

# EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

## ANTECEDENTES LEGALES

La Ley N° 28044, Ley General de Educación, establece en su artículo 57° que: "El profesor en las instituciones del Estado se desarrolla profesionalmente en el marco de una Carrera Pública Docente y está comprendido en el respectivo escalafón (...) Una ley específica establece las características de la Carrera Pública Docente". Así se abre la posibilidad de instaurar un marco normativo renovado, innovador, adaptado a los tiempos presentes y a los que se vienen, dirigido a mejorar la condición laboral de los profesores y a cambiar la situación que hoy afrontan.

Respondiendo a esta disposición, el proyecto de Carrera Pública Magisterial que se eleva a consideración del Congreso de la República, califica a la educación, derecho reconocido por la Constitución Política del Estado, como un servicio público esencial. El propósito fundamental es mejorar las condiciones de trabajo y desarrollo profesional del magisterio público con el objetivo de lograr avances decisivos en el aumento de la calidad y de los resultados de la educación peruana. Su elaboración ha tomado en cuenta diversos estudios y aportes preparados por instituciones y grupos de especialistas, maestros, a nivel nacional, preocupados el desarrollo de una Carrera Pública Magisterial moderna, atractiva que responda a las necesidades y desafíos del magisterio peruano y de la educación nacional.

## FUNDAMENTOS

La realidad actual de los profesores en el Perú muestra el siguiente escenario: declive de su nivel profesional, desvalorización de sus remuneraciones, condiciones desventajosas para una adecuada calidad de vida y disminución de su reconocimiento social. Esta situación se relaciona con el hecho de que el docente no ha tenido soportes ni posibilidades explícitas en políticas públicas específicas que le permitan realizarse profesional y económicamente. Los intentos individuales y corporativos para concretar el diseño, la práctica y la reestructuración de la Carrera Pública Magisterial no han servido para que los profesores puedan "hacer carrera".

Este proyecto de ley se ubica dentro del propósito del sector educativo público por plasmar una nueva política magisterial. El planteamiento de la Carrera Pública implica necesariamente la revaloración de la profesión docente, el mejoramiento sustancial de sus competencias, la búsqueda de equilibrio entre lo que se exige y lo que se ofrece al profesor en el ejercicio de sus funciones y un reconocimiento real de su rol social en un sistema educativo que debe caracterizarse por su calidad, eficiencia y equidad.

La nueva Carrera Pública Magisterial será factible sólo si es parte de un programa integral orientado a la reforma estructural de las instancias de gestión educativa descentralizada, a la racionalización y reorientación de las instituciones formadoras de docentes y a un desarrollo magisterial total que, a su vez, tendrá que estar enlazado con el mejoramiento de la calidad de la educación en el marco del Proyecto Educativo Nacional aprobado por el gobierno con Resolución Suprema Nro. 001-2007-ED. En efecto, mejorar la calidad de los servicios educativos implica la simultánea mejora de la situación profesional, laboral y social de los docentes.

El objetivo principal de la nueva Carrera Pública Magisterial es crear las condiciones que permitan incorporar al magisterio nacional a docentes con una real vocación, un sólido compromiso social y una formación idónea que garanticen una educación de calidad en beneficio de los niños, jóvenes y adultos del Perú. Apunta a que la profesión docente sea la actividad principal de un profesor. En los últimos años se ha afianzado la idea de que la educación permanente y la docencia competen a la sociedad en su conjunto.

Los cambios sociales han llevado a los profesores a asumir responsabilidades cada vez más complejas y de mayor alcance, constituyendo su actuación un soporte indispensable para el éxito de los programas de reforma educativa. Por ello es un imperativo de la época actual lograr una formación docente que permita enfrentar con éxito las nuevas exigencias pedagógicas, tecnológicas y de gestión. Este es uno de los mayores retos de los profesores peruanos e implica aceptar la insuficiencia de una formación inicial que ya no puede ser terminal sino que tiene que ser una formación continua. La idoneidad y calidad profesional son requerimientos que obligan al profesor a una permanente verificación y certificación de sus competencias. Sólo así será posible garantizar el aprendizaje actualizado de los estudiantes en una sociedad en cambio y cooperar en su formación integral como personas.

Asumir responsabilidades cada vez mayores y de trascendencia para el futuro bienestar del país y de los peruanos exige crear las condiciones que aseguren el desarrollo profesional, el reconocimiento social y las retribuciones adecuadas para el magisterio. Esto sólo será posible si se establece un marco normativo y un modelo de gestión de recursos humanos que permitan articular planes de carrera, formación permanente y evaluación del profesor, a partir de una distinta y consistente formación profesional del magisterio para superar su estado actual.

## **Características más relevantes del proyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial**

### **Alcance**

El proyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial tiene carácter nacional, su administración es descentralizada y comprende a los profesores con título pedagógico de los niveles y modalidades de la Educación Básica que trabajan en Instituciones de enseñanza pública.

No incluye a los profesores de las instituciones de educación técnico-productiva y de educación superior no universitaria que tendrán su propia normatividad. Tampoco comprende a los que trabajan en las Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones Regionales de Educación y Ministerio de Educación, que se rigen por la Ley de la Carrera Administrativa del Sector Público, por tener regímenes laborales y escalas remunerativas diferentes. No están incluidos los cesantes y jubilados por haber terminado su ciclo en la Carrera Pública Magisterial. Lo legislado sobre ellos en la Ley del Profesorado y otras disposiciones legales mantiene su plena vigencia, en tanto no se oponga a lo que se establece en el presente proyecto de ley.

## **El profesor**

Se reafirma que el profesor es el agente fundamental del proceso educativo y se insiste en el concepto central de que sin maestros no hay escuelas. Se lo reconoce como un profesional con múltiples habilidades que trascienden el ámbito del aula e influyen en la vida de la comunidad. Esto le exige asumir un sentido de responsabilidad personal y social en beneficio de la educación integral de sus estudiantes y ejercer funciones asociadas a diferentes cargos y tareas articuladas a la luz del ejercicio profesional vinculado a mayores desafíos y responsabilidades.

