

Año 29 No. 108, 2024  
OCTUBRE-DICIEMBRE



Año 29 No. 108, 2024

OCTUBRE-DICIEMBRE

# Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons  
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.  
[http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es\\_ES](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES)



# Valorización de la carrera docente en la realidad del Perú: análisis de factores clave

Huaita Acha, Delsi Mariela\*  
Yangali Vicente, Judith Soledad\*\*  
Luza Castillo, Freddy Felipe\*\*\*  
Lozada-Urbano, Michelle Fátima\*\*\*\*

## Resumen

El objetivo del estudio fue analizar los factores clave en la valorización de la carrera docente en Perú. Mediante una revisión documental de datos estadísticos presentados por el Ministerio de Educación del Perú (Minedu) a través de la Encuesta Nacional de Docentes (Endo) se reveló que la percepción de la carrera docente está fuertemente influenciada por factores como la remuneración económica, el acceso a la formación continua, el apoyo institucional y la valoración social de la profesión. Además, se identifican barreras estructurales que limitan el desarrollo profesional, como la falta de recursos y la inadecuada infraestructura educativa. Se requiere un enfoque multidimensional, donde se integran aspectos económicos, sociales y culturales para lograr un cambio significativo en la percepción y el reconocimiento de la labor educativa en el país. Concluye que a pesar de las políticas educativas implantadas en los últimos años persiste una percepción negativa sobre la profesión, provocando desmotivación entre los educadores.

**Palabras clave:** carrera docente; trayectoria profesional; condiciones de trabajo; reconocimiento; desmotivación.

Recibido: 13.04.24

Aceptado: 18.07.24

- \* Posdoctorado en Educación, Doctora en Educación, Magister en docencia y gestión educativa y Políticas y Gestión de la Educación, Licenciada en Educación, Especialista en la enseñanza de la Comunicación y Matemática, Didáctica General, Gestión de Proyectos y Didáctica de la Investigación en Entornos Virtuales. Docente Renacyt. Perú. Filiación Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Email: [delsi.huaita@uigv.edu.pe](mailto:delsi.huaita@uigv.edu.pe) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8131-624X>
- \*\* Posdoctorado en Educación, Doctorado en Innovación y Responsabilidad Social y Doctora en Educación, Maestría en Administración de la Educación y Políticas y Gestión de la Educación, Licenciada en Educación, Especialidad en Gestión de Proyectos y presidenta de la Red de Investigadores Latinoamericanos Kuélap. Perú. Filiación: Universidad Tecnológica del Perú. Email: [jyangali@utp.edu.pe](mailto:jyangali@utp.edu.pe) ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0302-5839>
- \*\*\* Posdoctorado en Educación, Doctor en Educación, Magister en docencia y gestión educativa, Políticas y Gestión de la Educación y Docencia Universitaria, Licenciado en Educación, Especialista en Didáctica de la Investigación en Entornos Virtuales. Filiación Universidad César Vallejo. Email: [luza@ucvvirtual.edu.pe](mailto:luza@ucvvirtual.edu.pe) ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1491-0251>
- \*\*\*\* Magister en economía con énfasis en economía de la salud y las políticas sociales, Licenciada el Bromatología y Nutrición, Docente Renacyt e investigadora. Perú. Filiación: Universidad Privada Norbert Wiener. Correo: [michelle.lozadas@uwiener.edu.pe](mailto:michelle.lozadas@uwiener.edu.pe) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7522-1500>

# Valuing the teaching career in the Peruvian reality: analysis of key factors

## Abstract

The objective of the study was to analyze the key factors in the valuation of the teaching career in Peru. A desk review of statistical data presented by the Peruvian Ministry of Education (Minedu) through the National Survey of Teachers (Endo) revealed that the perception of the teaching career is strongly influenced by factors such as economic remuneration, access to continuing education, institutional support and social valuation of the profession. In addition, structural barriers that limit professional development are identified, such as lack of resources and inadequate educational infrastructure. A multidimensional approach is required, where economic, social and cultural aspects are integrated to achieve a significant change in the perception and recognition of educational work in the country. It concludes that despite the educational policies implemented in recent years, there is still a negative perception of the profession, causing a lack of motivation among educators.

**Keywords:** teaching career; professional trajectory; working conditions; recognition; demotivation.

## 1. Introducción

El Objetivo de Desarrollo Sostenible “Educación de Calidad” refuerza el paradigma educativo actual, y en este contexto, el docente desempeña un papel fundamental en el progreso académico de los estudiantes. Por lo tanto, el fortalecimiento del reconocimiento y la motivación de los educadores están directamente relacionados con la calidad de la enseñanza (Lyra y Soares, 2023). Países con resultados exitosos en el ámbito educativo consideran a sus docentes como líderes del cambio. Son Finlandia y Singapur, ya que invierten en la formación, remuneración y desarrollo profesional de sus docentes y los resultados son visibles en el Programa para la Evaluación Internacional de

Alumnos (PISA). Al ocupar los primeros puestos, consideran a los docentes no solo como facilitadores del aprendizaje, sino como pilares fundamentales del desarrollo social y económico (Tardif, 2012).

