



# CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Luces y sombras de la norma aprobada (Ley N° 29062)

MANUEL PAIBA COSSÍOS



*tarea*



**CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**  
**Luces y sombras de la norma aprobada**  
**(Ley N° 29062)**

**MANUEL PAIBA COSSÍOS**

**PAIBA COSSÍOS, Manuel**

**Carrera pública magisterial. Luces y sombras de la norma aprobada (Ley N° 29062)**  
/ Manuel Paiba Cossios.— Lima: TAREA, 2007, 92 pp.

I.S.B.N. 978-9972-235-10-8

Docentes / Legislación / Carrera pública magisterial / Formación de docentes  
/ Remuneración del docente / Evaluación del docente / Desarrollo profesio-  
nal del docente.

Perú

CLC LB1775  
CCD 379

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2007-11489.

Esta obra fue elaborada por encargo de Tarea Asociación de Publicaciones Educativas.

Autor: **Manuel Paiba Cossios.**

Diseño de carátula e interiores: Gonzalo Nieto Degregori.  
Diagramación: Lluly Palomino Vergara.

Primera edición: 1 000 ejemplares.  
Lima, noviembre de 2007.

Todos los derechos de edición reservados por:  
Tarea Asociación de Publicaciones Educativas.  
Parque Osoros (antes Borgoño) 161, Pueblo Libre. Lima 11, Perú.  
Teléfono: 424 0997 • Fax: 332 7404  
Correo electrónico: postmast@tarea.org.pe  
Internet: www.tarea.org.pe

Las ideas y opiniones contenidas en esta obra son de responsabilidad de sus autores y no tienen que comprometer o reflejar la posición institucional de la fundación auspiciadora: Servicio de Liechtenstein para el Desarrollo (LED).

## Tabla de contenido

Presentación	7
Introducción	13
Nota metodológica	16
Capítulo I	
<b>Aspectos sustantivos de la Ley 29062</b>	<b>18</b>
1. Alcance y estrategia de aplicación de la Ley 29062	18
Alcance	18
Estrategia de aplicación	20
2. Estatus profesional docente	23
Los profesionales de la educación	23
Otros profesionales que ejercen la docencia	25
3. Desarrollo profesional docente en la carrera pública magisterial	26
Estructura de la carrera pública magisterial: niveles y áreas de desempeño	26
El ingreso a las áreas de desempeño y el periodo de inserción	29
Los ascensos de nivel	31
La formación y la capacitación permanente	33
El final de la carrera y las inhabilitaciones	34
4. Las evaluaciones previstas	35
La evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial	38
La evaluación para el ascenso de nivel	40
La evaluación del desempeño docente	41
La evaluación de los cargos directivos y jerárquicos	43
5. Los aspectos remunerativos	45
Remuneraciones por niveles y jornada de trabajo	48
Asignaciones temporales	50
Otras asignaciones y compensaciones	56

Capítulo II	
<b>La reglamentación y el financiamiento</b>	59
El proceso de la reglamentación	59
La decisión política del financiamiento	60
Capítulo III	
<b>Hacia la modificación de la Ley 29062: algunas propuestas</b>	63
ANEXOS	
Anexo 1	
Los profesores en los textos constitucionales del siglo veinte	69
Anexo 2	
Normas sustantivas del magisterio en los últimos cincuenta años	70
Anexo 3	
Compensación por tiempo de servicios, para profesores sujetos a la Ley del Profesorado	71
Anexo 4	
Compensación por tiempo de servicios para profesores comprendidos en la Ley de Carrera Pública Magisterial (Ley 29062)	72
Anexo 5	
Docentes y centros educativos de educación básica y técnico-productiva, según característica de la institución educativa (gestión pública, 2006)	73
Anexo 6	
Texto de la Ley 29062	75