## **Ética y ciudadanía en la profesión docente**

El proyecto considera un enfoque ético y ciudadano en la carrera. En las últimas décadas, y hasta el presente, nuestra sociedad ha venido sufriendo un paulatino deterioro ético y moral que ha motivado la preocupación de la ciudadanía por fortalecer una educación en valores.

Si en la escuela no se ejercen a plenitud valores como honestidad, verdad, paz, justicia, libertad, solidaridad, respeto a las leyes, a los derechos humanos y a la dignidad de las personas, no tendremos posibilidad de contar en el futuro con ciudadanos capaces de cambiar el rumbo y el destino del Perú. En el logro del ejercicio de estos valores, los profesores desempeñan un rol fundamental y decisivo.

## **Finalidad**

La nueva Carrera Pública Magisterial prioriza la calidad profesional sobre los años de servicio, sin desconocerlos. El reconocimiento de los legítimos derechos del profesor debe ir paralelo a la asunción de plenas responsabilidades frente al educando, en relación al logro de aprendizajes; y, frente a su Institución Educativa y al país, respecto a la calidad de educación que ofrece. Precisa además el compromiso del Estado para el mejoramiento de la calidad de vida de los profesores por medio de condiciones dignas de trabajo, remuneraciones justas y reconocimiento y valoración permanentes de su contribución al desarrollo nacional.

El proyecto de ley se estructura desde y para los estudiantes y sus aprendizajes, siendo su propósito colocar a la profesión docente en el primordial rol de articuladora y agente de cambio en la formación de las nuevas generaciones. Se aspira que los educandos construyan su futuro personal, y el del país, con confianza y responsabilidad, que comprendan y se integren a un mundo global que crecientemente demanda cohesión, entendimiento mutuo, tolerancia y justicia.

## **Niveles**

Se pretende atraer y retener en la Carrera Pública Magisterial a los mejores profesores, desarrollando y potenciado sus capacidades dentro del respeto a sus derechos y el cumplimiento de sus deberes, reconociendo el esfuerzo que realizan por desarrollarse profesionalmente, por el cumplimiento destacado de sus funciones y, especialmente, por el logro que obtienen con sus estudiantes.

Cada profesor percibe una remuneración de acuerdo al Nivel Magisterial al que pertenece. Puede recibir también otras asignaciones económicas por ejercer determinados cargos, trabajar en zonas de pobreza, participar en el seguimiento y

asesoría durante el período de acompañamiento, tener desempeño destacado o impulsar innovaciones.

Se postula revalorar la función docente al incluir posibilidades reales de movilidad y ascenso social, económico y profesional sobre la base de priorizar la idoneidad y calidad profesional más que la antigüedad en el servicio. Si bien se exige un número mínimo de años de permanencia en un Nivel Magisterial, lo que más interesa es la posesión de competencias, la actualización de conocimientos profesionales y el buen desempeño laboral.

Se recomienda el establecimiento de cinco Niveles Magisteriales con tiempos de permanencia mínimos diferenciados: tres años en el Primer Nivel, cinco años en el Segundo, seis en los niveles Tercero y Cuarto, y hasta el retiro en el Nivel Quinto. Establece la convocatoria obligatoria para los ascensos de Nivel Magisterial, por lo menos cada tres años, de acuerdo al número de vacantes que determine el Ministerio de Educación y fija en el doble la remuneración del Quinto Nivel con relación al Primero. El ingreso a éste se realiza anualmente por medio de un concurso público.

El trabajo de docentes que prestan servicios en Instituciones Educativas unidocentes y multigrado tiene dos incentivos: el tiempo para el ascenso y la asignación económica. La exigencia del tiempo mínimo de permanencia en cada nivel se reduce en dos años en el Segundo Nivel Magisterial y en un año en el Tercer y Cuarto Nivel Magisterial si el profesor ha trabajado en una escuela Unidocente o Multigrado el tiempo mínimo exigido para la postulación al siguiente Nivel Magisterial. En cuanto a las asignaciones, se propone elevar sustantivamente, al 30% de su remuneración, la asignación de los profesores que trabajan en Instituciones Educativas Unidocentes; y al 10%, si es que trabajan en Instituciones Educativas multigrado en áreas calificadas como rurales.

### **Áreas de desempeño laboral**

Como áreas de desempeño laboral se considera: la docencia, la gestión educativa y la investigación.

### **El escalafón magisterial**

El escalafón se plantea como una herramienta útil para los diferentes procesos de la Carrera Pública Magisterial al contener la información referida a la trayectoria profesional del docente. Lo establece como un sistema nacional, desconcentrado y público. Al ser nacional permite ordenar la información y disponer de ella en las proyecciones estadísticas y en las acciones administrativas de orden interregional. Al ser público cualquier persona puede recurrir a él.

La inscripción en el escalafón es de oficio y la administración tiene la obligación de actualizar permanentemente la información de cada profesor.

### **Ingreso de profesores competentes para atender las necesidades del sistema educativo**

El proyecto de ley propone que para ingresar a la Carrera Pública Magisterial se debe poseer el título de profesor otorgado por una institución acreditada, ser

miembro del Colegio de Profesores del Perú, así como realizar y aprobar un período de acompañamiento de un año escolar de duración en una Institución Educativa.

El concurso público se efectúa en la Institución Educativa, con la evaluación de los postulantes a la plaza vacante, a cargo del Consejo Académico, que preside el director.

El Consejo Académico también se encarga de ejecutar los procesos para el ascenso en la Carrera Pública Magisterial.

El concurso público es eliminatorio. El profesor ganador de la plaza es nombrado en el Primer Nivel de la Carrera Pública Magisterial. Los que no la aprueben podrán presentarse a otros concursos públicos que se convoquen.

### **Desarrollo de una cultura de evaluación**

La evaluación es el soporte de la dinámica requerida para el progreso en la carrera, cuyas exigencias básicas son la eficiencia laboral y el desarrollo profesional continuo. Se la considera como un proceso permanente, transparente, sistemático formativo y confiable, que debe contribuir a adecuar la formación continua para atender las demandas de desarrollo institucional y profesional de los profesores.

