorio, mas no gente que desarrolle un país, desarrolle su economía, su industria; es por eso que el MINEDU nos mantiene con las capacitaciones que tampoco es un término adecuado son actualizaciones, pero son

en el marco de la didáctica, se ha desaparecido la pedagogía como la razón de ser de la profesión docente.

¿Existen suficientes ISP y/ universidades en Lima que garanticen la cantidad de la oferta de docentes?

Una época en los noventa donde surgieron Institutos Superiores Pedagógicos- ISP como la flores en primavera, quienes incluso ofrecían que la carrera la terminen no en cinco años ni en cuatro sino en tres años, haciendo tres ciclos en un año, hasta cuatro ciclos en un año. Hubieron ISP que entregaron títulos a administrativos del sector Educación sin que vayan un solo día a clase, la oferta de ISP para poder formar a profesionales y también programas o escuelas hay en la suficiente cantidad, el tema, el problema es de la calidad, la calidad de los profesionales que están formando y en el pregrado se volvió a cometer el mismo problema de la formación continua o en servicio, de que las asignaturas que se desarrollan en pregrado mayormente son didácticas, la pedagogía es una punta del iceberg, pero todo es didáctica en su malla curricular, cuando la pedagogía debería ser lo principal en la malla curricular; es por eso de que en los ISP nos sacan mayormente técnicos en Educación aunque tengan títulos de profesionales en Educación en universidades por tener una malla un poco más centrada en la pedagogía es que generalmente si hacemos un análisis la mayor parte educativa provienen de universidades, vamos viendo como la malla educativa forman al profesional y les orienta dentro del campo educativo. Si en el Perú queremos cambiar todo eso debemos formar profesionales que tengan como base de su profesión la pedagogía naturalmente sin despreciar la didáctica que es un componente de nuestra formación profesional. Tanto la didáctica como la pedagogía se deben desarrollar porque la primera te va dar respuesta qué ciudadanos formo y la segunda te va dar con qué métodos, cómo lo voy a formar a ese ciudadano, las dos van de la mano sino sencillamente cualquier Frankenstein podemos crear o formar.

En cuanto a los requisitos a los candidatos para el ingreso a los ISP y/o universidades ¿Cuál sería la debilidad en este proceso de selección? ¿Es suficiente para garantizar el egreso de docentes idóneos?

Tal como aprecia la sociedad al profesional de la Educación que sea bien valorado, bien remunerado para dar a la profesión atractiva, en la década de los años 70 a 80 el término acuñado de la política aprista nefasta y perversión que, aunque sea de profesor contrátame llevó a una crisis a los profesionales de Educación o a quienes impartían la educación. En la década de los años 70 para ser maestros tenía que pasar varios filtros, no solo la prueba, no solo el psico vocacional, no solo el examen médico sino también la entrevista, la entrevista que permitía al jurado determinar quien tiene vocación y quien de repente no cumplía con el perfil de lo que iba ser un futuro profesional de la Educación. Con la política del gobierno aprista y la política del gobierno de Fujimori eso quedó relegado, hoy día basta dar una prueba y punto, se convirtió los ISP en un negocio, en un negociado, en una fábrica de títulos entregados al mejor postor y finalmente, bueno estos últimos tiempos la profesión docente comenzó hacer un poco más atractiva porque los sueldos han sido mejorados, pero ese perfil en la formación en el pregrado aún no se logra porque entiéndase la persona que se va parar frente a los estudiantes, que va compartir con ellos experiencias educativas, van hacer un ejemplo. En sociedades como Colombia para ser docente el filtro es bien alto, se vienen al Perú y el 90% de los maestros peruanos pueden ser excluidos porque el filtro es bastante alto porque el profesor educa con el ejemplo, en Colombia mucho se cuida eso, que el maestro sea el ejemplo, como decía Encinas, el maestro es el líder social. Entonces, si vemos los requisitos que nos piden en nuestros centros de formación docente acá en el Perú hoy día no existe, cualquiera puede ser profesor, el que tiene vocación y el que no ha tenido otra opción mas que ingresar en Educación. Eso debe cambiar porque sencillamente si queremos ser la madre de las profesiones tenemos que ser los profesionales mejor calificados, un maestro puede tener problemas de salud, puede tener cualquier tipo de problema, pero que le falte la cultura universal, eso no lo podemos permitir, que sea un mal ejemplo, tampoco lo podemos permitir sino de que no existe actualmente en nuestro país ese filtro, ese perfil de que desde el ingreso a estudiar formación docente debe cumplir con el estudiante, no existe y por lo tanto, estamos pasando lo que tenemos en la actualidad.

¿Considera que los requisitos mínimos señalados en la Ley 29944 garantizan la cualificación de docente?

En primer lugar, la Ley N° 29944 establece los requisitos para ingresar a la Carrera Pública Magisterial-CPM los requisitos ser peruano, es aprobar la prueba, no tener denuncias, pero no establece mayores requisitos, salvo que veamos en las faltas y sanciones, que es lo que se sanciona, cuándo se sanciona y cómo se sanciona. La CPM naturalmente debía ingresar solamente los mejores, intelectuales sino los mejores ciudadanos y esos requisitos no están establecidos en la Ley de Reforma Magisterial, más allá y una ciega meritocracia, una mal desarrollada meritocracia, una ley que al final de cuentas es la política de lo ancho para mí y lo estrecho para los demás, es lo que tiene que cambiar, tiene que haber una nueva ley del profesorado o magisterial que recoja todas esas expectativas, quienes ingresan no solamente es porque sabe mucho sino también porque sea el mejor ciudadano.

¿Cuáles serían las debilidades de la política salarial que implementa el MINEDU?

La política salarial del MINEDU es muy discriminatoria, en su propuesta de la supuesta meritocracia, unos pocos ganando regular y no muchos ganando menos; eso no es una política salarial seria, este si bien es cierto el que tiene mayor responsabilidad tiene que tener una mayor remuneración, pero también si en el aula A hay un docente A; si en el aula B hay un docente B, ambos tienen la misma experiencia, pero diferentes escalas y uno gana más, el otro gana menos, pero ambos hacen lo mismo, hay una desigualdad, hay una discriminación. Por eso, yo señalo de que debe haber una nueva ley del profesorado o magisterial que establezca en primer lugar así como dicen los japoneses, el mejor pagado en Japón es el maestro ni el emperador puede ganar sobre lo que gana un maestro porque un maestro es el que forma a todas las profesiones, a todos los ciudadanos y por lo tanto, es dignificado con la mejor remuneración eso en el Perú todavía no se logra, hay ciertos logros, pero aún no se logra plenamente, pero el docente tiene que responder también a ese mejoramiento de sus remuneraciones con más dedicación, con más profesionalismo, yo siempre remarco: los estudiantes no son los culpables de que tengamos bajos sueldos, nosotros tenemos la vocación de

educar, dar lo mejor de nosotros en las aulas a quienes son nuestros estudiantes y en el plano de la lucha conseguir mejores remuneraciones que son dos planos diferentes, pero si vamos a echar la culpa a los estudiantes de nuestra pobreza, de nuestra falta de ingresos, rápido vemos en el bolsillo de los padres de familia el mecanismo para subsidiar lo que no me reconoce el gobierno y es por eso que muchas escuelas públicas se han ido convirtiendo prácticamente en privadas porque en el aula le sacan cuotas mensuales, la propia institución también lo hace y al final de cuentas ya está equiparándose con algunas escuelas de la última escala de las privadas.

En ese sentido, por ejemplo: la LRM nace con un porcentaje decía que la sexta escala debía ganar el 100% más de lo que gana la primera escala, luego saca una ley donde dice que la sexta escala solo va ganar solo el 75% más que la primera escala o sea lo redujo, redujo el primer logro porque el estado quiere es que el maestro gane menos, siempre ha sido su política, son muchos, son demasiados, si les aumento un sol, me desequilibran. Esa política de que son muchos y que por eso deben pasar hambre no es la forma de dirigir un país sino de que si sabemos que el maestro es el que va construir el desarrollo el estado debe invertir en los maestros, en las escuelas, en los estudiantes, pero no estamos en ese país decíamos.