## Índice de cuadros y figura

Cuadro 1		
Profesores comprendidos en la Ley de Carrera Pública Magisterial		19
Cuadro 2		
Carreras públicas magisteriales administradas por el Ministerio de Educación en los próximos años		21
Cuadro 3		
Primer concurso público para incorporar profesores en servicio a la carrera pública magisterial		22
Cuadro 4		
Estructuración general del SINEACE		24
Cuadro 5		
Estructura general de las carreras públicas magisteriales		28
Cuadro 6		
Aspectos básicos de la evaluación según la Ley del Profesorado		37
Cuadro 7		
Criterios de la evaluación para el ascenso, según la Ley de CPM		41
Cuadro 8		
Conceptos y montos de la remuneración total permanente		47
Cuadro 9		
Conceptos remunerativos de la Ley del Profesorado que no se pagan de acuerdo con lo establecido		48
Cuadro 10		
Índices remunerativos por nivel magisterial y montos estimados		49
Cuadro 11		
Asignaciones temporales en la Ley de Carrera Pública Magisterial		51
Cuadro 12		
Bonificaciones y asignaciones por el ejercicio de cargos directivos		54
Cuadro 13		
Comparación de conceptos remunerativos (Ley 29062 y Ley del Profesorado)		57
Figura 1		
Porcentaje de vacantes para ascenso por nivel magisterial		32



## Presentación

La problemática docente es un punto central de la agenda referida a las políticas públicas. Las discusiones sobre este tema se remiten reiteradamente a las condiciones salariales y laborales en las que se desarrolla la enseñanza pública, así como a los recursos materiales de los que se dispone para esta tarea. En la descripción de tales condiciones se observa principalmente un estado de precariedad y pauperización que convoca a la indignación y subleva. Sin embargo, es un escenario con el que convivimos hace décadas. ¿Por qué es tan difícil superar esta situación? ¿Por qué la sola obligación de garantizar buenos maestros para la educación pública no conduce a mejoras laborales y a una buena calificación docente? ¿Qué factores han concurrido para que no se atienda esta cuestión, percibida principalmente como un tema ligado a las condiciones de trabajo de los maestros?

Para hallar respuestas es necesario hurgar en los discursos sobre la importancia de la profesión docente que escuchamos en distintos ámbitos: la política, el sindicalismo, la academia, los medios de comunicación, las familias y en el propio magisterio. Allí están las huellas de lo que verdaderamente se espera de la profesión en el ámbito público y, en consecuencia, de la valoración implícita que obtendrá en las decisiones de política económica y educativa.

La docencia es una profesión compleja. Ajenos a esa complejidad, todos creen tener autoridad suficiente para proponer políticas sobre el magisterio. Sin embargo, ningún acumulado de opiniones llega a develar una visión que movilice socialmente a la sociedad; ni siquiera a los propios docentes.

En este contexto se desarrolla la discusión sobre la carrera pública magisterial, tema que surgió tras ser aprobada la Ley General de Educación, momento que se constituyó como oportuno para profundizar el debate sobre la labor docente y sus transformaciones frente a las nuevas circunstancias sociales, políticas y culturales que rodean su ejercicio.

Las circunstancias son leídas de diversas formas. Hay, por ejemplo, quienes ponen énfasis en los cambios tecnológicos y su papel en la velocidad de producción de nueva información y conocimiento. Para Tarea, siendo éste un



elemento importante, el énfasis se debe poner más bien en la globalización de los derechos humanos, así como en el fortalecimiento del Estado como garante de derechos y promotor de vínculos solidarios en la sociedad.

Cuando se considera lo tecnológico como lo central se está dando prioridad a los medios, e implícitamente se está planteando que nuestro modo de vida en sociedad es algo 'natural', tal como la cordillera, el océano y las estrellas. Sin embargo, sabemos ya que los modos de vida en sociedad no son dados sino contruidos; y hoy, el valor de los vínculos, del respeto a las normas, de la confianza en el vecino, son asuntos de vital importancia para determinar la calidad de vida de la población. El papel de la educación en la sociedad es justamente fortalecer la valoración de los lazos sociales, el ejercicio responsable de la libertad y del pensamiento crítico y creativo. Estos aprendizajes nos permitirán usar los medios tecnológicos con sentido.

Nuestras lecturas sobre las circunstancias en que se ejerce la docencia nos llevan a recordar la afirmación del historiador Jorge Basadre acerca de la escisión existente en el Perú entre el país formal y el país real. Éste sería el nudo del drama histórico de nuestra sociedad, y lo hemos sentido en las últimas elecciones presidenciales (2006): hay una amplia población que parece haber incorporado en su esencia la desconfianza frente al aparato del Estado y a los poderes económicos.