Para ascender y permanecer en la carrera es requisito ser evaluado en el desempeño laboral cada tres años. No presentarse a la evaluación del desempeño laboral, o desaprobala en tres oportunidades, después de haber recibido una capacitación complementaria, implica el retiro de la carrera. Las evaluaciones de desempeño proveen al Estado de la información necesaria para ofrecer oportunidades de capacitación a aquellos profesores que muestren debilidades y requieren superarse. Los profesores tienen derecho a conocer los resultados de sus evaluaciones. Quienes tengan buen desempeño docente podrán postular a pasantías o becas.

La evaluación para el ascenso se realiza a través de un concurso público nacional, ejecutado descentralizadamente y de carácter clasificatorio en función de las plazas vacantes por Nivel Magisterial definidas por el Ministerio de Educación. La evaluación del desempeño laboral, que se realiza en la Institución Educativa, es un factor de ascenso y se asocia especialmente a los resultados que los profesores obtienen con sus alumnos. El otro factor para el ascenso es una prueba que busca medir si el postulante reúne las competencias y conocimientos requeridos para el Nivel Magisterial al que busca promoverse.

### **Fortalecimiento del liderazgo del Director de la Institución Educativa**

El ejercicio del cargo de director debe ser incentivado y reconocido con una asignación económica especial, sustantivamente mayor a la que se percibe en la actualidad.

El acceso al cargo de director en Instituciones Educativas se podrá lograr a partir del momento en que el profesor tenga dos años de permanencia en Segundo Nivel Magisterial; y, en el caso de instituciones unidocentes o multigrado, requerirá sólo un año en dicho Nivel.

Salvo la recomendación de tener en cuenta el desempeño de cargos directivos, no se establece limitación alguna para postular a la dirección, de modo que cualquier profesor formado para el ejercicio profesional en cualquiera de los niveles educativos -inicial, primaria y secundaria- puede acceder al cargo de director en una Institución Educativa que ofrezca más de un nivel de enseñanza.

### **Valoración del esfuerzo de formación permanente de los profesores**

En cumplimiento de lo establecido por la Ley N° 28044, Ley General de Educación, se propone que el Programa de Formación y Capacitación Permanente sea normado por el Ministerio de Educación, organizado y promovido por las Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local e Instituciones Educativas, teniendo en cuenta las políticas nacionales. Recomienda una acción permanente de capacitación en las Instituciones Educativas para articular las acciones de formación y capacitación con las necesidades de la institución y las carencias detectadas en la evaluación de los docentes.

Valora el esfuerzo realizado por el profesor en su perfeccionamiento profesional en lo que se refiere a la obtención de diplomados y postgrados o equivalentes que le permitirán acceder a los niveles más altos de la carrera y propone apoyo financiero para tener la oportunidad de lograr dichos postítulos y postgrados.

### **Derechos y deberes**

Se considera necesario que la autonomía profesional sea reconocida como una libertad académica básica vinculada a la capacidad de seleccionar y adoptar métodos pedagógicos adecuados y a tomar decisiones dentro del marco del programa curricular y del proyecto educativo institucional. Se busca una flexibilidad que favorezca el ejercicio de la creatividad de cada docente.

Asimismo, además de explicitar el derecho de los maestros a hacer carrera sobre la base del mérito, el proyecto de ley resguarda el derecho de los profesores a no ser marginados por diversas razones como género, raza, religión, opinión, etc.

Por otro lado, cabe señalar que no sólo es importante que exista un justo equilibrio entre los derechos del profesor y sus deberes, sino que también es necesaria una relación equitativa entre los derechos del profesor y los derechos de los estudiantes a una enseñanza de calidad.

Los derechos económicos de los profesores, están vinculados al reconocimiento del esfuerzo por obtener buenos resultados con sus alumnos y a un eficiente desempeño laboral, así como a la experiencia, superación profesional y responsabilidad en el cargo, lo que estará asociado a procesos de evaluación.

Finalmente, se incluyen otros derechos que establecen la necesidad de que el profesor conozca los resultados de sus evaluaciones censales o de desempeño, goce de licencias, pueda reingresar al servicio bajo determinadas condiciones y tenga la garantía de contar con las condiciones mínimas de trabajo para un eficiente desempeño de sus funciones.

Asimismo se expresan explícitamente los deberes del profesor ante los padres y la comunidad, como responsable del aprendizaje de sus estudiantes.

## **Sanciones**

El proyecto reduce de cinco a tres los grados de sanción. El fundamento de las sanciones se vincula a la necesidad de que los profesores asuman una mayor responsabilidad frente al cumplimiento de sus obligaciones, ya que cualquier falta genera un daño al proceso formativo de los estudiantes. Plantea un proceso administrativo sumario y escrito para definir la responsabilidad y, si fuera el caso, aplicar la sanción correspondiente.

La gravedad de la falta, y por ende el grado de sanción, deberá estar vinculada a sus consecuencias en el proceso formativo de los estudiantes. Por ello se tipificarán las faltas con el fin de que las sanciones puedan ser establecidas claramente por los docentes y las autoridades en relación al perjuicio que causen a la formación integral de los estudiantes.

## **Políticas de remuneración**

La característica principal del actual sistema de remuneraciones de los profesores es el trato igualitario en los incrementos, no reconociéndose los esfuerzos que realizan para su desarrollo académico y profesional. Al no reconocerse esfuerzos, calidades y desempeños, y valorar el trabajo de los profesores exclusivamente sobre la base del factor tiempo de servicios, se produce un natural desaliento y la inexistencia, en la práctica, de la Carrera Pública Magisterial.

Lo que se plantea es una política que contemple una remuneración notablemente diferenciada en función del nivel magisterial en el que cada profesor se ubique, a la que podrán sumarse asignaciones complementarias por diferentes conceptos que reconozcan la calidad del trabajo docente, el ejercicio de funciones directivas y las condiciones adversas en las cuales realiza su actividad. El propósito es incentivar el éxito de los alumnos, el mayor rendimiento laboral y alentar y reconocer esfuerzos y calidades.

Los gobiernos regionales y locales deberán tener una participación activa en la entrega y desarrollo de tales estímulos y compensaciones.

### **a. Remuneración por Niveles Magisteriales**

La propuesta de remuneraciones por niveles se fundamenta en el reconocimiento del profesor como profesional de la educación.

La diferencia remunerativa actual entre un maestro del Quinto Nivel y uno del Primero es sólo del 17%. El proyecto considera que esta diferencia debe alcanzar el 100%.