En América Latina, el panorama es más complejo. A pesar de los esfuerzos realizados por algunos países para mejorar las condiciones laborales de los docentes, muchos aún enfrentan desafíos significativos, como salarios bajos, infraestructura inadecuada y escasas oportunidades de desarrollo profesional (González y Sánchez, 2021; Unesco, 2013). En Chile, por ejemplo, se han implementado reformas para elevar el estatus de la carrera docente, incluyendo mejoras en la remuneración

y la introducción de un sistema de evaluación (Sumba y Mejía, 2021). Sin embargo, los resultados de estas reformas han sido mixtos, indicando que la valorización de la carrera docente requiere un enfoque holístico que abarque no solo la remuneración, sino también el reconocimiento social y las condiciones de trabajo (Montaño y Lozano, 2022).

El Ministerio de Educación del Perú (Minedu, 2020) reveló que, a pesar de las políticas implementadas, la percepción social de la carrera docente sigue siendo baja; por ello es complicado atraer a jóvenes talentos hacia la docencia. Este fenómeno no es exclusivo de Perú; diversos estudios han demostrado que la percepción social y el estatus de la docencia son factores determinantes para la elección de esta carrera (Ortiz, 2016). En este sentido, es fundamental que las políticas educativas en Perú no solo se centren en la mejora de la formación y la remuneración, sino también en la revalorización social de la profesión docente (Barrutia, Acosta y Marín, 2019).

En la misma línea, Ochoa et al, (2021) destacan que para mejorar la calidad educativa en Perú es esencial promover una mayor valorización de los docentes, lo cual incluye no solo mejores condiciones laborales, sino también un reconocimiento del impacto social y cultural de su trabajo. Una de las claves para lograr este objetivo es la implementación de programas de desarrollo profesional que fortalezcan las competencias pedagógicas y didácticas de los docentes, alineándolas con las necesidades del siglo XXI (Rivadeneira, 2017). A su vez, la rápida transición hacia la educación a distancia ha evidenciado tanto las fortalezas como las debilidades del sistema educativo, incluyendo la

preparación y la valorización de los docentes. Por consiguiente, el objetivo del estudio se fundamenta en analizar los factores clave en la valorización de la carrera docente en Perú.

## 2. Factores clave para la valorización del docente en el Perú

Desde un enfoque administrativo, es fundamental reconfigurar la carrera docente, la cual tiene como meta asegurar una educación que sea inclusiva, equitativa y de alta calidad. La mejora en la calidad educativa no solo requiere de la formación continua y de una evaluación efectiva del rendimiento de los docentes, sino que también exige la creación de condiciones laborales que sean dignas y motivadoras (OECD, 2014). Esto abarca aspectos como la estabilidad en el empleo, una remuneración adecuada, el acceso a recursos pedagógicos actualizados y el reconocimiento profesional. Un enfoque administrativo robusto fomentará un entorno de trabajo colaborativo y orientado al desarrollo profesional, lo que, a su vez, fortalecerá el compromiso de los educadores con la excelencia en la enseñanza y contribuirá a alcanzar estándares educativos (UNESCO, 2021). La carrera docente alineada a las políticas educativas peruanas es un factor clave para alcanzar los estándares internacionales, favoreciendo así el desarrollo personal y profesional del docente (Minedu, 2013).

En un contexto laboral, aquellos individuos que presentan un locus de control externo tienden a experimentar una menor satisfacción laboral, así como a mostrar mayores tasas de ausentismo, una desconexión más notable con su entorno de trabajo y un compromiso inferior en comparación con quienes

poseen un locus de control interno. Esta diferencia se origina en que las personas con un locus externo sienten que tienen escaso control sobre los resultados organizacionales que les afectan.

En contraste, aquellos con un locus interno atribuyen los resultados a sus propias acciones cuando enfrentan situaciones similares. Si el resultado no es favorable, suelen considerar que son responsables de ello. Además, es probable que estas personas insatisfechas elijan dejar un empleo que no les satisface (Robbins y Judge, 2009).

En términos generales, los individuos con un locus interno tienden a tener un rendimiento laboral más alto, aunque esta afirmación debe ser matizada para considerar las variaciones en el entorno laboral. Los que tienen un locus interno suelen buscar información de manera más proactiva para decidir qué hacer, muestran mayor empeño y luchan por lograr sus metas analizando su alrededor para tener todo en regla. Por el contrario, aquellos con un locus externo tienden a ser más conformistas y están más dispuestos a seguir directrices.

Por lo tanto, los individuos con un locus interno suelen sobresalir en tareas complejas, que son características de la mayoría de los roles profesionales y de gestión, donde es necesario procesar y aprender información complicada. Además, estas personas son más adecuadas para puestos que requieren iniciativa y autonomía. En cambio, los que tienen un locus externo tienden a destacar en trabajos que son estructurados y rutinarios, así como en aquellos en los que el éxito depende principalmente de seguir instrucciones (Sullivan y Bhagat, 1992).

La teoría del capital humano se aplica en diversas profesiones con el objetivo de fortalecer las competencias y aumentar el potencial de los individuos para el beneficio directo de los estudiantes y de la comunidad en general. La calidad educativa, las oportunidades laborales mejoradas, la formación continua y la retención de los docentes más capacitados son factores importantes para el desarrollo integral de las sociedades (Tantawy, 2020). Las dimensiones consideradas en la variable carrera docente fueron (Tabla 1).