¿Cuál sería la debilidad en el proceso del diseño y/o la implementación de las políticas docentes?

En primer lugar, quienes formulan el diseño no son los profesionales aptos para formular no se le puede encargar a un economista, a un administrador que diseñe un modelo de desempeño docente y mucho menos se le puede contratar al que sale a recoger esa información dando opinión crítica de lo que hace el docente en el aula cuando el que está observando no es docente, cuando no maneja la pedagogía y mucho menos maneja la didáctica y son apreciaciones subjetivas que realmente a la larga afecta a quienes están siendo evaluados y a quienes están siendo monitoreados. Lo que se debe dar fundamentalmente es que los maestros formulen los diseños evaluativos, los diseños de desempeño, y así mismo quienes

desarrollen el monitoreo, el seguimiento también sean profesionales de la Educación.

Naturalmente, eso requiere una inversión del estado que no lo realiza, plantea desde 1995 que se inició esta llamada reforma del modelo por competencias, la palabra evaluación de desempeño está ahí metida, ¿se ha realizado? no. Los directores que salieron en el año 1995 debieron ser evaluados en 1999 ¿fueron evaluados? no, posteriormente, en el año 2004 fueron evaluados en la llamada Emergencia Educativa, tampoco fueron evaluados porque sencillamente el estado no quiere invertir en la evaluación, solo la quiere tener como espada de Damocles de que cuando los maestros se alteran o están reclamando, evaluación dicen y todo el mundo se distrae en lugar de luchar por los objetivos remunerativos, sociales, laborales, se centran en la evaluación, no a la evaluación, no a la evaluación o sea el estado cada cierto tiempo el estado saca la evaluación para que los maestros salgan y distraigan sus luchas, su verdadero desarrollo profesional solo a Educación Inicial en este último quinquenio han desarrollado una evaluación de desempeño, maestros desaprobados solo el 00,5 % cuál es la justificación del MINEDU dice que no tiene los recursos, la logística y los evaluadores suficientes para desarrollar esto, y es cierto pues no los tiene, recordemos que en el año 2009, 2010 el Colegio de Profesores del Perú envió a 170 maestros a que sean preparados en SINEACE para los procesos de acreditación profesional, la certificación profesional, pero a raíz que entró patria roja a dividir el Colegio de Profesores, el MINEDU dejó en el aire el proyecto y actualmente no existe porque quien es el único que puede certificar el profesionalismo de un docente, es la orden profesional establecida por ley, y el MINEDU no quiere saber nada con el CPP; es por eso que se une a patria roja para crear estos falsos divisionismos que a la larga merman el desarrollo de las instituciones.

Entonces, la debilidad es que el MINEDU nos habla de evaluación de desempeño y no sabe como hacerlo y no tiene con quien hacerlo, seguirán hablando una década más y esa evaluación viene pronunciándose por más de treinta años, sencillamente no se realizará, no pasará, es lo que yo percibo.

PARTICIPANTE N° 03

A Dirigente

¿Qué problemas ha observado en los procesos de contratación y/o nombramiento docente?

Bueno, si voy a empezar de la parte macro, es el desinterés y el grado de corrupción que está en las diferentes entidades públicas, y cuando hablo del grado de corrupción, hablo de corrupción de funcionarios que genera insatisfacción de los propios postulantes porque siempre están quejándose porque sienten que no son oídos, que se benefician solo a cierta población o sea existe una desconfianza constante.

¿Qué necesidades usted ha observado en cuanto a las políticas docentes, creen que estas políticas promueven la atracción y retención de los nuevos talentos al sector?

Yo creo, que existen pocas políticas que beneficien al docente, más existe la persecución y cada vez que vienen ellos en utilizar la imagen del docente para tirar abajo la carrera y recurren a la manipulación mediática, un ejemplo, yo lo puedo decir, que el Ministerio de Educación sabe que desde muchos años atrás muchos docentes que no cuentan con un título original y nosotros se lo hemos dicho en reiteradas veces y que hacen hasta el día de hoy ... ¡nada! Por eso pienso que ellos no piensan en el docente sino en destruir la imagen del docente ha ganado, sería bueno preguntarle: ¿Por qué lo hace?

¿Existe la cantidad de docentes cualificados y titulados para responder a la cantidad de estudiantes matriculados?

Somos algo de 400 mil docentes, en el caso de maestros contratados son 200 mil, un grueso de esta población, en la zona urbana no podemos decir nada, es más se quedan en espera, donde no se apuntan y no se cubren son en las regiones, en las provincias, pero ¿por qué? Porque no es atractivo, no tienen una calidad de vida, la misma situación que vivimos donde Lima piensa que es el Perú. Entonces partiendo de ahí en las provincias no vamos a tener una buena oferta laboral, no

vamos a tener acceso como dicen muchos a mantenernos actualizados porque no llega, no tenemos los servicios de salud, y todo eso hace que la gente no desee irse a la provincia y que mal porque el resultado es que vamos a tener una provincia que va estar siempre no en igualdad de condiciones que las zonas urbanas.

¿El ministerio convoca a los sindicatos, organizaciones gremiales, asociaciones de padres de familia, sociedad civil, etc. para que participen en el proceso de diseño y/o implementación de sus políticas docentes?

Falso, el Ministerio no convoca, de repente lo hacen en sus páginas para cumplir con la formalidad, porque de ahí cuando alguien te quiere invitar, te cursan pues la convocatoria porque tu voz importa, pero al ministerio no, solo cumplen con la formalidad para que después no le digan no lo hizo, entonces mostrará la foto que hizo una convocatoria masiva y muchos ni la vemos, con todo el apuro en el que vivimos, muchos ni nos damos cuenta, pero yo creo que no les interesa convocar a nadie porque finalmente, ellos hacen lo que quieren, que es lo que han hecho a lo largo de todas estas décadas.

¿De qué manera su organización contribuye en los procesos de contrato y/o nombramiento para la cobertura de plazas?

Nuestra organización ha buscado siempre mejorar la calidad de vida del magisterio, desde ese momento partiendo de ello, hemos estado siempre evaluando las políticas o las escasas políticas de MINEDU que ha tenido, y dentro de lo que ha propuesto hemos tratado de buscar la mejora, es así que se ha conseguido proyectos de ley que ha mejorado la calidad de vida y por lo tanto, ha revalorizado la carrera docente y MINEDU lo sabe.

¿Considera que los regímenes laborales de los profesores promueven la retención de docentes en el magisterio o por el contrario es poco atractivo?

La política de MINEDU con respecto a la revalorización es contraria a lo que escribe, cuando uno lee la política nacional de revalorización docente dice: lees lo que no se practica, como estamos acostumbrados a decir y escribir, pero en la práctica no somos congruentes con lo que tenemos en el papel. Por eso, que bonito

sería que nos comportemos o hagamos lo que tanto predicamos, en el documento de revalorización docente habla de hacer una carrera atractiva, hacer al maestro competente, para que sea una mejora continua y que nazca de él, para mejorar la calidad de servicio de la educación, lamentablemente no lo hay, y a parte hay que tener en cuenta que existen maestros que no tienen esa vocación, los que tienen la vocación lo van hacer por amor a su profesión, pero que pasa con aquellos que aparecieron en la carrera y más aún le suma que no hay un atractivo, peor aún y me apena porque quienes van a quedar fuera van a ser los estudiantes.

¿Cuáles son los mecanismos de verificación que viene implementando el MINEDU, DRELM y/ UGEL para garantizar que los docentes cumplan con el título pedagógico requerido?

Yo creo que no, creo que lo mucho o poco que se puede haber hecho es porque ha sido iniciativa de cada profesional o de cada docente, pero que el Ministerio de Educación me haya abierto las puertas o me haya dado facilidades, y más aún al magisterio contratado, para empezar el magisterio contratado siempre ha sido apartado de beneficios que tienen nuestros colegas nombrados, entonces, si vamos a comparar ahí, tenemos una tremenda brecha diría yo, el maestro contratado va tener que llegar hasta donde ha llegado solo porque yo no conozco PRONABEC u otro medio que el ministerio facilite para los profesores en contrato.