El monto propuesto para el Primer Nivel es equivalente a la remuneración que tienen los docentes que están en dicho Nivel Magisterial en la actual Ley del Profesorado. Para el Segundo Nivel, al plantearse un incremento del 15% respecto del Nivel anterior, se están reconociendo los esfuerzos personales que el docente debe efectuar para acceder a competencias que lo califiquen como un profesor de aula que garantiza una calidad educativa óptima. Para el Tercer Nivel se propone un incremento del 30% respecto del Primero, con la finalidad de otorgar ingresos que contribuyan a la mayor responsabilidad del profesor en materia de aporte al pleno

desarrollo de las áreas pedagógicas del proyecto educativo y de la Institución Educativa. Para los Niveles Cuarto y Quinto, se propone un incremento de 50% y 100% respectivamente, respecto del Primero, buscando la tranquilidad económica del profesor con el fin de que, sobre la base de su experiencia y sólida formación profesional, pueda proponer y asesorar las innovaciones prácticas en materia de gestión y desarrollo, tanto en los campos de la pedagogía como en el desenvolvimiento de las Instituciones Educativas y de la relación entre éstas y la comunidad.

La factibilidad financiera y la voluntad política del gobierno son imprescindibles para la viabilidad de la nueva Carrera Pública Magisterial.

#### **b. Asignación por el ejercicio de cargo directivo**

Se aspira valorar las responsabilidades y competencias que implica el cargo de director. Se hace elevando la asignación mensual por ejercicio de este cargo a un equivalente al 10%, 30% y 50% de la remuneración correspondiente a su Nivel Magisterial, dependiendo del número de turnos de funcionamiento de la institución que dirige y no del número de secciones como es en la actualidad.

En el caso del subdirector se plantea una asignación del 10% de su remuneración considerando las horas adicionales de trabajo y sus mayores funciones y responsabilidades. Además, el subdirector goza de treinta días de vacaciones y no de sesenta como los docentes de aula.

#### **c. Asignación por trabajo en instituciones unidocentes y multigrado en ámbito rural**

Se propone redefinir el criterio de otorgamiento de asignaciones que establece la legislación vigente. Distinguen dos tipos de asignación: por un lado, 30% para los profesores titulados que trabajan en Instituciones Educativas unidocentes; y por otro lado, 10% para los profesores que prestan servicios en Instituciones Educativas multigrado en áreas calificadas como rurales. Se privilegia a los docentes que laboran en las zonas más alejadas y con graves carencias de servicios básicos, infraestructura educativa, textos y materiales didácticos y que además, por su ubicación geográfica, no tienen otro ingreso económico.

No se excluye la posibilidad de que el Ministerio de Educación aplique una política de asignación a los docentes no titulados que todavía prestan servicios en escuelas unidocentes o multigrado ubicadas en área rural.

#### **d. Asignación por acompañamiento y asesoría**

El profesor seleccionado que realiza tareas de acompañamiento y asesoría de aquellos que se encuentran en el período de acompañamiento tendrá una asignación especial. Entre sus funciones están observar clases, conversar con los estudiantes, revisar programaciones de aula, tener conversaciones periódicas con el profesor al que acompañan y preparar un informe de apreciación sobre su desempeño.

#### **e. Asignación por excelencia profesional**

Algunos países han formado redes de excelencia didáctica, sostenidas por profesores que voluntariamente ingresan a ese círculo luego de someterse a una rigurosa acreditación de conocimientos, habilidades y competencias acerca de su especialidad, lo que les da capacidad para poder asumir diversas tareas de apoyo pedagógico a otros profesores.

Se reconoce un programa especial de excelencia profesional que responde a la necesidad de aplicar una estrategia de mejoramiento de la calidad educativa, basada en la formación de un equipo calificado constituido por profesores rigurosamente seleccionados, que promueve en las Instituciones Educativas la incorporación y difusión de buenas prácticas docentes, los aportes de la tecnología y experiencias innovadoras exitosas.

#### **f. Asignación por desempeño**

En el proyecto se propone una asignación asociada al desempeño laboral, a los buenos resultados con los alumnos, a la innovación educativa y práctica docente porque tiene relación directa con la elevación de la efectividad y eficiencia docentes y reconoce el trabajo realizado en el aprendizaje y formación de los estudiantes y el desarrollo de la comunidad.

#### **g. Premios y estímulos**

Valorar a los profesionales docentes pasa, entre otros aspectos, por el reconocimiento social a la tarea que realizan. Por ello se hace necesario reafirmar lo establecido en la Ley del Profesorado vigente respecto a la necesidad de desarrollar una amplia política de estímulos y reconocimientos.

#### **Servicio activo**

Se ratifica que la carrera se desarrolla sólo en la Institución Educativa y que el profesor que está en servicio activo es aquel que ejerce la función para la cual fue nombrado.

#### **Reasignaciones**

Una innovación es la participación del Director en la aceptación de una solicitud de reasignación a una plaza de su Institución Educativa. Esto permite que los intereses del profesor, que solicita su reasignación, sean compatibles con los de la Institución Educativa respecto a los antecedentes profesionales y calificación de competencias del profesor.

#### **Permutas**

Igualmente, se priorizan las necesidades de la Institución Educativa, y la opinión favorable de los Directores, para aceptar una solicitud de permuta. Los Directores deben privilegiar el interés de la Institución Educativa y los requerimientos de aprendizaje de los estudiantes.

## **Encargos**

Esta acción de personal, que no se encuentra prevista en la actual legislación educativa, se da en la práctica. Los encargos, en muchas oportunidades, tienen una duración de dos o más años, lo que no beneficia ni al directivo encargado ni a la Institución Educativa. Por ello el proyecto de ley considera el carácter temporal y excepcional del cargo, que no podrá exceder dos años lectivos.

## **Licencias**

Los diferentes tipos de licencia se establecen en concordancia con la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

## **Redefinición de la jornada laboral**

Actualmente los profesores tienen una jornada laboral ordinaria que varía entre 24, 30 y 40 horas pedagógicas. La propuesta es unificar la jornada de trabajo de los profesores en treinta horas cronológicas semanales. El profesor tiene, en el marco de las 30 horas cronológicas presenciales en la Institución Educativa, las horas de docencia en el aula, de preparación de clases, de actividades extracurriculares complementarias, de proyección social y de apoyo al desarrollo de la institución educativa. Se propone también para el director una asignación económica significativa, establecida en función del número de turnos de funcionamiento de la Institución Educativa donde trabaja y se reconoce asimismo una asignación adicional para el subdirector. A más turnos, más horas de trabajo y de responsabilidad, lo que debe implicar una compensación económica mayor.

