



PROPUESTAS PARA LA REVALORACIÓN DEL DOCENTE EN EL ÁMBITO RURAL

El Ministerio de Educación ha iniciado el proceso de formulación de la política nacional de educación rural. Edugestores quiere contribuir a este proceso con este conjunto de propuestas para uno de los actores clave de la educación rural, el docente, mirando su situación de manera integral: remuneración y carrera, condiciones de vida y de trabajo, formación. Integrantes de la Red Peruana de Gestores de la Educación, así como docentes que trabajan en ámbito rural, han participado respondiendo a la siguiente pregunta:

¿Cómo atraer, apoyar y retener a docentes competentes en el ámbito rural?

Los y las docentes que enseñan en instituciones educativas de ámbito rural, sobre todo en aquellas situadas en centros poblados de las categorías Rural 1 y 2, no tienen acceso a las oportunidades de las que sí gozan los profesores de escuelas urbanas en términos de ingresos, condiciones laborales, desarrollo profesional y bienestar.

La ruralidad no es uniforme en el país, tiene diversos grados y estos marcan de manera diferenciada las condiciones de vida y trabajo de los docentes y otros profesionales que brindan servicios en estos ámbitos. Un buen profesor, ginecólogo o pediatra no se quedará de manera permanente en una zona rural altamente dispersa si no dispone de ciertas condiciones de trabajo como infraestructura, equipamiento y servicios básicos adecuados para desempeñar su rol en beneficio de la población.

La Red Peruana de Gestores de la Educación es responsabilidad del Instituto de Investigación y Políticas Educativas - IPE de la universidad Antonio Ruiz de Montoya y cuenta con la asistencia técnica del Proyecto Fortalecimiento de la Gestión de la Educación en el Perú – FORGE implementado por GRADE, con el apoyo financiero del Gobierno de Canadá y la colaboración técnica de UNICEF.



Canada



Para retenerlos en zonas rurales alejadas y dispersas del país es necesario actuar desde ya sobre los problemas estructurales del desarrollo rural con perspectiva de largo plazo, a la vez que implementar medidas compensatorias inmediatas o de corto plazo. Esta es una responsabilidad ineludible del Gobierno Nacional y los gobiernos regionales.

Los docentes abandonan las escuelas de las zonas rurales por múltiples razones, las que exigen ser atendidas con respuestas múltiples y concertadas de parte de las instancias descentralizadas del Estado. Unas serán medidas de fondo y largo plazo que den solución a los problemas estructurales del desarrollo rural y otras medidas concretas y más inmediatas.

Edugestores propone a continuación medidas concretas posibles de concretar en el corto plazo.

POLÍTICA DE EDUCACIÓN RURAL PENSADA DESDE EL TERRITORIO

Necesitamos una política de educación rural generada y asentada en una planificación territorial, con maestros idóneos para trabajar en comunidades rurales por su sentido de pertenencia a esos pueblos. Cuando los docentes son oriundos de las comunidades en las que trabajan no sienten la urgencia de salir de ellas, están en su territorio, allí está su familia.

El Programa de Formación de Maestros Bilingües de la Amazonía Peruana (FORMABIAP), es un buen ejemplo del éxito de esta estrategia. El FORMABIAP invita a jóvenes egresados de la secundaria de comunidades rurales de la Amazonía a formarse como profesores, para luego retornar a ellas preparados para enseñar en la lengua y comisionados originarios y ocupar plazas docentes en instituciones educativas de su propio pueblo.

Una política de educación rural pensada desde el territorio y desde los derechos de los estudiantes, asumirá como prioridad que el docente sea formado en su pueblo, para luego trabajar por su desarrollo, sin limitar por supuesto su conocimiento de otras realidades.

MEJORES CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DOCENTE EN ZONAS RURALES

Las condiciones en las que se ejerce la profesión docente en zonas rurales son duras lo que hace difícil mantener la motivación de los profesores para permanecer en ellas. Es urgente y posible cambiar algunas de estas condiciones en el corto plazo.