**Tabla 1**  
**Carrera docente: dimensiones esenciales**

Dimensiones	Valorización		
	Alta	Mediana	Baja
	N (%)	N (%)	N (%)
Formación en servicio	10927 (57.7)	5708 (30.2)	2291 (12.1)
Condición laboral	10443 (55.1)	8408 (44.4)	99(0.5)
Ocupación fuera del centro de labores	16455 (86.9)	2473 (13.1)	N.A.
Tipo de ocupación fuera del centro de labores	N.A.	2349(94.9)	124(5.1)
Apoyo psicológico	N.A.	9476(50.1)	9454 (49.9)

**Cont... Tabla 1**

Experiencia de un miembro de la familia	4486 (23.7)	N.A.	14444 (76.3)
Estímulo que deben recibir los docentes	12709 (67.2)	4440(23.5)	1769 (9.3)
Participación en un proyecto	7453 (39.4)	N.A.	11459 (60.6)

a) Formación en servicio, avocada a fortalecer de forma efectiva las competencias profesionales de los profesores en ejercicio, buscando que sean autónomos, reflexivos y críticos en su práctica diaria con los estudiantes (Unesco, 2019).

b) Condición laboral, son las características propias del lugar donde se realiza la actividad laboral, que al causar descontento en la persona puede ser considerado una amenaza que requiere de una mejora urgente, ya que repercute en el desempeño (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

c) Ocupación fuera del centro de labores, se refiere a otras actividades que realiza el docente fuera del horario laboral para incrementar su remuneración mensual o para mejorar su desarrollo profesional, tales como elaboración de proyectos, formación continua para enriquecer su labor pedagógica (Martínez, 2018).

d) Apoyo psicológico al docente para brindar estrategias que ayuden a canalizar el estrés, la ansiedad y cualquier falencia emocional, fortaleciendo su resiliencia y bien emocional en beneficio de su mejor desempeño laboral y calidad de servicio (Darling-Hammond, Hyler y Gardner, 2017).

e) La experiencia de un miembro de la familia, puede causar un impacto profundo en el docente y su desempeño, disminuyendo su eficacia, generando estrés, distracción y agotamiento

general, lo que afecta negativamente su enseñanza y satisfacción laboral (García y López, 2019).

f) Estímulos que deben recibir los docentes, como el reconocimiento y la valorización de la labor del profesor para su motivación y compromiso profesional, las oportunidades de formación continua, las condiciones laborales adecuadas y la retroalimentación constructiva por parte de sus líderes, son estímulos básicos para su crecimiento profesional (Banco Mundial, 2023).

g) La participación en un proyecto contribuye a las prácticas innovadoras, la mejora educativa y el desarrollo; beneficia el trabajo en equipo, la retroalimentación entre pares y en grupos y, finalmente, un ambiente de aprendizaje continuo entre los miembros de la institución educativa (Maldonado, 2008).

Kwee (2020) consideró que la escasez de docentes se debe a la desmotivación por factores personales y contextuales o desgaste por las lagunas en investigación sobre la carrera docente. Por consiguiente, en países de América Latina y el Caribe tales como Colombia, Guatemala, Costa Rica, México, Nicaragua, Paraguay y República Dominicana, entre otros, los docentes se ciñen a políticas educativas similares donde la meritocracia, la formación en servicio y la captación de los mejores para la carrera docente son la base de sus sistemas educativos (Escribano, 2017).

Sin embargo, existen brechas profundas entre los países desarrollados y los no desarrollados en el rendimiento de los estudiantes en competencias básicas como la comprensión y expresión oral, así como el desarrollo del pensamiento lógico matemático. Los docentes tienen un papel protagónico en el proceso de formación de estudiantes con alta calidad como única forma de enfrentar la pobreza para la reducción de las desigualdades (Bautista et al, 2015).

Un estudio analizó información de docentes peruanos que trabajan en Educación Básica Regular (EBR) pertenecientes a la Carrera Pública Magisterial (CPM), considerando características sociodemográficas y socio-económicas, formación y trayectoria profesional, percepciones en torno a las condiciones de trabajo que afectaron su bienestar, y políticas y programas impulsados por el MINEDU que impactaron en su labor, así como valores y expectativas a futuro (Barriga et al, 2023).

Algunos aspectos relevantes para valorar la carrera docente son: a) Evaluación del desempeño, que garantice la innovación pedagógica y la evaluación constante de los conocimientos. b) Reconocimiento y recompensa para los docentes que demuestren desempeño destacado. c) Incluir programas de desarrollo profesional o formación en servicio. d) Estándares y criterios claros en la evaluación que garanticen equidad y premien los méritos. e) Retroalimentación constructiva que sirva para el crecimiento profesional. f) Responsabilidad y rendición de cuentas para garantizar que los docentes cumplan con sus funciones y se tomen medidas cuando el rendimiento no es el óptimo (Minedu, 2008).

Existen teorías que dan sustento a la valoración y desarrollo profesional que se aplican a la carrera docente, como la del capital profesional que busca que los mejores estudiantes, con un alto nivel de compromiso, tengan a su cargo la formación de la primera infancia y la educación básica; dicha posición teórica sustenta que se debe promover, valorar y consolidar la profesión en el ejercicio de la misma con capacitaciones, incentivos, buenos salarios y una formación en servicio que le permitan mejorar sus competencias (Quintero, 2020).

Se promueve el mérito y el desempeño como criterios clave para acceder y avanzar en la carrera docente. El Ministerio de Educación ha establecido cuatro pilares fundamentales para mejorar la educación: aprendizaje, gestión, infraestructura y revalorización de la carrera docente. Elevar la calidad del docente en el sector público implica atraer a los estudiantes más talentosos a la profesión, asegurar que los mejores educadores ingresen y permanezcan en la carrera, y establecer mecanismos de evaluación y supervisión efectivos para garantizar la excelencia en la enseñanza.