¿Para ejercer la carrera docente ustedes se encuentran colegiados y habilitados?

A ver, el magisterio nacional no voy hablar de maestro contratado ni nombrado porque el magisterio es solo uno y así debió ser siempre, prácticamente se ha desprestigiado y desautorizado al Colegio de Profesores del Perú, tanto así no es un requisito estar colegiado para ejercer la carrera.

Sin embargo, resulta incongruente con las normas que se emiten ya sea para nombramiento o contrato porque ahí nos ponen unas vallas bien altas, como por decir, no haber participado o no estar relacionado con alguna denuncia por terrorismo o apología, creo que la forma perfecta en ser filtrados sería tu CPP, pero si el Ministerio de Educación al mismo tiempo lo desautoriza y hasta permite que

exista un colegio paralelo que no tiene respaldo legal; por el contrario lo impulsa, entonces el maestro ve que no es una necesidad estar colegiado, y es una pena porque el magisterio es la fuerza más grande del país, sin embargo otras carreras si tienen sus colegios bien organizados y solo uno, no hay colegios paralelos como escandalosamente lo vemos en el sector Educación.

¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de los programas de formación inicial y continua del MINEDU?

Para empezar, la formación inicial es la que nosotros venimos con nuestro pregrado de las distintas casas de estudios, eso lo logra la persona, el profesional porque tiene una meta, un sueño, un fin, pero luego lo que nosotros encontramos lo que ofrece MINEDU son cursos que nos atractivos, son plataformas frías, son plataformas que no te motivan y lo que necesita el maestro es motivación. El Minedu sabe que la forma como ha venido difundiendo sus cursos ya sea en Perú Educa o en las distintas plataformas que tienen, ya sabe que en sus cursos muchas veces el docente se inscribe y nunca lo termina porque encuentra vacíos, encuentra una plataforma que se tiene que ser 100% muchas veces uno tiene que ser mucho interés y responsabilidad con ello y a veces con tantas situaciones que afrontamos, con tanta agenda que tenemos no estamos pendientes, yo creo que esa forma como llega no es la forma, hay que hacer los cursos más atractivos, más motivados, que enamore al docente a estar ahí, hay formas y creo que eso le corresponde al MINEDU.

Sin ir muy lejos, la organización promovió un curso este año sobre la Gestión de Emociones; sin embargo, el Minedu ha hecho como siempre lo que ha querido una plataforma fría, una plataforma que no es atractiva, el resultado que los profesores se inscriben y no terminan el curso, si tú ya sabes de qué padeces, ¿por qué no empiezas a trabajar en estrategias distintas para tener resultados diferentes? Es mi pregunta.

¿De qué manera su organización aporta en la formación inicial y/o continua para garantizar la actualización y mejora profesional de los maestros?

SUMACOL no es solamente derechos, es derechos a partir de deberes, por lo tanto, tenemos claro que la formación continua es una de nuestras prioridades, por eso hemos entablado alianzas, alianzas que ni siquiera tienen que ser por medios económicos, hemos entablado alianza con entidades privadas, con el mismo Ministerio de Educación, con el Ministerio de Justicia para hacer que se promuevan cursos que ayuden al docente a estar actualizados, a estar inmerso con las últimas situaciones que generan o tienen que estar, pues más que preparados es estar al día con todo lo que le sirva para que esté impulsando desde cualquier lugar que esté el avance y el progreso de los estudiantes, no tiene que limitarse solamente a manejar su materia, un docente tiene que manejar de todo y si quiere ser el mejor y que el estudiante logre el éxito. Y sobre todo porque ese liderazgo que poseen los jóvenes y eso le exige al maestro estar empoderado, por eso la organización ha buscado estrategias y brinda los cursos 100% gratuitos.

¿Los requisitos de admisión para el ingreso a los institutos pedagógicos y/o universidades para estudiar la carrera docente son eficientes para formar docentes idóneos?

No, porque primero se tendría que evaluar es saber si la persona tiene el perfil para la carrera que escoge, partiendo de que la educación es la carrera más importante porque estamos desarrollando personas y cualquier persona no se puede atrever a desarrollar personas. Por lo tanto, es un reto, para mí ser un maestro debería tener un filtro especial, un filtro, así como hay en algunos países, que para ser un docente pasan por un proceso de selección más exhaustiva, que cumplan con el perfil del que va postular.

¿Considera que los requisitos señalados en la Ley 29944 garantizan la calidad de la enseñanza? ¿Por qué?

No, en verdad, yo creo que más allá de cualquier norma, parte por la persona, por eso creo que la selección debe ser más exhaustiva, eso es uno, con eso no quiero decir que tengo que descartar personas porque yo creo que en el transcurso de la vida mientras avanzas en tus estudios uno puedes pasar muchas evaluaciones que en el inicio no la tenías es posible que en el transcurso de la carrera te des cuenta

que si era lo tuyo ¿Por qué descalificar a las personas?, creo que podría hacerse mejor.

¿En la actualidad existe algún plan o cronograma de incremento salarial de forma progresiva para los profesores para equiparar los sueldos con la de otras carreras profesionales?

Tenemos las ocho escalas, una vez que uno aprueba y se nombra empieza la carrera, solo somos parte de la carrera a partir de nuestro nombramiento estas escalas garantizan un incremento por cada escala que va subiendo, pero que tampoco es gran incentivo porque se habla de cantidades bastante significativas y creo que un docente necesita estar bien pagado para que se dedique exclusivamente a la carrera y a prepararse constantemente para ella.

¿Cree que el presupuesto asignado por el MEF para la implementación de la política salarial es suficiente? ¿Por qué?

No, como siempre lo he dicho, andan metiéndole tijeretazo al presupuesto, de dónde sacar, tienen que buscar por donde entrar siempre presupuestos mínimos y si yo apuesto por presupuestos mínimos de qué calidad voy hablar.

¿Los incentivos económicos y no económicos que vienen ofreciendo el MINEDU son suficientes para atraer y retener a los docentes?

Los incentivos económicos entiendo yo que debe ser cuando subimos de escala, hablamos de 250 soles por escala y eso vendría ser, y creo que es poco.

Ahora, yo no encuentro que el Estado tenga una política de hacer pasantías, de establecer alianzas auténticas, de poder viajar y estar en otros países donde la educación está desarrollada, vivir, regresar y hacer ese efecto multiplicador, solamente lo escucho en el texto que los profesores fortalezas van a viajar, pero yo nunca veo honestamente que esos profesores fortalezas me den el producto a palpar, el producto de lo que han logrado y todo queda en cifras, debería haber más pasantías.

¿Cuáles serían sus recomendaciones para que el MINEDU mejore el diseño y/o las políticas docentes?

Uno, tolerancia cero a la corrupción porque mientras sigamos inmersos en la corrupción de nada o lo que hagamos muy poco efecto va a tener y hablo de corrupción no solo a nivel del Ministerio de Educación, hablo de corrupción a nivel de las UGEL, Gobiernos regionales, DRE, si yo no combato para empezar y poner una políticas de valores y principios, todo lo que se haga solamente servirá para decir, misión cumplida no creo, he cumplido con lo que me pide el papel, eso sería para mí la primera política cero corrupción. En segundo lugar, pensar en políticas que realmente revalore la carrera docente y que no sea solamente una simulación que es lo que el MINEDU ha hecho todas las últimas décadas, nunca hubo algo concreto o no hubo esa pasión por la educación por el cual no te atreves hacer las cosas tal cual te exige el medio.

PARTICIPANTE N°4

Lic. José

Docente del nivel secundaria

¿Qué problemas ha observado en los procesos de contratación y/o nombramiento docente?

Corrupción y validación de una evaluación subjetiva, sobre todo en la entrevista personal.

¿Existe la cantidad de docentes titulados para responder a la cantidad de estudiantes matriculados?

No creo, para mí, un docente debe hacerse cargo, máximo de 10 estudiantes. En el supuesto que se diera esa Reforma, entonces, sí faltarían profesores titulados.