Mejores remuneraciones e incentivos

Las remuneraciones docentes en las dos primeras escalas de la carrera pública magisterial, donde se encuentran la mayoría de docentes hoy, no cubren la canasta básica ni las necesidades de la profesión. Es justa la demanda por mejores

remuneraciones, dos mil soles como base salarial está por debajo de otras ocupaciones con un nivel similar de estudios superiores. Una remuneración de 3,000 soles sería una retribución justa para los docentes que trabajan en esos ámbitos.

Cumplido su horario de trabajo y a raíz de sus bajos salarios, los docentes urbanos se involucran en otras ocupaciones para complementar sus ingresos, los docentes rurales no tienen estas mismas oportunidades por estar confinados en una escuela rural.

Las asignaciones por trabajo en ámbito rural o de frontera y por servicios en institución unidocente, multigrado o bilingüe que otorga el Estado por Ley, son beneficios orientados a incentivar la permanencia de los profesores en ellas. No obstante, las renunciadas a cargos docentes en zona rural continúan siendo numerosas, lo que indica que estos incentivos no están logrando cubrir las necesidades y expectativas de los maestros. Hay zonas donde solo el desplazamiento en bote o el pago de gasolina pueden costar 500 soles. El incentivo, en estos casos, sirve para cubrir los gastos del traslado. Es necesario reconsiderar los criterios e incentivos para la asignación por ruralidad adecuándolos a las diversas realidades territoriales. También indicar que sin bonificación por ruralidad los profesores no aceptarían trabajar en zonas tan alejadas de los centros urbanos.

Los docentes informan que han perdido la bonificación por ruralidad porque pasa una carretera por el centro poblado o han logrado acceso a agua y luz. En muchos casos no pasan carros por la carretera y el profesor debe caminar hasta la escuela.

Testimonio de Wilber Rodríguez Cayturo

Docente de la IE 40706 de Orahua, distrito de Andagua, provincia Castilla, Arequipa

“Iniciaba la salida de Arequipa con destino a la IIEE el sábado a las 4:00 pm en el bus de la empresa Reyna con destino a Ccallhua, llegando a las 2:00 am después de 10 u 11 horas de viaje. Llegaba al poblado de Callhua a pernoctar en una chocita hasta el amanecer, partiendo a las 5 am hacia la I.E. de Orahua, realizando una caminata de 5 a 6 horas por cerros, quebradas y a merced de toros de lidia que transitan por caminos angostos y accidentados, con piedras resbalosas, poniendo en riesgo mi integridad física. Llegaba a la escuela al mediodía, transportando mis alimentos que me deberían durar un mes. El resto del domingo lo pasaba descansando para luego planificar mis actividades con los estudiantes y esperando la coordinación con los padres de familia para que me ayuden con el tema de alimentos, ya que por sus ocupaciones me ayudaban con ese tema luego de dos o tres días. Muchas veces el desánimo me agobiaba ante la falta de servicios básicos como agua potable, luz eléctrica, carreteras para transportarme, y sin apoyo de las autoridades”.

“Esto afectaba no solo mi condición personal sino profesional, ya que no podía trasladarme con frecuencia a la ciudad de Arequipa a realizar estudios, visitar a mi familia, porque esto implicaba muchos gastos económicos aunados a los aspectos climáticos de nevada o demasiado frío. Llegando a fin de mes, empezaba nuevamente la ruta de regreso a Arequipa, caminando 5 horas y tomando el bus por 11 horas. Salía jueves y regresaba domingo, con tiempo insuficiente para poder realizar otras actividades. Después de la calendarización mi situación mejoró, ya que me permitía realizar actividades necesarias, retornando sin preocupaciones, y con conocimiento de la UGEL Castilla y esto me motivaba a trabajar en beneficio de los niños y niñas”.