Además, se requiere un enfoque más profundo en la formación inicial de los docentes, tanto en institutos pedagógicos como en universidades, para asegurar que reciban una preparación adecuada que promueva sus habilidades investigativas y estrategias educativas de enseñanza-aprendizaje (Díaz y Ñopo, 2016).

### 3. Recorrido metodológico

Se utilizó una metodología de enfoque cualitativo a través del método de revisión documental. Se consideraron los resultados de las pruebas nacionales aplicadas por el Ministerio de Educación

del Perú (Minedu) a través de la Encuesta Nacional de Docentes (Endo) (Minedu, 2021). La población encuestada fue de 28, 217 docentes de Educación Básica Regular que incluyen los niveles Inicial, Primaria y Secundaria; se realiza cada dos años.

La Endo recogió información sobre características sociodemográficas y económicas, formación y trayectoria profesional, apreciaciones sobre ¿cómo se sienten?, y las condiciones en las que desarrollan su trabajo, además de los programas que ofrece el Minedu, para mejorar la labor docente y su mirada al futuro. La muestra tuvo cobertura en las 26 regiones del Perú, abarcando zonas urbanas y zona rural. Los datos se obtuvieron a través de llamadas telefónicas. Tiene inferencia a nivel nacional, regional, por área y dominio geográfico.

#### 4. Análisis de factores clave de la carrera docente en Perú

La revisión documental permitió el Análisis de factores clave de la

carrera docente en Perú a través de una recopilación, análisis y síntesis de información registrada por el Ministerio de Educación peruano postpandemia a través de la Endo para obtener un panorama amplio y fundamentado basado en la evidencia disponible en la página web de Sunedu de los informes publicados luego de la encuesta.

#### 4.1. Características sociodemográficas de la población

La tabla 2 describe el perfil sociodemográfico de los docentes, donde se especifican las características sociodemográficas, representando que la "edad promedio" es 45.4 años; la edad categorizada en el grupo de 40 a 59 años muestra el mayor porcentaje; el 67.4% corresponde al sexo femenino. El grupo más grande de entrevistados se encuentra laborando en el nivel de primaria, seguido del nivel inicial y finalmente el nivel secundario.

**Tabla 2**  
**Características sociodemográficas de los docentes de EBR**

Características	N (%)
Edad (años)	45.4 ± 0.069
Edad categorizada	
20 a 39	5583 (29.5)
40 a 59	12024 (63.4)
60 a 70	1347 (7.1)
Sexo	
Femenino	12786 (67.4)
Masculino	6173 (32.6)
Nivel educativo (N = 28,216)	
Inicial	7091(28.0)

**Conrt... Tabla 2**

Primaria	11955 (42.4)
Secundaria	8360 (29.6)
Nivel de carrera profesional	
Uno	3949 (37.81)
Dos	3064 (29.34)
Tres	2056 (19.69)
Cuatro	873 (8.36)
Cinco	386 (3.70)
Seis	107 (1.02)
Siete	8 (0.08)

Nota. Endo

Fuente: Minedu (2021)

## 4.2. Características laborales de los docentes

En la tabla 3 se observa que los docentes nombrados en EBR fueron 10443; su contrato fue a través de un concurso público, contratados por concurso 8408 correspondientes al área privada. El 86.93% de los docentes mencionaron no tener una ocupación adicional que le genere ingresos económicos; entre los que mencionaron tener una ocupación adicional fueron los del nivel 1, el 20% trabaja en una institución privada y el 23% da clases particulares.

El 46,5 de los docentes sin escala

magisterial trabajan en agricultura, son obreros o tienen un negocio, el 53,9 dan clases particulares, el 38,6 dictan en institutos o universidades y el 43,1 trabajan en instituciones educativas privadas.

Los docentes que se encuentran sin escala o en el nivel 1 consideran que deberían recibir resoluciones de felicitación, bonos monetarios, becas y capacitaciones provistas por el Ministerio de Educación. El 40,7% de docentes sin escala participó en proyectos de innovación pedagógica y un 47,6 no participó, siendo los docentes de las escalas más altas los que menos participación tuvieron.

**Tabla 3**  
**Descripción de las dimensiones laborales de los docentes según su nivel en la Escala Magisterial**

Nivel en la escala magisterial	Sin escala	I	II	III	IV	V - VII	Total
Características		N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N
<b>Formación en servicio</b> (N = 10,434)							
Cursos virtuales	7183(44.9)	3316(20.7)	2536(15.9)	1755(11.0)	751(4.7)	455(2.8)	15996
Conferencias o seminarios	4812(45.3)	2175(20.5)	1628(15.3)	1148(10.8)	517(4.9)	335(3.2)	10615