¿Los profesores fueron convocados por el MINEDU para el diseño y/o la implementación de las políticas docentes? ¿Sus aportes son considerados? ¿Cuáles serían sus dificultades?

No.

¿Considera que los regímenes laborales de los profesores promueven la retención de docentes en el magisterio o por el contrario es poco atractivo?

Es poco atractivo.

¿Cuáles son los mecanismos de verificación que viene implementando el MINEDU, DRELM y/ UGEL para garantizar que los docentes cumplan con el título pedagógico requerido?

SUNEDU es lo único.

¿Para ejercer la carrera docente ustedes se encuentran colegiados y habilitados?

No, eso es una debilidad pienso con más de lo que pasa nadie controla o se encarga de la validación de los títulos.

¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de los programas de formación inicial y continua del MINEDU, DRLEM y/o MINEDU?

Entre las fortalezas tenemos que existen es que abundan los especialistas para que retroalimenten a los docentes; entre las debilidades, es que muchas veces, estos cursos o actualizaciones, se centran en la didáctica y no en la preparación académica e intelectual de los docentes

¿Los requisitos de admisión para el ingreso a los institutos pedagógicos y/o universidades para estudiar la carrera docente son eficientes para formar docentes idóneos?

No, creo que debería ver la parte de las aptitudes también.

¿Considera que los requisitos señalados en la Ley de Reforma Magisterial y/o la normativa de contratación garantizan la calidad de la enseñanza?

¿Por qué?

No, ya que la gran problemática de la educación es el deficiente plan curricular

¿En la actualidad existe algún plan o cronograma de incremento salarial de forma progresiva para los profesores para equiparar los sueldos con la de otras carreras profesionales?

Tengo entendido que, si la hay, pues el SUTEP así lo señala, además, con el gobierno del profesor Castillo, se siguió con el aumento salarial hasta la UIT

¿Cree que el presupuesto asignado por el MEF para la implementación de la política salarial es suficiente? ¿Por qué?

No, ya que un profesor de secundaria debe tener dedicación exclusiva en un colegio y para eso, mínimo se deben duplicar los sueldos

¿Los incentivos económicos y no económicos que vienen ofreciendo el MINEDU son suficientes para atraer y retener a los docentes?

No, para mí, un docente debe hacerse cargo, máximo de 10 estudiantes

PARTICIPANTE N° 5

Mg. Mirian

¿Qué problemas ha observado en los procesos de contratación y/o nombramiento docente?

Actualmente, no se realiza las verificaciones correspondientes en la etapa de evaluación de expediente en el proceso de contrataciones de los profesores, no se están contabilizando los años de experiencia ni los grados académicos en el concurso de nombramiento, este caso es mi experiencia, tengo maestría, segunda especialidad, pero hay personas que nunca han trabajado en el sector público y solo presentaron su título y ya tienen un primer puesto. En el proceso de nombramiento no existe oportunidad de nombramiento para docente de aula de innovación. Ahora, las normativas no son coherentes, se está viendo los títulos falsos porque además de la falta de ética de personas que presentaron títulos falsos en las áreas de Arte, uno de los tantos factores sería que el Ministerio no permitió este año la doble percepción en las áreas de Educación Física y Arte, eso también,

el Minedu no crea las normas de acuerdo a las necesidades para la atención de los estudiantes, acá en Lima faltan profesores de Arte y Educación Física.

¿Existe la cantidad de docentes cualificados y titulados para responder a la cantidad de estudiantes matriculados?

Definitivamente, porque cada aula está diseñada para tener a 25 -30 estudiantes, pero con el tema de la inclusión, hay estudiantes inclusivos por aula de tres a cinco por aula, incluso algunos son, pero no tienen diagnósticos, este desconocimiento lo tienen los padres de familia, así como los profesores, muchas veces para el profesor esto puede ser una dificultad de aprendizaje, pero hay más allá que un diagnóstico y los tienen ahí a los chicos y lamentablemente no le pueden dar esa calidad o diversificación en la atención al estudiante, primero porque no han sido preparados para ello, segundo porque hay exigencia para atender a estudiantes regulares, entonces, no es suficiente. Además, hay muchas instituciones de educación primaria que no cuentan con auxiliares de educación. Entonces, el profesor tiene que estar con el estudiante en todo momento y podría ocurrir un accidente, como cuando el docente se dirige a los servicios higiénicos, no hay una buena disponibilidad de parte del Estado para los docentes y sus metas de atención.

¿El proceso de implementación de las normativas para la cobertura de profesores contó con el apoyo y respaldo de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, representantes de los padres de familia y estudiantes? ¿Sus aportes son considerados? ¿Cuáles serían sus dificultades?

Yo creo que el Minedu conoce a los sindicatos, asociaciones y colectivos que de alguna manera u otra han estado de repente yendo a aportar o quizás dando sugerencias, los conoce, posiblemente haya cierto por la Oficina de Diálogo o las oficinas institucionales siempre los ministerios están informado lo que ocurre, de los actores educativos, en la comunidad, yo creo que más allá de compartir las normativas, deben darlo a conocer de manera pública y eso no lo ha hecho ni para el nombramiento ni para contrato docente, ha dicho esto es vamos hacer un Webinar o de tal fecha invitar a la comunidad para que de forma abierta puedan dar sugerencias o propuestas, debería haber un formato que diga: sugerencia y la

validación legal sobre lo que el público usuario está solicitando, debería haber una fecha especial para que los colectivos den sus propuestas sustentadas.

Los sindicatos deberían ser consultado ante la salida de resoluciones o normativas, llevar sus propuestas de forma inmediata y estas ser tomadas en cuenta, parece que no fuese así.

¿Considera que los regímenes laborales de los profesores promueven la retención de docentes en el magisterio o por el contrario es poco atractivo?

Si es atractivo porque es un contrato que se respeta porque las reasignaciones son válidas para el siguiente año, no es como antes que las reasignaciones eran en junio y te sacaban o anulaban tu resolución de contrato, ahora estos procesos son para el año siguiente. Si es tentativo porque hay derechos como el bono por escolaridad, CTS, maternidad entre otros.

¿Los sindicatos fueron consultados por el MINEDU o UGEL para brindar aportes en la mejora de las condiciones laborales de los docentes? ¿Estos aportes fueron tomados en cuenta?

Creo a mi parecer que no han sido consultados, pero estos sindicatos deberían acercarse para justamente ser considerados porque nosotros somos los que estamos en el campo y que por eso tenemos representantes y que lleven nuestra voz para decir que es lo que está pasando bajo esa normativa que ellos han implementado, pero parece que los sindicatos poco o nada hacen porque solo miran sus intereses como la Derrama Magisterial, solo fines políticos como lo son FENATEPERÚ Y SUTEP.

¿Cuáles son los mecanismos de verificación que viene implementando el MINEDU, DRELM y/ UGEL para garantizar que los docentes cumplan con el título pedagógico requerido?

Bueno, actualmente no solo en la etapa de expedientes sino en la inscripción a la Prueba Única Nacional no te piden adjuntar el título, solo aduces que si tienes el título, no hay verificación en ese momento, no existe una revisión correcta en la etapa de expedientes, antes íbamos a fedatear los títulos todos los años a las

DRELM, ahora eso se ha perdido ya no se fedatea, creo que deberíamos regresar a esas prácticas, también en la misma UGEL hacían fedatear el expediente, ahora nada.

¿Para ejercer la carrera docente ustedes se encuentran colegiados y habilitados?

No, esa es otra debilidad tampoco te piden colegiatura para ejercer un cargo docente, por el contrario, existen dos colegios profesionales, entonces ninguno exige ser colegiado y eso otra forma porque estar colegiado sería otro filtro donde el colegio se haría cargo si realmente está titulado, los colegios profesionales cuentan con un sistema de verificación de quien está colegio y quien no.

¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de los programas de formación inicial y continua del MINEDU, DRLEM y/o MINEDU?