Horarios y calendarios diferenciados

Algunas UGEL han modificado los horarios laborales para facilitar que los docentes de ámbito rural trabajen durante 3 semanas en jornada extendida y reserven una semana al mes para compartir con sus familias. Para no perjudicar el aprendizaje de los alumnos por falta de continuidad en las clases se les asigna tareas de investigación a desarrollar durante la semana que no asisten a la escuela.

Una de estas experiencias con buenos resultados es la de la UGEL Castilla en Arequipa. En el ámbito de esta UGEL funcionan escuelas unidocentes y multigrado de muy difícil acceso debido a la geografía accidentada, el frío clima de puna, la falta de transporte y vías de comunicación. Un viaje hasta esas escuelas puede demorar hasta 48 horas. Esta situación propiciaba constantes pedidos de renuncia de los docentes de instituciones educativas de zonas alejadas. La UGEL aprobó a través de una resolución directoral la implementación de una estrategia de calendarización diferenciada¹, que además de cumplir con las horas efectivas de clases en educación inicial y primaria ha logrado reducir las solicitudes de renuncia de los docentes.

Los docentes trabajan las primeras tres semanas del mes de lunes a sábado y feriados, lo cual les permite reservar tres días de dicho mes que sumados a un fin de semana (miércoles a domingo), hacen un total de cinco días para desplazarse hacia sus lugares de origen, entregar documentos a la UGEL, reabastecerse de víveres y visitar a su familia. Los especialistas de educación primaria de la UGEL realizan el seguimiento y monitoreo del cumplimiento de las horas efectivas y lectivas. La UGEL asigna viáticos a los especialistas para la recolección de firmas en las actas con autoridades y el monitoreo de estos acuerdos. La estrategia ha beneficiado a trece distritos de la provincia de Castilla.

Redes de Escuelas Rurales con un director a cargo

Fortalecer las redes educativas rurales como instancias de gestión debidamente implementadas. Las redes educativas son una iniciativa respaldada por los profesores rurales porque concentra a un grupo de escuelas de educación básica, ahora dispersas y de diverso nivel educativo, en una sola institución educativa completa - con todos los niveles educativos - gestionada por un director sin aula a cargo. Aunque preocupa a algunos docentes el perjuicio económico que pueda causarles perder la asignación al cargo por esta integración, consideran que en algunas zonas de la selva sería una buena medida para los profesores, siempre y cuando hubiera movilidad para sus estudiantes y, eventualmente, para ellos. En la selva se necesita también un cambio en el calendario orientado a que las clases empiecen en la época de seca (junio) y se prolonguen hasta marzo, época de siembra que ayudaría a alimentar mejor a los estudiantes.

¹ Esta práctica resultó finalista en la categoría de Acompañamiento, Supervisión y Monitoreo a las Instituciones Educativas, del Concurso de Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Gestión en UGEL 2017, organizado por el Ministerio de Educación.

Centros Rurales de Formación en Alternancia

Otra experiencia interesante para el medio rural son los Centros Rurales de Formación en Alternancia (CRFA) que forman profesionalmente al estudiante rural a la vez que desarrollan competencias y capacidades genéricas en los estudiantes a través de seis instrumentos curriculares: el plan de investigación, la puesta en común, la visita de estudio, el aprendizaje práctico, la tertulia profesional y el curso técnico. El plan de investigación lleva a los estudiantes a la comunidad con un guión de preguntas relacionadas con las necesidades y características de las zonas rurales. Los docentes hacen visitas de monitoreo a la familia para hacer un diagnóstico del estudiante y comprometerla en el proceso de aprendizaje. Cada estudiante tiene un proyecto productivo de acuerdo a su gusto y necesidad, hasta cuarto de secundaria, lo que permite ingresos económicos para el estudiante y la familia, que luego se convierten en proyectos de emprendimiento incorporando un plan de negocios. El estudiante sale con una vocación profesional o técnica y elige su propio plan de negocios además de recibir una tutoría personalizada al iniciar y terminar cada alternancia en el aspecto académico, humano, productivo y profesional-vocacional.