## Cont... Tabla 3

Capacitación sobre TIC	5937(46.2)	2626(20.4)	1976(15.4)	1366(10.6)	592(4.6)	355(2.8)	12852
Programa sobre absorción IE privada a pública	532(45.5)	247(21.1)	214(18.3)	118(10.1)	36(3.1)	22(1.9)	1169
Ninguna	515(45.0)	247(21.6)	217(19.0)	118(10.3)	42(3.7)	6(0.5)	1145
<b>Condiciones laborales</b>							
Condición laboral (N = 10,443)							
Nombrado	NA	3949	3064	2056	873	501	10443
Contratado por concurso	8408	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Contratado por otra modalidad	99	NA	NA	NA	NA	NA	NA
<b>Ocupación fuera del centro laboral que genera ingresos económicos (N = 10,435)</b>							
Si	1150(46.5)	520(21.0)	390(15.8)	255(10.3)	104(4.2)	54(2.2)	2473
No	7343(44.6)	3424(20.8)	2673(16.2)	1800(10.9)	768(4.7)	447(2.7)	16455
Ocupación adicional (N = 10,443)							
Docente en IE privada	56(43.1)	26(20.0)	16(12.3)	19(14.6)	8(6.2)	5(3.8)	130
Docente en academia, instituto o universidad	44(38.6)	19(16.7)	9(7.9)	18(15.8)	14(12.3)	10(8.8)	114
Docente de clases particulares y/o asesorías	103(53.9)	44(23.0)	16(8.4)	17(8.9)	7(3.7)	4(2.1)	191
Otro: agricultura, obrero, negocio, etc.	954(46.5)	432(21.1)	350(17.1)	203(9.9)	77(3.9)	35(1.7)	2051
<b>Reconocimiento y apoyo psicológico al docente</b>							
Ha recibido apoyo psicológico y/o emocional (N = 10,436)							
Si	4323(45.6)	1968(20.8)	1500(15.8)	1007(10.6)	429(4.5)	249(2.6)	9476
No	4171(44.1)	1977(20.9)	1563(16.5)	1048(11.1)	443(4.7)	252(2.7)	9454
<b>Entidad que brindó el apoyo psicológico y/o emocional (n=4644)</b>							
DRE/JUGEL/IE	3215(47.6)	1359(20.1)	1015(15.0)	706(10.4)	295(4.4)	170(2.5)	6760
Soporte de familiares o amigos	1203(43.9)	601(22.0)	454(16.6)	290(10.6)	128(4.7)	62(2.3)	2738
Psicólogo particular	228(39.3)	133(22.9)	94(16.2)	62(10.7)	35(6.0)	28(4.8)	580
Ministerio de Salud	219(38.8)	126(22.3)	130(23.0)	52(9.2)	21(3.7)	17(3.0)	565
Otra: EsSalud, otros	178(42.1)	91(21.5)	74(17.5)	55(13.0)	17(4.0)	8(1.9)	423
MINEDU-Portal "Te escucho docente"	143(47.5)	51(16.9)	50(16.6)	37(12.3)	9(3.0)	11(3.7)	301
<b>Situaciones que ha experimentado algún miembro de su hogar (N = 10,436)</b>							
Perdido su trabajo o dejado de trabajar	2859(45.0)	1394(22.0)	1008(15.9)	570(9.0)	268(4.2)	151(2.4)	6350
Alguna enfermedad diferente a COVID-19	2461(40.8)	1409(23.4)	1016(16.9)	689(11.4)	279(4.6)	175(2.9)	6029
Ninguno	2171(44.9)	929(19.2)	786(16.3)	574(11.9)	233(4.8)	141(2.9)	4834
Diagnosticado de COVID-19	2031(45.3)	993(22.1)	743(16.6)	435(9.7)	183(4.1)	101(2.3)	4486

### Cont... Tabla 3

Han recibido algún bono del Estado	2209(53.2)	816(19.6)	559(13.5)	357(8.6)	142(3.4)	72(1.7)	4155
Postergar o abandonar sus estudios	1689(46.0)	751(20.4)	607(16.5)	367(10.0)	164(4.5)	95(2.6)	3673
Mudarse temporal o definitivamente	1499(47.2)	641(20.2)	532(16.7)	322(10.1)	118(3.7)	65(2.0)	3177
No respondió	21(26.3)	21(26.3)	18(22.5)	12(15.0)	4(5.0)	4(5.0)	80
<b>Tipos de estímulos que deberían recibir los docentes para promover innovaciones o buenas prácticas pedagógicas (N = 10,431)</b>							
Resoluciones de felicitación	880(49.7)	318(18.0)	256(14.5)	179(10.1)	82(4.6)	54(3.1)	1769
Bonos monetarios	1600(36.0)	1031(23.2)	854(19.2)	567(12.8)	249(5.6)	139(3.1)	4440
Becas/capacitaciones	6007(47.3)	2593(20.4)	1952(15.4)	1308(10.3)	541(4.3)	308(2.4)	12709
<b>Ha desarrollado o participado en un proyecto de innovación pedagógica o buena práctica pedagógica</b>							
Si	3033(40.7)	1564(21.0)	1331(17.9)	894(12.0)	390(5.2)	241(3.2)	7453
No	5451(47.6)	2377(20.7)	1729(15.1)	1160(10.1)	482(4.2)	260(2.3)	11459

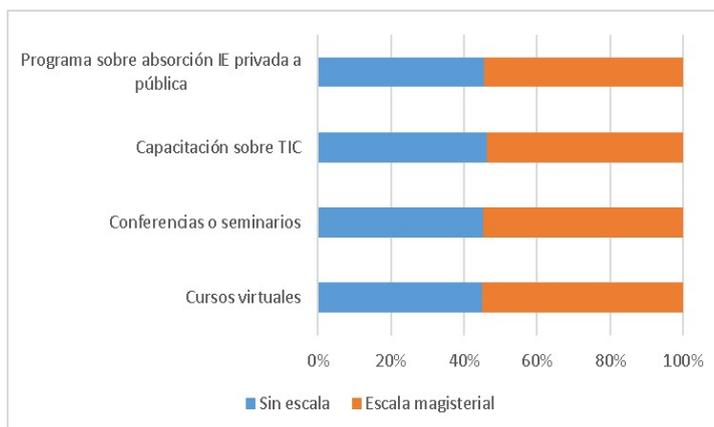
NA = no aplica

El objetivo del estudio fue analizar los factores clave en la valorización de la carrera docente en Perú, desde la selección de la Escala Magisterial, para entender cómo se expresan en las dimensiones: Formación en servicio (Gráfico 1), condición de trabajo y perspectiva (Gráfico 2) y el reconocimiento y apoyo socioemocional

al docente (Gráfico 3), y que esta expresión puede influir en un adecuado rendimiento académico y en su futuro profesional.