Hay plataformas como SIFODS y Perú Educa donde se convocan a los profesores a participar de las capacitaciones de forma virtual a su vez también las UGEL convocan capacitaciones en ocasiones virtuales y otras presenciales, pero muchas veces convocan y no dan certificación, lo malo es que lo hacen durante el año y exigen que sea fuera del horario de clase, pero el docente también se puede organizar en otras actividades o trabajo y quizás no pueda ir a las capacitaciones, deberían ser en los meses de enero y febrero.

¿Esas capacitaciones son suficientes para garantizar la mejora profesional?

Yo creo que de cierta forma actualmente son suficientes siempre en cuando el profesor tuviera la capacidad de leer e indagar, darse un tiempo para la virtualidad, pero hay capacitaciones que debieran ser presenciales, por ejemplo: sobre la gestión de emociones, salud mental y las tics.

¿Los requisitos de admisión para el ingreso a los institutos pedagógicos y/o universidades para estudiar la carrera docente son eficientes para formar docentes idóneos?

No es suficiente porque los candidatos deberían tener un test de vocación de servicio, además del examen de conocimientos debería complementarse la evaluación de la vocación de servicio, si el docente tiene la predisposición y las aptitudes para atender a estudiantes que tiene diferentes ritmos de aprendizaje y diversidades. Así mismo, darle esa apertura al docente, o darles la información correspondiente antes de que inicien su formación, es decir darles charlas informativas de la realidad de la carrera, en que consiste el sistema educativo, las situaciones que se presentan, los sueldos y así el joven sepa como es el servicio de educación.

**¿Considera que los requisitos señalados en las normativas para el nombramiento y/o contrato docente garantizan la calidad de la enseñanza?
¿Por qué?**

No definitivamente no.

¿En la actualidad existe algún plan o cronograma de incremento salarial de forma progresiva para los profesores para equiparar los sueldos con la de otras carreras profesionales?

Gracias a las huelgas creo que sí.

¿Los incentivos económicos y no económicos que vienen ofreciendo el MINEDU son suficientes para atraer y retener a los docentes?

Que yo sepa no existe ningún incentivo económico para los docentes en cuanto a los logros de aprendizaje, creo que podría implementarse los programas de los docentes fortalezas, no todos podían ser docente fortaleza se concursaba, el docente identificaba a los estudiantes y reforzaba a los estudiantes, recibiendo una mejor atención, ya no existe ese tipo de programa. Otro incentivo sería las adaptaciones curriculares a las actividades de los estudiantes con necesidades educativas especiales, ese debería tener un incentivo extra porque requiere más tiempo.

¿Y ese programa fortaleza para que niveles era? ¿tuvo buenos resultados?

Era solo para primaria para las áreas de Comunicación y Matemáticas en los años 2015 -2016. Yo creo que, si hubo buenos resultados, en cada escuela se aperturaba mínimo con 10 estudiantes, este programa era un incentivo para el estudiante y mejora para el estudiante.

Una sugerencia que doy al Ministerio es que debe saber comunicar el currículo, la recomendación es que debe llegar a los directores y estos promover la adecuada adaptación y adecuación, no solo presionar que se avance por avanzar las planificaciones.

PARTICIPANTE N° 06

Mg. Oscar

Director de CETPRO

¿Ha tenido dificultades en lograr la cobertura de todas sus plazas requeridas durante el año lectivo? ¿Qué características tienen las plazas donde existen mayor dificultad de lograr la cobertura?

Bueno, actualmente en calidad de ser director de CETPRO, nosotros tenemos el gran inconveniente y que más de la mitad de nuestros docentes son contratados y lógicamente hemos tenido varios inconvenientes, claro que nos facilitó bastante la continuidad, entonces han sido ratificados la mayoría, pero dentro de los ratificados hubo gente que ha renunciado, había gente que viajaron, he tenido ese problema con tres, cuatro profesores; lo cual se complicó y hubo demora para completar las plazas por contrato.

Otro problema es cuando lo estudiantes se quedan si docente por ausencia del profesor, por ejemplo: tengo una docente que es titular y siempre pide licencia cada año, no sé hasta eso también o quien nos debe dar información, todos los años pide el permiso, arranca por dos meses, después dice, no hasta Julio y justo ahora en Julio ya me pidió hasta fin de año, pero eso también yo creo que debe estar normado que la UGEL sobre todo debería ver. Tengo entendido que un docente máximo puede pedir licencia por dos años, entonces todas esas cositas a veces nos perjudican, pero finalmente sí logramos cubrir y tener los docentes.

Entonces qué características tendrían esas plazas donde tiene difícil cobertura

Bueno, uno que por la lo que le estoy indicando acá que el profesor pide licencia otro que la renuncia por los que iban a ser ratificados renunció otro una ley es porque se fue de viaje otro por salud y bueno hasta que se justifique eso hay la demora la UGEL en recursos humanos. Ahora, esto demora demasiado ellos indican que deben atender un máximo de una semana 15 días, pero hay veces pasa el mes esa es la caracteriza en todo caso los funcionarios ahí de Recursos Humanos.

¿Qué papel tiene usted en el proceso de contratación y retención de los profesores para lograr la cobertura de plazas?

Bueno, en este caso ha sido preciso que el CETPRO ratificaba con la evaluación de desempeño y eso está bien creo porque no solamente el director sino la comisión califique, incluso se ha integrado la especialista; entonces eso ha servido para esto dar una mejor evaluación a los contratados y bueno en este caso su mayoría los contratados han demostrado eficiencia capacidad y no hemos tenido ningún problema.

los directores son consultados por la UGEL y/o el MINEDU para brindar sus aportes en las problemáticas de contratación y nombramiento estos aportes fueron considerados?

Para nada eso es lo de malo siempre salen las normas y las directivas y lo único que nosotros tenemos que hacer es adecuarnos y en el caso de CETPRO, por ejemplo, nunca sale exclusivamente para nosotros poder trabajar con la normatividad, para hacerlo siempre estamos dispersos de EBR, atentos a ver y lo que hacemos es adecuar. Ahora, también estamos en ese proceso de adecuación ya con Educación Técnico-Productiva de los institutos tecnológicos superiores estamos ahí como modalidad con ellos o sea nosotros estamos al centro entre EBR y los IST. El CETPRO está entre ambos, tenemos que adecuarnos a ambos en este caso del proceso de contrato adecuamos a IST sino a EBR

En el caso que hubiera una plaza de difícil cobertura ustedes realizan las convocatorias de difusión masiva que están bien diseñadas y dirigido a la población involucrada

Bueno, si es que el contrato no pasa de 30 días internamente el CETPRO convoca, es un poco complicado porque por más que nosotros publicamos en el Facebook, en el WhatsApp, enviamos a la página de la UGEL para que se presenten los docentes, hay problemas y los que han trabajado años anteriores incluso también agarramos ese sistema. Hoy pasamos la voz a un excelente maestro, ya está trabajando, ya están en EBR. Tenemos ese problema y al final aparecen por ahí alguien que nos salva como dice el contrato, por ejemplo yo tuve problema en el área de Mecánica y no había docente, buscamos por todos los medios... felizmente apareció un contratado, que ha trabajado como contratado hace 3 o 4 años, muy buen docente de mecánica de motos y nos salvó porque al final no habiendo los profesionales titulados se pide como técnicos con certificados y hay veces vienen profesores no calificados y ahí va la caída, pero en este caso vino felizmente este profesor es bien capacitado y entendido en lo que eran motos rápido se llenan de alumnos.

y cuánto tiempo estuvo sin docente en esa área de Mecánica

Casi un mes, por ejemplo, ahí hemos tenido que solucionar con otro docente que apoye y cuando se presentó él, ya internamente le dije quédate desde ahorita quédate porque los alumnos están esperando y esa parte por ejemplo en recursos humanos no entienden porque ellos después de una semana de todo el procedimiento recién le reconocen al pobre docente que está ya apoyando desde el primer día. Entonces, ahí está ese alejamiento, no hay un contacto directo con recursos humanos en este caso de la UGEL 05 con los directores porque mire si el profesor ya está viniendo tiene que hacer todo el proceso y el proceso demora una semana la convocatoria, el cronograma y todo lo que haces es un proceso y ahí recién una vez que se concluya y con la comisión informamos a la UGEL y está recién le reconoce desde esa fecha, prácticamente el docente ha trabajado gratis una semana

**¿Considera que los regímenes laborales de los profesores promueven la retención de docentes en el magisterio o por el contrario es poco atractivo?
¿Cuáles serían sus recomendaciones?**

Es una incertidumbre terrible desde los mismos contratados se les ve en una situación, siempre están pensando y el próximo año me quedaré, estaré, qué pasará; por ejemplo, ahorita ha habido reasignación, ya una profesora que es una excelente maestra en confección textil ya viene una reasignada.