Cada profesor es también un monitor con un contrato CAS. Trabajan con un promedio de 25 estudiantes por salón. Con mejor infraestructura podrían trabajar con hasta 30 estudiantes porque el docente tiene además que visitar a las familias. Los docentes permanecen en sus puestos en el CRFA un promedio de 10 a 11 años.

Acceso a teléfono e internet para todos los docentes

Según la Encuesta Nacional de Docentes, ENDO 2014, sólo el 10% de maestros en zonas rurales puede conectarse a Internet en su institución educativa. Sin embargo, el 65% de maestros encuestados cree que la conexión a internet es uno de los factores clave para el mejoramiento de su desempeño profesional. La tecnología debe ser puesta al alcance de los docentes rurales para contribuir a cerrar la brecha entre las oportunidades del maestro rural y urbano. En algunas zonas rurales hay un nulo acceso a TIC y por tanto a información actualizada. Los docentes rurales se informan vía internet sólo cuando van al centro poblado y revisan la web del Minedu y PerúEduca. Reciben eventualmente mensajes de texto en sus celulares. Muchas veces tienen dificultades con la señal de internet, lo que les dificulta preparar sus clases y acceder a cursos virtuales. El acceso a internet satelital debería ser considerado para zonas más alejadas o resolverlo con otro tipo de tecnología.

Plazas de nombramiento para áreas rurales

Crear plazas docentes solo para áreas rurales para que el profesor empiece su trayectoria en estas áreas y poco a poco se vaya trasladando a lugares más cercanos a la ciudad es otra sugerencia de los profesores rurales. Piden asimismo que el Minedu informe el número de profesores que postula a las diversas plazas en

concurso con el fin de ayudarlos a tomar mejores decisiones relacionadas con su propia postulación.

La institución educativa no participa en la selección de sus profesores porque las plazas para nombramiento se asignan vía concurso público y por orden de mérito. Las plazas se asignan primero a las zonas urbanas y al final a las zonas rurales, lo que representa una desventaja para las escuelas rurales. La plaza docente en ámbito rural no es atractiva para una madre con niño pequeño, porque no cuenta con las condiciones esperadas para su crianza. Las profesoras van a trabajar a estas escuelas con sus niños porque no tienen otra opción. No es lo óptimo, pero si tuvieran la oportunidad de elegir difícilmente optarían por una escuela rural.

Contrato de docentes para instituciones educativas bilingües y más flexibilidad en las reasignaciones

No se cumple el contrato de profesores con dominio de la lengua originaria para instituciones educativas bilingües. Si las UGEL y DRE cumplieran con los criterios de territorialidad y derecho de los estudiantes a tener un docente durante todo el año que hable su propia lengua y conozca su cultura, se habrá dado un importante paso adelante.

Flexibilizar los procesos administrativos de reasignación a otras plazas orgánicas vacantes es otra demanda de los docentes rurales, dando prioridad a la unidad familiar

POLÍTICAS DE BIENESTAR DOCENTE

Servicios de transporte

Los docentes enfrentan dificultades distintas para trasladarse a las instituciones educativas rurales. En Loreto, por ejemplo, parte de los profesores se trasladan en una hora a las comunidades cercanas a la carretera y desde allí deben invertir varias horas más para internarse hasta las escuelas. La otra realidad es la de las comunidades de agua, los docentes emplean varias horas y días para llegar a esas comunidades. No regresan a ver a sus familias sino después de varios meses. Sería muy positivo que el Estado les facilitara medios de transporte como bicicletas, motocicletas o transporte vía lancha según las características del territorio.

Alimentación para docentes

Generalmente no hay alimentación adecuada en las comunidades rurales y por ello los docentes deben llevar a la comunidad sus propios alimentos. Una buena medida sería que los profesores reciban el desayuno y almuerzo de Qali Warma complementado con vegetales, con la colaboración de los padres de familia pues en muchos lugares no hay costumbre de producir ni consumir vegetales aún. En algunos centros poblados los estudiantes solo reciben desayuno de Qali Warma, mientras que en las capitales de distrito reciben también almuerzo.