En este sentido, el docente de aula es un factor clave en el proceso educativo, siendo el eje de cualquier propuesta de mejora educativa que beneficie la enseñanza-aprendizaje.

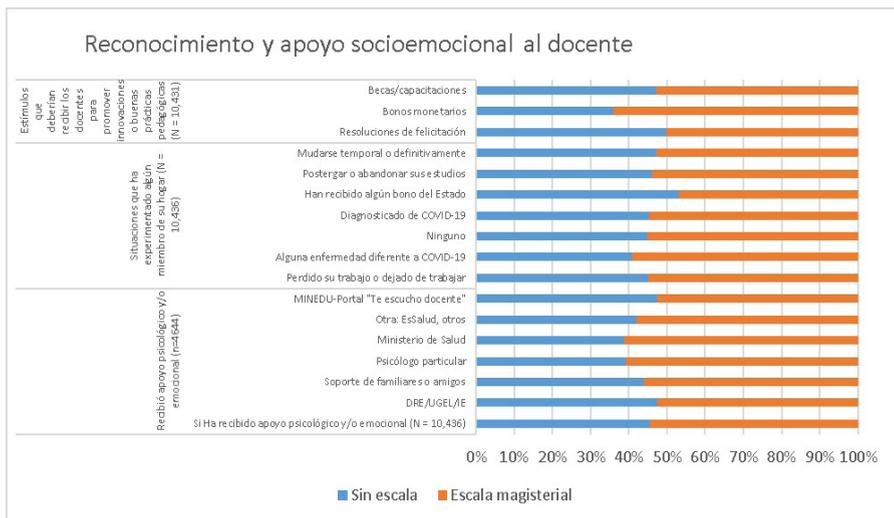
### Gráfico 1 Formación en servicio



**Gráfico 2**  
**Condiciones de trabajo y perspectivas**



**Gráfico 3**  
**Reconocimiento y apoyo socioemocional al docente**



La satisfacción laboral se encuentra en el contexto de locus interno; los docentes logran un rendimiento laboral elevado por ser proactivos, desarrollan mejor sus capacidades de toma de

decisiones, tienen mayor empeño y luchan por lograr sus metas manteniendo su ambiente externo en regla, ejerciendo un buen liderazgo (Hernández et al, 2024).

Según el nivel de escala magisterial, se evidenció que en los tres primeros niveles se encuentra el mayor porcentaje de docentes que recibieron cursos virtuales y participaron de conferencias, indicando una buena actitud de los mismos para capacitarse y mejorar su práctica pedagógica, mostrando un locus interno que les permite mayor satisfacción en lo que realizan. Basado en la teoría de la autodeterminación Ryan y Deci (2017) describen que el proceso motivacional tiene influencia en el comportamiento de las personas, después de satisfacer

1. La autonomía (decisión de las acciones),
2. Competencia (obtener resultados óptimos) y
3. Relación (referido a la conexión y aceptación por otros).

Asimismo, la teoría del capital humano enfatiza fortalecer las competencias y aumentar el potencial de los individuos para el beneficio directo de los estudiantes y de la comunidad en general (Tantawy, 2020).

A través de Ley de Reforma Magisterial se propuso acciones de mejora y valoración de la docencia a partir de la meritocracia para el logro de mejores remuneraciones y beneficios en la formación docente (Díaz y Ñopo, 2016). Con respecto al sistema remunerativo de los docentes peruanos, los resultados mostraron que, en el docente sin escala salarial, el 49% tiene una ocupación adicional que les genera ingresos económicos. En esta línea, a pesar que en los últimos años hubo incrementos salariales, hasta en un 29% no logran satisfacer las necesidades básicas personales (Decreto Supremo N° 255-2023).

El docente pospandemia recibió apoyo psicológico y socioemocional, evidenciando que en los niveles I, II y III el 46% participó activamente del

soporte y en los docentes sin escala el 45,6% también participó y valoró dicho beneficio. Este resultado discrepa con el estudio realizado por Spencer et al, (2017), quienes analizaron las necesidades del desarrollo profesional de los docentes de Inglaterra, concluyendo que, a pesar del alejamiento de las autoridades locales de las escuelas, los docentes que inician la carrera presentaron disposición a participar en las actividades de desarrollo que les brinda el gobierno, aunque sintiendo maltrato y poco acompañamiento en la misión y creencias de su profesión.

Con respecto a los estímulos que deberían recibir los docentes para innovar o buenas prácticas pedagógicas, los docentes que no tienen escala valoran más las resoluciones de felicitación (reconocimiento), llegando a un 49,7 %, versus las escalas I, II y III que estarían alcanzando un 42,6 %, en conjunto. Con respecto a los bonos monetarios alcanzaron un 36%, cantidad inferior a la alcanzada con la valoración de las resoluciones de felicitación; sin embargo, cuando comparamos con los niveles I, II y III sumarían juntas un 55,2% que sí priorizan recibir bonos monetarios. Por otro lado, la insatisfacción laboral entre los docentes es un tema que no puede ser ignorado.