Esta ampliación de jornada permitirá, especialmente en el caso de los profesores de educación secundaria, mantener una comunicación periódica con los padres de sus estudiantes, coordinar con otros profesores y/o desarrollar círculos de calidad o de autocapacitación, entre otras actividades complementarias al desarrollo del programa de estudios, además de percibir un mayor ingreso.

Además, dentro de su jornada laboral, los directivos y personal jerárquico también horas de trabajo en el aula con el propósito de mantener contacto con los estudiantes y con las experiencias de práctica pedagógica que allí se llevan a cabo.

## **Régimen de vacaciones**

El proyecto reafirma el derecho adquirido, establecido en la Ley del Profesorado vigente, que concede a los profesores de aula sesenta días de vacaciones al año y treinta días al personal directivo. Plantea que las vacaciones no son acumulables debido a la naturaleza de la función que realiza el profesor, por el riesgo de que algunos estudiantes se queden sin profesor durante el período escolar.

## **Retiro definitivo**

Así como el proyecto de ley plantea la posibilidad del reingreso de profesores en determinados casos, también es claro y categórico en prohibir el reingreso de profesores que han sido destituidos, ya que la gravedad de las acciones que motivaron el retiro del servicio manifiesta la falta de idoneidad para ejercer adecuadamente la función de educar y enseñar a los estudiantes.

## ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

### ANÁLISIS FINANCIERO DE LA APLICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY DE CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

La determinación del costo de la Carrera Pública Magisterial toma en consideración diversas fuentes de referencia; entre ellas, las siguientes:

- a. El presupuesto del sector Educación.
- b. Las estadísticas oficiales del personal docente elaboradas por las Unidades de Estadística Educativa y de Personal del Ministerio de Educación.
- c. Las proyecciones de crecimiento del PBI contenidas en el Marco Macroeconómico 2007-2009, versión actualizada a de agosto de 2006.

El primer paso en la estimación de los costos de la Carrera Pública Magisterial ha sido establecer el monto de la planilla de pagos a docentes al año 2006. La misma toma en cuenta la distribución del profesorado estatal nombrado y contratado y por niveles magisteriales. De acuerdo a los datos que aparecen en el **Anexo 1**, la planilla de pagos, calculada a 12 meses, para los docentes con título pedagógico – nombrado y contratado- y para los auxiliares de educación con título pedagógico asciende a S/. 4,366'773,364. En ella están incluidos los aumentos otorgados al magisterio estatal durante el 2006.

El segundo paso ha sido determinar las remuneraciones docentes teniendo como referencia la nueva escala planteada en la propuesta de Ley de Carrera Pública Magisterial. La referida propuesta establece los índices siguientes relacionados con la escala de remuneraciones:

- a) La remuneración del profesor del II Nivel Magisterial será 15% mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- b) La remuneración del profesor del III Nivel Magisterial será 30% mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- c) La remuneración del profesor del IV Nivel Magisterial será 50% mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- d) La remuneración del profesor del V Nivel Magisterial será 100% mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.

De otro lado, la propuesta hace referencia a que la jornada laboral del profesor es de 30 horas.

Si la remuneración del I Nivel Magisterial en la nueva Carrera Pública Magisterial fuese equivalente a la de un profesor que está en el I Nivel Magisterial con jornada laboral de 30 horas, en el actual régimen de la Ley del Profesorado, ella sería de S/. 1,196 mensual. Por tanto, el profesor que está en el V Nivel Magisterial debería percibir una remuneración mensual de S/. 2,392, tal como se aprecia en el **Anexo 2**.

El **Anexo 3** tiene como objetivo mostrar el costo de la escala de remuneraciones propuesta en el proyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial sin hacer modificaciones a la actual distribución del profesorado estatal según niveles

magisteriales. La forma de calcularlo es comparando el actual costo de la planilla de remuneraciones con el costo que significa aplicar la nueva escala.

El **Anexo 4** presenta el costo de la aplicación de la nueva escala de remuneraciones pero corrigiendo la estructura de distribución de los profesores por niveles magisteriales de acuerdo al criterio siguiente:

- |   |     |
|---|-----|
| a. Profesores en el V Nivel Magisterial   | 5%  |
| b. Profesores en el IV Nivel Magisterial  | 10% |
| c. Profesores en el III Nivel Magisterial | 15% |
| d. Profesores en el II Nivel Magisterial  | 30% |
| e. Profesores en el I Nivel Magisterial   | 40% |

De acuerdo a este criterio reordenador, el costo de la aplicación de la escala de remuneraciones se incrementa a S/. 493'444,305.

A diferencia de la Ley vigente del Profesorado, y de la Ley N° 15215 de la década de los sesenta, el proyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial plantea una aplicación progresiva de la nueva escala de remuneraciones. En el **Anexo 5** se proponen tres alternativas: en cinco, ocho y diez años. En el primer caso, el número de docentes del actual régimen de Ley del Profesorado que se incorporarían a la nueva Carrera sería de 56,914 cada año. En el caso de que la Carrera sea implementada en un período de ocho años, se propone una incorporación de 35,571 docentes por año. Finalmente en la alternativa recomendada, de aplicación en diez años, los docentes del actual régimen de la Ley del Profesorado se incorporarían a un ritmo de 28,457 profesores por año.

La propuesta de Ley de Carrera Pública Magisterial plantea la aplicación de diversos incentivos orientados a reconocer el trabajo en determinados cargos, promover el aumento del desempeño académico y la competencia profesional. Al igual que en el caso de la aplicación de la nueva escala, se propone que la aplicación de estos incentivos sea gradual.