Vivienda con servicios básicos

Asegurar vivienda a los docentes en los pueblos y comunidades alejadas con servicios de agua, luz y desagüe. El servicio higiénico es el servicio mínimo indispensable para trabajar. No dejar al docente librado a que la comunidad le brinde vivienda, a pagar un alquiler o vivir en el centro educativo. Realizar convenios con los municipios para que construyan habitaciones o viviendas para profesores. En las instituciones educativas alejadas y de altura es muy importante que el docente tenga una vivienda amoblada y protección contra el frío.

Atención preferente en hospitales públicos y en EsSalud

Los docentes deben trasladarse hasta la capital de provincia o del departamento para ser atendidos por EsSalud debido a que los centros del Ministerio de Salud les niegan la atención. Para ser atendidos pronto en EsSalud deben fingir estar muy graves. Se requiere de una norma que disponga que los profesores de áreas rurales reciban una atención preferente en postas y hospitales públicos y en EsSalud. Es necesario también brindar atención psicológica, a estudiantes y profesores, a través de las redes de escuelas rurales en convenio con el Ministerio de Salud así como extender la licencia por maternidad a las profesoras rurales por un período no menor de seis meses, porque al retornar a la docencia se separan de sus bebés por tres o más semanas.

Beca para hijos de docentes

Mantener el beneficio de las becas para hijos de docentes e incluir entre las opciones la carrera de medicina.

POLÍTICAS DE DESARROLLO PROFESIONAL

Estudios de posgrado

Los docentes jóvenes que trabajan en ámbitos rurales desean proseguir estudios de posgrado y no pueden hacerlo por las condiciones de aislamiento y débil señal del internet o telefonía.

Monitoreo de aula

Las DRE y las UGEL, por falta de presupuesto, no monitorean suficientemente a las instituciones educativas de áreas rurales y los docentes perciben que no les dan importancia a lo que hacen o lo que enseñan, y se desmotivan. Todo esto trae como consecuencia, que un gran sector de docentes de escuelas rurales no se integren a la dinámica de la comunidad local ni se comprometan con las actividades de la escuela en las que participan los padres de familia, quienes podrían ser un apoyo clave para coadyuvar con el aprendizaje de los estudiantes y mejorar el proceso educativo.

Oportunidades descentralizadas de capacitación

Ampliar el servicio de formación y capacitación en servicio con acompañamiento pedagógico. Capacitación descentralizada para docentes rurales, flexible a sus horarios, y adecuada para trabajar en esos entornos. Que garantice las condiciones para llevarla a cabo. Una docente que ganó la beca Maestro 3.0, la perdió porque trasladarse hasta la sede de la capacitación le costaba 120 soles y los estudios se desarrollaban en fin de semana, lo que le impedía ver a su familia en sus únicos días libres. Les será difícil ascender a los profesores rurales si no tienen oportunidades de capacitarse para ello.

Enseñar en escuelas bilingües e interculturales impone desafíos didácticos y enfoques no abordados en la formación inicial de muchos profesores. La mayoría de docentes sienten limitaciones para enseñar en contextos bilingües y eso les causa desmotivación en su desarrollo profesional.

Autores de la propuesta

Roli Tenazoa Pinchi (San Martín), Enrique Tineo Quispe (Lima), Wilber Rodríguez Cayturo (Arequipa), Versany Noely Santur Rivera (Piura), Segundo Vargas (Huancavelica), Norma Beatriz Humiña Quispe (Arequipa), Víctor Hugo Ruiz Gutiérrez (Loreto), Liliam Hidalgo (Lima y Cusco), Sonia Quelopana Villanueva (Arequipa), Robinson Fuentes Coronado (Ayacucho), Roger Castillo Córdova (Piura).