La evidencia indica que muchos docentes experimentan niveles bajos de satisfacción debido a factores como la falta de apoyo institucional, el reconocimiento insuficiente de su trabajo y la escasa remuneración (Pérez et al, 2023). Esta insatisfacción puede llevar a una alta rotación de personal y a la dificultad para atraer nuevos talentos a la profesión. Por lo tanto, es fundamental implementar políticas que no solo mejoren las condiciones laborales, sino que también reconozcan y valoren el

trabajo de los docentes (Danielson, 2007).

La valorización de la carrera docente en el Perú depende de una combinación de factores interrelacionados. Abordar estos aspectos de manera integral es esencial para mejorar la calidad educativa y garantizar que los docentes se sientan valorados y motivados en su trabajo. La implementación de estrategias que fomenten un entorno de trabajo colaborativo y que reconozcan el mérito y el desempeño puede contribuir significativamente a la valorización de la carrera docente en el país.

Según la escala Magisterial, los grupos I, II y III son los más motivados para avanzar en la formación en servicio, sobre condiciones de trabajo y perspectiva y acerca (gráfico 3) del reconocimiento y apoyo socioemocional docente; asimismo, el grupo de docentes que no tiene escala. Que son aquellos que se encuentran trabajando sin título profesional o en escuelas privadas a nivel de Lima y sus regiones.

Los docentes sin escala y los docentes de los tres primeros grupos según la escala magisterial se muestran con un mayor porcentaje de participación y autodeterminación para las variables estudiadas, siendo este proceso motivacional de gran influencia en el comportamiento de las personas y en su valorización de la carrera.

Finalmente, considerando escenarios futuros, la percepción de los docentes encuestados se vislumbra en tres perspectivas: pesimista, conformista y optimista (tabla 4)

## 5. Conclusiones

La valorización de la carrera docente en Perú es un factor importante para el éxito del sistema educativo. La formación en servicio, la mejora de las condiciones laborales, el reconocimiento y apoyo socioemocional al docente son elementos clave que impactan positivamente en su rendimiento académico y profesional. Se destaca que los docentes con locus interno tienden a mostrar una mayor proactividad, toma de decisiones efectivas y liderazgo en su entorno, lo cual se traduce en un desempeño laboral superior. Los niveles de escala magisterial influyen en la participación en capacitaciones y actividades formativas, lo que evidencia una disposición positiva hacia la mejora continua de sus competencias pedagógicas.

Sin embargo, el estudio también evidencia desafíos significativos. A pesar de los incrementos salariales recientes, un considerable porcentaje de docentes requiere trabajos adicionales para cubrir sus necesidades básicas, lo que sugiere que las mejoras remunerativas no han sido suficientes. Además, aunque se han implementado apoyos socioemocionales, persisten diferencias en la valoración y el acceso a estos beneficios, especialmente entre los docentes sin escala salarial y aquellos en los niveles iniciales de la escala magisterial. Los estímulos para incentivar la innovación y buenas prácticas pedagógicas son valorados de manera diversa; mientras que los docentes sin escala priorizan el

**Tabla 4**  
**Visión de futuro de docentes encuestados**

Tipos de visión	N (%)
Visión pesimista del futuro	1178(6.2)
Visión conformista del futuro	9097(48.0)
Visión optimista del futuro	8664(45.8)

reconocimiento a través de resoluciones de felicitación, los docentes en niveles superiores prefieren los incentivos económicos. Esta variabilidad indica la necesidad de una estrategia más personalizada para motivar y retener a los docentes en la carrera.

Por último, la insatisfacción laboral, debida a factores como el escaso reconocimiento y la falta de apoyo institucional, continúa siendo una barrera importante. Esto no solo afecta la retención de los docentes, sino que también limita la atracción de nuevos talentos a la profesión. En conclusión, para mejorar la calidad educativa en Perú, es fundamental implementar políticas que valoren integralmente al docente, promoviendo su desarrollo profesional y reconociendo su rol esencial en la educación.

## Referencias bibliográficas

- Banco Mundial. (2023). *Una nueva era de desarrollo Informe Anual del Banco Mundial 2023*. 1–114. <https://www.bancomundial.org/es/about/annual-report.print>
- Barriga, J. B., Orbegoso, J. F., & Colán, B. A. (2023). Calidad educativa en instituciones de educación básica regular. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(28), 927–941. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.564>
- Barrutia, I., Acosta, E. R., & Marín, T. D. (2019). Producción científica de profesores en Universidades Peruanas: motivaciones y percepciones. *Revista San Gregorio*, 1(35). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1140>
- Bautista, A., Wong, J., & Gopinathan, S. (2015). Desarrollo Profesional Docente en Singapur: Describiendo el Panorama. *Psychology Society & Education*, 7(3), 423. <https://doi.org/10.25115/psye.v7i3.524>
- Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*. ASCD. Tercera edición.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291–309. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>
- Darling-Hammond, L., Hylter, M. E., y Gardner, M. (2017). *Desarrollo Profesional Docente Efectivo* (Con la asistencia de Danny Espinoza). IFDCVM-SLU. <https://ifdcvm-slu.infd.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2019/09/Desarrollo-Profesional-Docente-Efectivo.pdf>
- Decreto Supremo N° 255-2023-EF, publicado el (23 de noviembre del 2023). Diario Oficial El Peruano, en la edición extraordinaria de las Normas Legales, se fijó la nueva remuneración de los docentes nombrados. <https://elperuano.pe/noticia/228944-minedu-conoce-como-seran-los-sueldos-de-los-docentes-tras-aumento-en-noviembre-cuadro>
- Díaz, J. J. y Ñopo, H. (2016). La carrera docente en el Perú. En GRADE. *Investigación para el desarrollo en el Perú: once balances*. GRADE.
- Escribano, E. (2017). La educación en América Latina: desarrollo y perspectivas. *Actualidades Investigativas en Educación*, 17(2), 355-377. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v17i1.28147>
- Fernández, G. & López, M. (2019). La importancia de la participación en