El **Anexo 6** presenta la estimación de los costos de aplicación de los incentivos de carácter temporal, en tanto se ejerce un determinado cargo o se cumple con determinadas metas. De acuerdo con los cálculos realizados, el costo de los incentivos, en la estrategia de aplicación en 10 años, se incrementaría de S/. 20'326,600 a S/. 174'691,382. Se han deducido los gastos que se realizan actualmente en el presupuesto por asignación al ejercicio del cargo de Director –en promedio S/. 600 al año por Director-y por trabajo en zonas rurales, de altura, frontera y emergencia –en promedio S/. 450 al año por profesor.

En relación al incentivo por desempeño, se prevé que beneficie al 20% del profesorado estatal. Algunas actividades que podrían implementarse en relación a este incentivo ya vienen siendo experimentadas por el Ministerio de Educación con carácter piloto o exploratorio. Por ejemplo, bonificar a los docentes de escuelas unidocentes y multigrado que muestren los más altos índices de asistencia y puntualidad; bonificar a los docentes que quieran participar de programas de apoyo a alumnos que estén en riesgo de repetir el año escolar.

La asignación por “Excelencia Profesional” equivale a una remuneración mensual por año. Se otorgaría a aquellos profesores que habiendo superado un conjunto de exigencias relativas al dominio de conocimientos y capacidades previamente definidos, experiencia en capacitación y formulación y ejecución de proyectos creativos, pasen a formar parte de este programa. En los primeros tres años de aplicación de la Ley, las convocatorias para el programa “Excelencia Profesional” plantean una meta de 500 docentes incorporados, cantidad que iría aumentando progresivamente.

La asignación por Acompañamiento y asesoría durante el período de acompañamiento equivale al 10% de la remuneración permanente y se paga durante nueve meses del año escolar. La reciben los profesores que hayan sido seleccionados por el Consejo Académico, presidido por el Director, como retribución al encargo que reciben de asesorar y monitorear el trabajo de los profesores que han ingresado a la Carrera Pública Magisterial en calidad de contratados durante un año.

Las asignaciones por el ejercicio de cargos de Director serían significativamente superiores a las que hoy reciben, en función al número de turnos de funcionamiento de la institución educativa que dirigen. Utilizando la escala de remuneraciones propuesta, se estima que para el Director de una institución educativa con tres turnos de funcionamiento, tendría una asignación diez veces mayor que la actualmente recibida.

En el caso de los subdirectores serían beneficiados con una asignación equivalente al 10% de su remuneración permanente, que por ahora no perciben.

Se estima que cuando este generalizado este incentivo por función directiva podrían beneficiarse 36,000 directores y subdirectores.

Finalmente, están las asignaciones para profesores de escuelas unidocentes, multigrado y polidocentes ubicadas en áreas calificadas como rural. El beneficio de este incentivo alcanzaría a 72,768 profesores a un costo de S/. 130 millones en el décimo año de aplicación de la propuesta de Ley.

El **Anexo 7** presenta el costo global de aplicación de la Carrera Pública Magisterial que asciende a S/. 910.8 millones, incluidas las demandas para implementar la escala de remuneraciones, las asignaciones por incentivo, el financiamiento de la creación de nuevas plazas docentes para atender el crecimiento vegetativo de la matrícula y el costo de las evaluaciones para el ingreso a la carrera, el desempeño docente y los ascensos. Se proyecta que entre el 2008 y 2017 se incorporarían mil nuevos docentes por año para atender el crecimiento de la matrícula en educación inicial y secundaria no así para la educación primaria donde la matrícula es decreciente<sup>1</sup>. Cabe indicar que para esos mil docentes, el ingreso a la docencia se realizaría obligatoriamente en el régimen de la nueva Carrera Pública Magisterial.

---

<sup>1</sup> Si las tendencias continúan, sólo entre el período 2005-2015 se estima que la matrícula en educación primaria podría disminuir en 292,000 alumnos. Si las tasas de eficiencia mejoran la disminución podría alcanzar los 403,000 alumnos.

Finalmente, el **Anexo 8**, establece las relaciones del costo del proyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial con las tendencias de crecimiento del presupuesto del sector Educación.

Se toma en cuenta las proyecciones de crecimiento del PBI hasta el 2009 definidas en el Marco Macroeconómico 2007-2009, actualizado a agosto de 2006. Para el resto del período se asume un crecimiento nominal del 7%.

El gasto público total se estima en 19% del PBI.

Para determinar las asignaciones al sector Educación se asume que el presupuesto de Educación aumenta cada año en 0.25% del valor del PBI estimado para ese año. Su participación en el PBI se elevaría del 3.50% al 3.61% al final del período programado.

La aplicación de la Ley de Carrera Pública Magisterial alcanzaría una participación del 25% del incremento del presupuesto de educación en el año dos de su aplicación, hasta llegar al 60% cuando la Carrera este totalmente implementada.

Ciertamente que acelerar o disminuir el ritmo de aplicación de la propuesta de Ley dependerá de la voluntad política y de la forma como evolucione el crecimiento económico. La ventaja que presenta la estrategia de aplicación de la nueva Carrera Pública Magisterial está en su progresividad; es decir, en la capacidad de poder impulsarla en unos momentos, o desacelerar su aplicación, dependiendo de las circunstancias.

## ANEXO 1

### Costo anual de las remuneraciones del magisterio público nombrado. Cinco niveles Incluye aumentos otorgados hasta el 2006 a 12 meses Valores 2006

Niveles Magisteriales	Nº de docentes	Costo anual de las remuneraciones
V	7.278	122.091.408
IV	9.451	127.998.297
III	50.768	814.438.692
II	117.174	1.839.370.836
I*	99.898	1.433.150.028
<b>Total</b>	<b>284.569</b>	<b>4.366.773.564</b>

\* Incluye 47,597 docentes contratados y 76 auxiliares de educación

## ANEXO 2

### Escala de remuneraciones si los profesores ingresaran a la Carrera Pública Magisterial con la remuneración vigente (1)

Niveles Magisteriales	Propuesta de Escala de Remuneraciones	Remuneración Mensual	
		Actual	Propuesta al al momento de ingreso a la CPM (2)
<b>V</b>	200	1398	2392
<b>IV</b>	160	1391	1914
<b>III</b>	135	1337	1615
<b>II</b>	115	1308	1375
<b>I</b>	100	1196	1196
<b>Remuneración promedio</b>		<b>1279</b>	

(1) Las remuneraciones no incluyen las asignaciones temporales ni permanentes

(2) Las cifras han sido redondeadas a unidades y se expresan en nuevos soles a precios del año 2006. La estructura se actualiza en base a las modificaciones que se produzcan en el año.