Entonces, yo digo: pobrecita, cómo va a finalizar su año si ya sabe que no va a estar el próximo año ahí y sabe Dios dónde irá a parar, no hay una estabilidad no y son excelentes maestros de CETPRO, pero lamentablemente se ha dado eso por años. Yo conozco excelentes maestros en todas las especialidades que están en la EBR en Educación Técnica, pero no es igual de que ellos se desempeñaban como realmente técnicos en el CETPRO no en EBR están y hay veces complementan horas, es distinto la modalidad, pero ellos han tenido que irse dicen qué hago director si acá en CETPRO no había nombramiento y hemos perdido cantidad de excelentes maestros los pocos que se han quedado ahora último han tenido la oportunidad de su nombramiento en la que yo también he apoyado porque sé la realidad de años no es de uno o 10 años esto, le estoy hablando de 20, 25 hasta 30 años no es exageración docentes contratados que yo como director he visto incluso han cesado como contratados excelentes maestros 65 años... chao y chao a tu casa; lo cual eso es una inestabilidad terrible y mira y yo creo que eso no merecen nuestros maestros.

¿Eso es en cuanto al régimen laboral el docente contratado y en cuanto al régimen laboral de los docentes nombrados es atractivo ese régimen?

Bueno, en el caso de los nombrados la contradicción es terrible el nombrado ya se siente seguro y esa seguridad felizmente en la mayoría les da confianza, les da tranquilidad y eso es conveniente, trabajan muy bien, algunos no más que marcan e indican que en caso esto se relajan demasiado incumplen, ya soy nombrado, ya como dicen quieren hacer lo que les da la gana también, pero son pocos felizmente, pero esos pocos arrastran a que el dicen por ahí, ah es nombrado no trabaja, y no es así acá tengo excelentes maestros que son nombrados, como dicen para

quitarse el sombrero una de ellas por ejemplo: tengo una profesora que trabaja en hostelería y turismo en el turno mañana y la conozco más de 25 años, ella desde que la he conocido hasta ahora que he regresado al CETPRO es una de las profesoras que su entrada es 8:30 y hasta 7:30 y sus alumnos ya está y es la primerita que se llena de estudiantes. Empieza a trabajar todos los días producen sus alumnos, las aulas que se les asigna se llena y buscan, ya no hay vacantes, la buscan a la excelente maestra en este caso la profesora Carmen Ochoa.

¿Los directivos fueron consultados por el MINEDU o UGEL para brindar aportes en la mejora de las condiciones laborales de los docentes? ¿Estos aportes fueron tomados en cuenta?

A las justas, a veces que tenemos contacto directo o nos llama nuestra especialista, en este caso la especialista de CETPRO no nos reunimos todos, pero todos los años es la misma cosa por ejemplo en el CETPRO le decimos necesitamos esto y aquello. Por qué no nos hacen caso, si nosotros informamos que son excelentes maestros y deben continuar, pero sí se ha presentado porque hay veces los contratados lo contratan solamente a los que han ido al concurso, no habiendo ya de concursos recién por expediente presentan su expediente y muchas veces como le digo ya ellos en algunos casos no han logrado presentar el expediente, ahí tienen que esperar la última frase ya que no hay nadie para atenderlos y hasta eso, hasta buscan ya otro tipo de trabajo al extremo no cierre buenos docentes y no hay un contacto porque todos los años nosotros explicamos damos aportes y la especialista lo único que nos dice: ¿qué quieren que hagamos?, si nosotros vamos decimos a nuestros jefes y nuestros jefes lo único que saben decir no, no hay recursos ese es el número uno, no podemos hacer porque es ilegal, o no esto .. y nunca se solucionan problemas de años yo estoy como director más de 25 años son los mismos problemas y no nos atienden. Entonces, esto se hasta ahora no hay una política educativa continúa o que hagan caso a los directores no que nosotros siempre damos aportes siempre damos alcances para en este caso se mejoren los contratos o tener a los docentes más calificados, y eso es lo que queremos que vengan a trabajar sean los más calificados.

¿Cuáles son los mecanismos de verificación que viene implementando la UGEL y/o MINEDU para garantizar que los docentes cumplan con el título requerido?

No, bien difícil es otra, incluso en lo administrativo se ve que hay ascensos esto y vemos administrativos que ni siquiera tienen el título o lo han sacado por lo bajo o falsos de repente. Y no hay un seguimiento que debe salir desde arriba en este caso porque pues siempre nos tiran la pelota al director, usted solicite dice, usted haga y en cuanto hacemos eso la persona se enteran y son los que están más pendientes y empiezan a atacarnos de otro lado, justamente cuando uno dice oye déjame su legajo o queremos saber la copia de su título porque a veces uno pide internamente y ni siquiera te la dan, pero si no te lo quieren dar acá uno se ha cansado de memorándum no te dan, entonces incluso yo he querido solicitar a la UGEL y nada, pero lamentablemente como director no podemos hacer nada.

¿Cuáles son las acciones que ha realizado el ministerio de educación para garantizar que los profesores estén debidamente colegiados y habilitados por el colegio de profesores del Perú?

Bueno, tampoco se ha visto ninguna acción para nada, mira hace años yo personalmente cuando me fui a colegiar me encontré con dos organismos de la colegiatura y en los dos me tengo que ir a registrar; es decir dos colegios y eso veo que los profesores en uno de ellos nomás. Bueno me acuerdo por la dirección más no sé quién está la liderando, está por el jirón Tarma creo, acá por el centro de Lima y el otro estaba por Arenales, la cosa que en los dos colegios profesionales me registré, lo único que hace la UGEL, no hace ningún seguimiento, lo único que hace es traiga su carnet de su inscripción, su afiliación y uno tiene que correr y llevar.

Pero ustedes están habilitados, por ejemplo, ¿un psicólogo para ejercer la carrera está no solamente como dice colegiado sino está habilitado es decir que aporta mensualmente y ustedes?

Mejor de hecho sí estamos habilitados porque yo voy y me dan mi constancia ah ya sí esto está habilitado, pero no sé si nos descuentan no sé, pero claro para pedir esa constancia te cobra no creo que 10 o 15 soles y te dan que uno está colegiado.

¿Cuáles son los programas de formación inicial y continua que viene implementando MINEDU y/o la DRELM? ¿Qué tipos son: tradicionales, a distancia, híbrido, etc.? ¿Son suficientes para garantizar la actualización y mejora profesional? ¿Por qué? ¿Cuáles serían sus recomendaciones?

En el caso de CETPRO, no hay una política de una formación con nada, casi los profesores no se capacitan, de forma particular ellos en los meses de enero, febrero. Los profesores buscan y pagan a especialistas, yo también me he quedado asombrado, he visto que pagan 150 a 200 soles mensuales por una capacitación por horas que les dan a la semana creo que todo 4 horas tanto, quién el especialista, ellos hacen de forma particularmente, ellos no tienen otra alternativa que ir ahí porque no hay programas para la modalidad del MINEDU ni nada, lo que en el Minedu se ve cada vez más es, la burocracia terrible, más trabajadores para todo, pero todos están en función a perseguir al director y perseguir a los docentes en cuestiones muy domésticas digamos: si llegó puntual, si faltó, la estadística o si presentó el informe, si cumplió con los simulacros y están ahí al correteo, pero en lo que es capacitación nada, es más todos esos funcionarios son de otras especialidades psicólogos, de ciencias sociales, abogados que a las finales vienen. Nosotros al menos a mí como director me ha tocado capacitarlos a ellos, conchudamente vienen y dicen disculpe yo soy psicólogo me han contratado el MINEDU y yo vengo a que me dé a conocer yo le digo o sea en vez que ustedes vengan a capacitarnos darnos alcances, es decir, yo tengo que capacitarlos, sí pues dicen y sino los atiendes bien, van y se quejan del director y te observan.