- proyectos para docentes en ejercicio. *Revista Educación y Desarrollo*, 33(2), 87-102. ISSN: 14056666 • ISSN-e 25942271
- González, B., & Sánchez, I. E. (2021). La utopía de la revalorización docente. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2846>
- Hernández, B. G., Guerrero, P., Gómez, H., & Ramírez, K. (2024). Satisfacción laboral y rendimiento laboral en el rendimiento de colaboradores en organizaciones bancarias de México. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(107), 1144-1158. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.10>
- Kwee, C. T. T. (2020). The application of career theories in teachers' professional development and career decision: A literature review. *Universal Journal of Educational Research*, 8(9), 3997–4008. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080925>
- Lyra, F. G., & Soares, N. A. (2023). Profissão docente: expectativas e perspectivas na atualidade. *Revista Conhecimento Online*, 1, 136–164. <https://doi.org/10.25112/rco.v1.2498>
- Maldonado, M. (2008). Aprendizaje basado en proyectos colaborativos. Una experiencia en educación superior. *Laurus*, 14(28), 158-180. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111716009.pdf>
- Martínez, J. (2018). Desarrollo profesional docente: retos y perspectivas. *Revista Educación*, 42(2), 112-131. <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173544018023.pdf>
- Minedu (2021). *Encuesta Nacional. Perfil Docente. Valorización de la profesión docente. Percepción sobre la valoración social de la docencia durante la pandemia* (Respuestas múltiples). 73. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/ppt-endo-2020.pdf>
- Ministerio de Educación (2013). Ley de Reforma Magisterial No. 29944. [https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/2016/06/Ley\\_de\\_Reforma\\_Magisterial.pdf](https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/2016/06/Ley_de_Reforma_Magisterial.pdf)
- Ministerio de Educación (2020). Endo remota 2020. *Minedu*, 48. <https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/ppt-endo-2020.pdf>
- Montaño, L., & Lozano, E. O. (2022). Inserción a la carrera docente en México, voces de egresadas normalistas. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 13, e1487. [https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v13i0.1487](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v13i0.1487)
- Ochoa, F. A., Panduro-Ramirez, J., Alanya-Beltran, J., & Quispe, L. B. (2021). Educación de calidad: Perspectiva de los países sudamericanos acerca de la Calidad Educativa. *Journal of business and entrepreneurial studie*. <https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.221>
- OECD. (2014). *TALIS 2013 results: An international perspective on teaching and learning*. OECD.
- Organización Internacional del Trabajo-OIT (2016). *Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK)*. ILO Departments. /travail/lang--es/index.htm.
- Ortiz, L. A. (2016). La Axiología Social como Estrategia Integradora en la Educación Universitaria Venezolana. *Revista Científica*, 1(2), 363–379. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.20.363-379>
- Pérez, G., Bartoli, M., Pasarín, M. I.,

- Artazcoz, L., & Juárez, O. (2023). Estrategia de promoción de relaciones equitativas y saludables en centros educativos de Barcelona. *Gaceta sanitaria*, 37(102286), 102286. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2022.102286>
- Quintero, W. J. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239–265. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2020v35n88/quintero>
- Rivadeneira, E. M. (2017). Competencias didácticas-pedagógicas del docente, en la transformación del estudiante universitario. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 13(37), 41-55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70952383003>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publishing.
- Spencer, P., Harrop, S., Thomas, J., & Cain, T. (2018). The professional development needs of early career teachers, and the extent to which they are met: a survey of teachers in England. *Professional Development in Education*, 44(1), 33–46. <https://doi.org/10.1080/19415257.2017.1299028>
- Sullivan, S. E., & Bhagat, R. S. (1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance: Where do we go from here? *Journal of Management*, 18(2), 353–374. <https://doi.org/10.1177/014920639201800207>
- Sumba, V. M., & Mejía, J. G. (2021). Lesson Study: reconstruir el conocimiento práctico en y para la profesionalización docente de la UNAE. *Revista Practicum*, 6(1), 44–58. <https://doi.org/10.24310/revpracticumrep.v6i1.10173>
- Tantawy, N. (2020). Investigating teachers' perceptions of the influence of professional development on teachers' performance and career progression. *Arab world English journal*, 11(1), 181–194. <https://doi.org/10.24093/awej/vol11no1.15>
- Tardif, M. (2012) *Saberes docentes e formação profissional*. (14. Ed). Editora Vozes
- Unesco (2019). La formación docente en servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372179>
- Unesco (2021). Estudio sobre las percepciones y prácticas de los formadores docentes en América Latina es dado a conocer por la Unesco. <https://www.unesco.org/es/articles/estudio-sobre-las-percepciones-y-practicas-de-los-formadores-docentes-en-america-latina-es-dado>
- Unesco. (2013). Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000223249>