### ANEXO 3

**Costo de aplicar la propuesta de remuneraciones a los profesores nombrados del actual magisterio público considerando la actual estructura de distribución de profesores en los cinco niveles magisteriales y una jornada laboral única de 30 horas**

Nivel Magisterial	Profesores Titulados 2006	Propuesta de Escala de remuneraciones I Nivel = 100	Propuesta de remuneración bruta mensual Base 2006	Remuneración bruta anual Base 2006	Costo anual de la propuesta
V	7.278	200	2392	28.704	208907712
IV	9.451	150	1794	21.528	203461128
III	50.768	130	1555	18.660	947330880
II	117.174	115	1375	16.505	1933933435
I	99.898	100	1196	14.352	1433736096
<b>TOTAL</b>	<b>284569</b>				<b>4727369251</b>
<b>Costo actual</b>					<b>4366773564</b>
<b>Costo neto de la escala de remuneraciones de la CPM</b>					<b>360595687</b>

### ANEXO 4

**Costo de aplicar la propuesta de remuneraciones a los profesores nombrados del actual magisterio público considerando cinco niveles magisteriales y una jornada laboral única de 30 horas corrigiendo la distribución de docentes por niveles\***

Nivel Magisterial	Profesores Titulados*	Propuesta de Escala de remuneraciones I Nivel = 100	Propuesta de remuneración bruta mensual Base 2006	Remuneración bruta anual Base 2006	Costo anual de la propuesta
V (5%)	14228	200	2392	28.704	408413429
IV (10%)	28457	160	1794	21.528	612622296
III (15%)	42685	135	1555	18.660	796502100
II (30%)	85371	115	1375	16.505	1409026329
I (40%)	113828	100	1196	14.352	1633653715
<b>TOTAL</b>	<b>284569</b>				<b>4860217869</b>
<b>Costo actual</b>					<b>4366773564</b>
<b>Costo neto de la escala de remuneraciones de la CPM</b>					<b>493444305</b>

\* Considera la distribución siguiente: I Nivel 40%; II Nivel 30%, III Nivel 15%, IV Nivel 10% y V Nivel 5%

## ANEXO 5

### Alternativas de Incorporación Gradual de Profesores a la Nueva Carrera Pública Magisterial (CMP) y los correspondientes Incrementos Anuales de Costos para aplicar la escala de Remuneraciones de Profesores para periodos de 5, 8 y 10 años

Alternativas	Período									
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Profesores incorporados anualmente a la CPM (1)	56,913	56,914	56,914	56,914	56,914					
Incremento costo anual de Remuneraciones (nuevos soles) (2)	98'688,861	98'688,861	98'688,861	98'688,861	98'688,861					
Profesores incorporados anualmente a la CPM (1)	35,571	35,571	35,571	35,571	35,571	35,571	35,571	35,571		
Incremento costo anual de Remuneraciones (nuevos soles) (2)	61'680,538	61'680,538	61'680,538	61'680,538	61'680,538	61'680,538	61'680,538	61'680,538		
Profesores incorporados anualmente a la CPM (1)	28,456	28,456	28,456	28,456	28,456	28,456	28,456	28,456	28,456	28,456
Incremento costo anual de Remuneraciones (nuevos soles) (2)	49'344,430	49'344,430	49'344,430	49'344,430	49'344,430	49'344,430	49'344,430	49'344,430	49'344,430	49'344,430

Todas las cifras han sido redondeadas a unidades y se expresan a precios del año 2006

(1) El total de profesores titulados, nombrados y contratados, más los auxiliares con título pedagógico al año 2006 es de 284,569

(2) El Incremento Presupuestal por la incorporación del 100% del actual Magisterio a la escala de remuneraciones es de 564'818,589 nuevos soles