¿Cuáles serían sus recomendaciones?

Que haya personal calificado según sea el caso, incluso por familia profesional, capacitarnos, actualizarlos, darles las últimas tecnologías o las últimas Tics los avances es a segundos a nivel mundial, pero como le digo ah tenemos que buscar pagando incluso, yo estoy organizando una capacitación ahora para Julio y voy a traer personal especializado para que capacite a mis docentes.

Para usted existen suficientes es institutos superiores pedagógicos o universidades en Lima que garanticen la cantidad de la oferta de docentes cualificados

Sí, yo creo que sí hay a nivel de institutos superiores, conozco muy buenos institutos donde salen muy bien formados los docentes y eso veo que hay en todas las regiones, en todas las provincias, casi en la mayoría a nivel de inicial, primaria o secundaria a nivel técnico tenemos: El Salesiano y La Cantuta, de ahí salen muy buenos docentes y no solamente los estatales sino particulares, por ejemplo de la Católica y de varias universidades particulares lo que falta es esto, digamos fortalecer o dar mayor credibilidad a la carrera de docente porque todavía existe eso... qué estás estudiando educación o sea ¿qué estás haciendo? ¿estás loco? dicen incluso ¿qué haces estudiando eso?, es decir no está muy valorada la carrera. Sin embargo, la Educación Técnica sí veo un poquito que nos estamos fortaleciendo no sé cómo será en EBR, pero en Educación Técnica sí veo a los mismos profesores que ya se han fortalecido en el caso de las escalas yo estoy por en sexta escala y eso ya me da un fortalecimiento. El docente merece ganar bien y trabajar bien y por eso es que yo usted me ve sábado, hoy día, también acá uno viene con ese ánimo porque sí están reconociendo digamos mi trabajo porque me están pagando algo mejor, pero anteriormente conozco y eso también me da mucha pena, conozco colegas de mi promoción que siguen en el primer nivel y en segunda escala, no es por lo que han querido sino que el mismo sistema no les permite y son excelentes maestros ya incluso están cesando con primera y segunda escala ahí se han quedado y otros que han estado en tercera cuarta escala y cuando hubo esto de la nueva ley que regularizaron, los bajaron a segunda escala y ellos se quedaron como relegados, dijeron no ya no quiero saber, todo eso ha existido en el magisterio, cosa que ha sido un golpe también y eso yo decía no es justo, mire estos docentes trabajan tan igual que se han quedado en primer escala en segundo lugar y hasta mejor que este docente que está en cuarto nivel, y se dan esos casos y ahorita yo digo por un lado. En mi caso sí, yo estoy más estable, pero vayamos al grueso que la gran mayoría todavía no cubren las escalas y esto de las escalas también antes era intercaladas esta escala ahora hay que llegar hasta la octava escala, antes eran niveles quinto nivel ya terminábamos, llegábamos yo digo en mi caso no creo que llegue a la octava escala, y si llego será el último día para qué, para cesar o sea eso también la ley está mal o sea lo han lo han hecho muy largo anteriormente la ley era quinta escala y la mayoría llegaba.

Y con respecto a ello, ¿Qué alternativa podría darse para mejorar?

No, entonces deberían reducir los años de repente para escalar, uno los años y otro que lo alargan el concurso dura 1 año prácticamente te llaman al concurso, más 1 año de concurso y otro ganas el concurso, demora medio año o un año para que te ubiquen y una vez que te han ubicado nuevamente hay que esperar 3 años hasta eso ya no es 3 años o sea prácticamente se ha hecho 5 o 6 años yo para llegar a la quinta escala prácticamente pasa 5 o 6 años, a la sexta escala de la cuarta igual o sea qué bueno fuera no los 2 años que dicen que bueno sería exactito, te demoran en la convocatoria, demora en todo el proceso y eso de los concursos mismos de los procesos de escala de los procesos de nombramiento de todo veo es traumático, es traumático para todos los pobres docentes que se van a nombrar, yo veo que acá hay varios, justo que hace un rato le comentaba buenos docentes se van a EBR, ahorita hay como tres o cuatro docentes que se van a ir a EBR y le digo qué, pero sí eso ha sido el año pasado, tengo que ir a dar mi examen, están ahorita corriendo a dar y ya están en un proceso de más de 1 año creo para nombrar y la verdad que eso es traumático no yo no lo encuentro nada atractivo y por ahí muchos docentes dicen: para qué me voy a presentar, si saben que voy a estar hasta me voy a enfermar un año sale la convocatoria, tienes que prepararte y las capacitaciones también todo es un negociado y ahora es más virtual, no hay presencial, todo es virtual y virtual a veces te atienden bien o no te atienden bien, prácticamente uno tiene que auto capacitarse. Luego, esto se da el proceso y del proceso demoran por ejemplo ahorita, para director el proceso la convocatoria ha sido hace 2 años suspendieron y suspendieron, hasta ahora recién el 16 de julio han dado el examen, después de dos años creo la convocatoria los directores, ya ahora están dando examen con un desaliento total, muchos no han ido porque me han estado contando que de veinte que han estado en el salón yo creo que había 15 o la mitad porque muchos ya se han desanimado o sea mandaron al diablo o se han cansado de esperar, por tanto, no ha habido la convocatoria debida han estado inscritos todo, pero ya se enfriaron y otro más que nada no han ido porque ya ha habido en el Congreso en eso sí sacan leyes que van contra el magisterio, en contra la meritocracia, en este caso una congresista ha sacado leyes ratificando a más de 3500 directores a nivel nacional ratificando en eso entonces, ha sido la deserción

también en este concurso, muchos no han ido porque dicen para qué vamos a ir si ya no hay plazas, ha habido una deserción, pero sí han ido cubrir las plazas, las poquitas plazas porque continúan los designados.

Los programas de formación continua que realiza el MINEDU usted cree que han sido bien diseñadas tuvo difusión masiva lo considera eficiente

Igual, como le digo en el CETPRO carecemos totalmente, yo estoy en la red en AGEBA, no qué digo en AGEBRE en la red en la REI, ahora le llama en la REI ahí veo que es continuo, en este caso ASGESE convoca a capacitación por especialidad, pero en CETPRO, no hay una formación continua.

¿Qué recomendaciones sugiere usted para incrementar la oferta de docentes idóneos desde la selección de candidatos a las universidades o desde el ingreso de ellos a los institutos?

Que valoren más a los docentes, desde la misma DRELM o la UGEL, no es justo que en los ministerios estén de otras profesiones gobernando, indicándonos cómo debemos gestionar, ahora nos dicen los directores deben ser los líderes pedagógicos, pero ese liderazgo debe salir de la misma DRELM y MINEDU, pero que saben ellos de pedagogía, no saben nada de didáctica, pero son ellos que nos están exigiendo, pero en otro tono, en otras condiciones, cuando eso sí en la pedagogía nosotros los directores somos líderes pedagógicos y depende de nosotros el éxito del docente, pero lo que hacemos al docente es apoyarlo en todo, emocionalmente, anímicamente, apoyarlo en la ambientación de sus talleres, con equipamiento, dándoles el buen clima institucional todo eso hace que el docente tenga éxito en su labor, como docente en su pedagogía, pero si vamos a decir que el docente debe hacer malabares solos no, qué hace un docente entrando cuando el aula es tétrica es feo es terrible, los alumnos demoran en aprender porque esto no se les da un buen equipo, desde la entrada del colegio que no le corresponde al docente ya el alumno los padres de familia ya están tensionados o están entrando mal porque no hay porque no hay un buen clima institucional, el colegio tiene que dar una imagen desde la entrada el colegio debe estar bien pintado, los baños limpios, los pasadizos, las áreas verdes y el profesor entra y da una buena pedagogía.