**ANEXO 6**

**Costo del incremento presupuestal anual por Incentivos - Estrategia 10 años**

<b>Asignaciones y Beneficios</b>	<b>Años</b>									
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Desempeño (S/.)	<b>2,000,000</b>	<b>4,000,000</b>	<b>6,000,000</b>	<b>10,000,000</b>	<b>14,000,000</b>	<b>18,000,000</b>	<b>20,000,000</b>	<b>22,800,000</b>	<b>22,800,000</b>	<b>22,800,000</b>
Beneficiarios (20% de Profesores)	2500	5000	75000	12500	17500	22500	25000	28500	28500	28500
Excelencia Profesional (S/.)	<b>700,000</b>	<b>1,400,000</b>	<b>2,100,000</b>	<b>2,800,000</b>	<b>4,200,000</b>	<b>5,600,000</b>	<b>7,700,000</b>	<b>8,400,000</b>	<b>8,400,000</b>	<b>8,400,000</b>
Beneficiarios (Profesores)	500	1000	1500	2000	3000	4000	5500	6000	6000	6000
Acompañamiento y Asesoría (S/.)	<b>4,500,000</b>	<b>4,500,000</b>	<b>4,500,000</b>	<b>4,500,000</b>	<b>4,500,000</b>	<b>4,500,000</b>	<b>4,500,000</b>	<b>4,500,000</b>	<b>4,500,000</b>	<b>4,500,000</b>
Beneficiarios (Profesores)	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
Cargo de Director (S/.)	<b>3,810,600</b>	<b>7,621,200</b>	<b>11,431,800</b>	<b>19,053,000</b>	<b>26,674,200</b>	<b>38,106,000</b>	<b>47,632,500</b>	<b>62,874,900</b>	<b>62,874,900</b>	<b>62,874,900</b>
Beneficiarios (Profesores)	2,000	4,000	6,000	10,000	14,000	20,000	25,000	33,000	33,000	33,000
Cargo de Sub-Director (S/.)	<b>1,746,000</b>	<b>3,492,000</b>	<b>5,238,000</b>	<b>5,238,000</b>	<b>5,238,000</b>	<b>5,238,000</b>	<b>5,238,000</b>	<b>5,238,000</b>	<b>5,238,000</b>	<b>5,238,000</b>
Beneficiarios (Profesores)	1,000	2,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
Prestación de Servicios en las I.E.: Unidocente (S/.)	<b>9,850,000</b>	<b>12,312,500</b>	<b>14,775,000</b>	<b>17,237,500</b>	<b>19,700,000</b>	<b>22,162,500</b>	<b>24,625,000</b>	<b>29,550,000</b>	<b>34,475,000</b>	<b>42,128,450</b>
Beneficiarios (Profesores)	2,000	2,500	3,000	3,500	4,000	4,500	5,000	6,000	7,000	8,554
Multigrado (S/.)		<b>8,755,200</b>	<b>17,510,400</b>	<b>26,265,600</b>	<b>35,020,800</b>	<b>43,776,000</b>	<b>52,531,200</b>	<b>61,286,400</b>	<b>70,041,600</b>	<b>87,844,752</b>
Beneficiarios (Profesores)		6,400	12,800	19,200	25,600	32,000	38,400	44,800	51,200	64,214
<b>Costos de Incentivos (A)</b>	<b>22.606.600</b>	<b>42.080.900</b>	<b>61.555.200</b>	<b>85.094.100</b>	<b>109.333.000</b>	<b>137.382.500</b>	<b>164.226.700</b>	<b>194.649.300</b>	<b>208.329.500</b>	<b>233.786.102</b>
<b>Beneficiarios de las Asignaciones</b>	<b>15.500</b>	<b>30.900</b>	<b>46.300</b>	<b>67.700</b>	<b>89.600</b>	<b>113.500</b>	<b>136.900</b>	<b>154.800</b>	<b>162.200</b>	<b>176.768</b>
<b>Menos asignación gastos actuales(B)</b>	<b>2,280,000</b>	<b>7,206,000</b>	<b>12,132,000</b>	<b>18,258,000</b>	<b>24,384,000</b>	<b>31,710,000</b>	<b>38,436,000</b>	<b>47,232,000</b>	<b>51,228,000</b>	<b>59,094,720</b>
A directores	1,200,000	2,400,000	3,600,000	6,000,000	8,400,000	12,000,000	15,000,000	19,800,000	19,800,000	19,800,000
Por rural, frontera, altura...	1,080,000	4,806,000	8,532,000	12,258,000	15,984,000	19,710,000	23,436,000	27,432,000	31,428,000	39,294,720
<b>Costo total neto de los Incentivos (A-B)</b>	<b>20.326.600</b>	<b>34.874.900</b>	<b>49.423.200</b>	<b>66.836.100</b>	<b>84.949.000</b>	<b>105.672.500</b>	<b>125.790.700</b>	<b>147.417.300</b>	<b>157.101.500</b>	<b>174.691.382</b>

**ANEXO 7**  
**Costos anuales y totales de la remuneración permanente, nuevas plazas y asignaciones de profesores nombrados en la CPM para un período de 10 años. Costos acumulados**  
 En millones de nuevos soles

Conceptos	Años									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Costo de la incorporación gradual a la nueva CPM	49,3	98,6	147,9	197,2	246,5	295,8	345,1	394,4	443,7	493,0
Costo adicional por nuevas plazas para atender el crecimiento matrícula(1)	14.3	28.7	43.1	57.4	71.8	86.1	100.5	114.8	129.2	185.4
Asignaciones por concepto de incentivos	20.3	34.9	49.4	66.8	84.9	105.7	125.8	147.4	157.1	174.7
Costo de aplicación de las evaluaciones de ingreso, ascenso, desempeño	47.7	47.7	50	47.7	47.7	54.4	47.7	47.7	56.2	47.7
<b>TOTAL</b>	<b>135.3</b>	<b>217.3</b>	<b>301.5</b>	<b>374.9</b>	<b>460.4</b>	<b>555.2</b>	<b>627</b>	<b>715.9</b>	<b>801.5</b>	<b>910.8</b>

(1) 1,000 plazas de crecimiento de la matrícula por año

## ANEXO 8

### Costos anuales y totales de la remuneración permanente, nuevas plazas y asignaciones por incentivos Relación entre el costo de la Carrera Pública Magisterial y los incrementos de presupuesto proyectados para el sector Educación Estrategia a 10 años

	Año 1*	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
<b>Producto Bruto Interno (1)</b>	<b>325</b>	<b>348</b>	<b>374</b>	<b>400</b>	<b>429</b>	<b>460</b>	<b>493</b>	<b>528</b>	<b>566</b>	<b>607</b>
<b>Gasto Público Total (2)</b>	61.807	66.063	70.984	76.076	81.529	87.362	93.632	100.339	107.521	115.235
<b>Incremento del Gasto Público</b>		4.256	4.921	5.092	5.453	5.833	6.270	6.707	7.182	7.714
<b>0.25% del PBI</b>	813	869	934	1,001	1,073	1,150	1,232	1,320	1,415	1,516
<b>Presupuesto de Educación si su incremento es 0.25% del PBI</b>	11,379	12,249	13,183	14,184	15,256	16,406	17,638	18,958	20,373	21,889
<b>% de participación Presupuesto Educación/ PBI</b>	3.50	3.52	3.53	3.54	3.56	3.57	3.58	3.59	3.60	3.61
<b>Incremento nominal del Presupuesto de Educación</b>	813	869	934	1,001	1,073	1,150	1,232	1,320	1,415	1,516
<b>Costo Anual de la Ley de CPM</b>	135.3	217.3	301.5	374.9	460.4	555.2	627	715.9	801.5	910.8
<b>% de Incremento anual del costo de la Ley de CPM</b>		0.25	0.32	0.37	0.43	0.48	0.51	0.54	0.57	0.6
<b>% de Costo Anual de la Ley de CPM/ Incremento del Gasto Público</b>		3.29	4.25	4.93	5.65	6.36	6.70	7.13	7.45	7.90
<b>% de Costo de la Ley de CPM/ Incremento del Presupuesto Educación</b>		24.98	32.28	37.45	42.95	48.28	50.89	54.23	56.64	60.08

(1) El punto de partida es el marco macroeconómico 2007-2009 Actualizado a Agosto del 2006. Crecimiento nominal del PBI de 7% anual

(2) El crecimiento del gasto público total se estima en 19% del PBI.