¿Qué recomendaciones sugiere para incrementar la oferta de docentes idóneos desde la selección de candidatos de los ISP y/o universidades? deberían ser más exigente

Bueno, yo creo que sí, deben hacer hasta una evaluación psicológica no que ahora se da, tanto para ver esto si la persona que llevará educación, yo creo que debe ser la persona más idónea, más capaz, tener una formación psicológica también, de tal manera que sí debe haber examen psicológico y lo otro que insisto, es que se debe valorar más al docente, deben dar más categoría al docente, dar mayor incentivo, mejorar los sueldos, ahora veo que si ha mejorado un poco y hay mayor resultado, no solamente que el docente esté bien capacitado sino necesariamente tiene que ser bien remunerado, reconocer su esfuerzo, valorar su trabajo como muchas veces escuchamos en Japón o en esos países adelantados, en otros países Finlandia por ejemplo sus docentes son los mejores profesionales, los mejores pagados antes de cualquier otro profesional, sin desmerecer a ninguna profesión desde ahí son varias características y necesidades que tenemos para mejorar la educación y la preparación del docente.

¿Considera que los requisitos mínimos señalados en la Ley 29944 garantizan la calidad de la enseñanza? ¿Por qué?

Mira un examen... yo esa eso estaba analizando también, no todo es conocimiento, no todo es pedagogía, también hay que tener ética, tener los valores, es tener esa formación de servir, nuestra profesión es de servicio y los exámenes muchas veces veo que no te califica para que realmente seas el docente, tiene que ver mucho con la práctica con el resultado que das como docente y ser pedagogo o ser docente involucra muchos aspectos, todo influye en una buena gestión pedagógica.

¿Considera usted que los requisitos mínimos señalados en el DS 001-2023 - MINEDU garantizan la calidad de la enseñanza? ¿Por qué?

No, definitivamente por todo lo que le he estado comentando y otro el trauma para los docentes, yo de verdad me solidarizo con ellos porque tienen que estar pendiente, se demoraron y a veces no logran presentar su expediente, la convocatoria es traumática, se maltrata mucho, no se valora, están como mendigos,

son docentes, ya que están calificados, han sido evaluados, todo su expediente y deben ser calificados los expedientes y están registrados existe una ficha escalafonaria y en escalafón están todos los requisitos, incluso en escalafón antes de dedicarse año a año a traumar al docente yo creo que ellos se deben dedicar a ver los títulos y es fácil, ellos tienen todas las herramientas y tienen abogados todo, ir al instituto solicitar el título y detectarían al toque cosas, hay veces que nos tiran la pelota para detectar a nosotros que yo ni me atrevo, ellos sí lo pueden hacer, tienen asesoría legal tienen todo para hacerlo y están facultados es más como recursos humanos, ellos van y dicen haber este título en la universidad como ahora se está viendo que hasta de los congresistas hay títulos falsos, como ahora se está viendo hasta de todo, cualquier otro profesional tiene títulos falsos y eso en educación debe haber bastante también, pero lamentablemente sigue pasando.

¿En la actualidad existe algún plan o cronograma de incremento salarial de forma progresiva para los profesores para equiparar los sueldos con la de otras carreras profesionales?

Bueno, se ha estado dando y ojalá que se cumpla porque el ofrecimiento en algún momento escuchamos que debemos ganar una UIT.

¿Cree que el presupuesto asignado por el MEF para la implementación de la política salarial es suficiente? ¿Por qué?

Bueno, el porcentaje era el 3%, ahora se habla que el 6% del PBI se está destinando para la educación, ojalá se llegue a ese 6% y que realmente se cumpla y ese se ejecute. Por ejemplo, ahorita se han aprobado varias normas en el congreso con beneficios sobre todo beneficios que nos han robado digamos así, disculpe el término aunque esa palabra, pero nos han quitado muchos beneficios ganados, ahora se está recuperando gracias a este congreso de pocos congresistas también que lo conocemos nosotros y que tienen esa capacidad nos están devolviendo los beneficios sociales, que nos han quitado año a año otros gobiernos; sin embargo se oponen en los ministerios, tengo entendido que en el Ministerio de Educación se oponen, yo digo quiénes son los funcionarios para que se opongan, eso debe ejecutarse sin necesidad, claro se oponen porque son funcionarios de otro sector, que hace un economista, un abogado, sociólogo o un

psicólogo ... claro sí pueden estar, pero que se identifiquen con la educación, ellos son los que nos evalúan por si acaso, desde ahí estamos en un caos terrible.

¿Cuáles son los incentivos económicos y no económicos que vienen ofreciendo el MINEDU a los profesores a fin de lograr la cobertura necesaria para la atención de los estudiantes?

Existen, no lo utilizan y si quieren utilizar, lo utilizan a su manera, tales así que cuando hay por ejemplo concursos, eventos, investigaciones... acá tengo un alumnillo, por ejemplo una muestra no como dicen para muestra un botón, es un alumnillo de electricidad que sacaba excelentes proyectos lo presentábamos a la CONCYTEC, lo presentábamos a la DRELM, a la UGEL, a MINEDU nadie te hace caso, solo ellos vienen a tomarse las fotos, es el único, se ha ido a Estados Unidos y ahí al toque lo han detectado porque él ha creado proyectos del agua, tiene varios proyectos de innovación, miren allá ya lo han captado y ahorita este alumno está en Alemania, justamente su papá ha venido la semana pasada es decir hoy mi hijo está en otro país y ya no lo sueltan, ahí si verdaderamente apoyan la investigación, apoyan la creatividad y ese joven está elaborando otros proyectos. Ahora, va a venir al CETPRO y yo le he dicho encantado, agradeciendo que de acá ha salido y su creatividad en electricidad y electrónica, está creando otros inventos que quiere compartir con sus compañeros, yo le he dicho: encantado y vamos a tener ese contacto y ojalá que se dé, pero mire en ningún ministerio, ni DRELM, ni UGEL hacían caso, ni lo miraban, el papá dice ha tenido que ir a otro país, el ministerio no invierte, solo invierten para los asesores y las convocatorias, no hay premio para el estudiante, menos para el docente, no te incentivan en nada, lo único que saben dar es el papel, una RD o diploma que no nos sirve de nada, justamente estuvimos en una reunión y nosotros ya no queremos diplomas, aplausos.. apóyennos en gestionar, en hacer menos traumático, por ejemplo, deseo de CETPRO la transitabilidad de los estudiantes que pasan de CETPRO a IST, pero para eso tenemos que licenciarnos y cuando nos licenciarán?, pero lo hacen largo, engorroso, para tirarse todo el presupuesto y pasaran seis años para eso, dónde está la escuela que queremos, la credibilidad de la escuela, porque los alumnos no creen porque los estamos capacitando, pero no estamos en la posibilidad de darle la transitabilidad a IST porque no estamos licenciados, estamos amarrados de pies

y manos, qué hacemos por ahora, darles un título a nombre del CETPRO, si estamos licenciados le damos el título a nombre de la nación que tiene más valor, cualquier estudiante dice yo quiero título a nombre de la nación y nosotros estamos facultados para eso, pero estamos amarrados con el bendito ministerio que hacen a paso de tortuga los cambios cuando la ley está dada, ya la ley está desde el 2020 ya pasaron 3 años y cuándo nos licenciarán seguramente pasarán 5 a 10 años para licenciar de repente ya voy a cesar eso les decía, qué les cuesta de una vez licenciarnos este año, acá estamos equipados, tenemos buena infraestructura y de esa manera damos un servicio más garantizado, el alumno sale se va al IST convalida listo y damos títulos a nombre de la nación, pero no hay no hay ganas de invertir, no hay ganas o sea todo lo alargan y hasta eso que se alargan ya cambiaron de ministro, ya cambiaron de asesores, de gerentes pues ya cambiaron todo o cambian el gobierno y cambian todo y quedamos en el vacío y seguimos esperando, y hasta eso la educación sigue estancada.

ANEXO 08. Capturas de algunas entrevistas