La brecha que subsiste en el país no es sólo económica sino también política y espiritual. En otras latitudes se preguntan cómo es posible que la democracia no reciba una alta valoración entre nuestros ciudadanos. Habría que responder que en buena parte esto ocurre porque, en su sentido más profundo y radical, la democracia no es parte de la vivencia cotidiana de la población. Nuestra cultura política está atravesada por una herencia colonial muy fuerte; tendemos a seguir conductas de viejos personajes, hábitos de encomenderos o de indígenas sometidos.

En el Perú, el poder instituido es excluyente y no tiene más proyecto que su propia conservación. Sin embargo, lentamente, la gente va forjando una conciencia de derechos y configurando su identidad con movimientos de afirmación de lo que somos. Es un proceso cargado de conflictos, con salidas contestatarias y contraculturales, y también con reacciones de acomodación y funcionalidad respecto al poder excluyente antes aludido.

Pensar, dialogar y definir políticas magisteriales son acciones no ajenas a este proceso. La comprensión de los problemas que hoy encontramos en el magisterio exige tener conciencia de esta historia. Requiere asimismo mirar la profesión en este contexto, para proponer respuestas adecuadas a las necesidades del desarrollo, de la construcción democrática del país y de las tareas de la educación en ese empeño.



Nos parece, sin embargo, que la discusión en torno a la carrera pública magisterial no abarcó la complejidad de desafíos que la profesión docente implica hoy; y si bien esa discusión más amplia no ha perdido vigencia (aunque el tiempo de debate se presente como algo ya cerrado, ésta será siempre una discusión abierta), entendemos que la limitación de los contenidos expresa los énfasis y las urgencias de los interlocutores.

Ciertamente, la fase final que llevó a la aprobación de la Ley de Carrera Pública Magisterial ha sido fruto de una estrategia de confrontación. La confrontación —así como nuestro modo de vida— no surge de la naturaleza ni es un resultado automático de la diversidad de intereses. Si bien es cierto que esta última implica una situación de conflicto, lo es igualmente que puede ser atendida vía la confrontación, pero también de la concertación. La confrontación, entonces, es una estrategia que se desarrolla en determinadas circunstancias y frente a determinados interlocutores. Una vez aplicada, quien tiene más poder tendrá más posibilidades de lograr réditos y establecer la situación que considere adecuada. Así pues, esta ley se aprobó vía una estrategia de confrontación, y esto no es adecuado; por lo tanto, la norma debe ser modificada antes de proceder a su reglamentación. Lamentablemente, el actual gobierno no viene siendo un interlocutor democrático, es decir, no reconoce en otros —los docentes, los investigadores, xxxxx— esta misma condición.

Requerimos una discusión que permita mostrar a la sociedad, a los medios de comunicación, a la sociedad civil en su conjunto, las razones que fundamentan la necesidad y urgencia de modificar la norma aprobada. Basados en los mejores sentimientos, en la posibilidad de razonar, en el poder del diálogo, del escuchar y ser transparentes, queremos brindar un aporte para tratar de volver a tejer la alianza entre los docentes y la sociedad. Por tal razón entregamos este texto.

Manuel Paiba, educador peruano de amplia trayectoria como especialista, investigador y líder, nos ofrece un cuidadoso análisis de la norma, subrayando los aspectos que son hoy por hoy objeto de discusión. En Tarea pensamos que su voz, lúcida e insumisa, nos permitirá acercar al magisterio al efectivo conocimiento y la reflexión sobre la carrera pública magisterial, así como propiciar el diálogo respetuoso y democrático que la problemática docente requiere.

Severo Cuba Marmanillo

## POST SCRÍPTUM

*Contra lo que piensan quienes se alinean en campañas para desprestigiar y desalentar a los maestros del Perú, lo cierto es que miles de ellos —de manera abnegada— sostienen un sistema educativo en profunda crisis, producto del secular abandono de gobiernos que siempre hablaron de educación pero hicieron muy poco por ella.*

*Estos miles de maestros saben que a ellos también les alcanza una grave responsabilidad y sinceramente quieren un cambio profundo. Por todos ellos, bien vale el esfuerzo de construir en consenso una verdadera carrera pública magisterial de largo aliento.*

MADRID, SEPTIEMBRE DE 2007

*A Esmeralda, mi esposa y Manuel Enrique, mi hijo.  
Por todo lo que hemos vivido juntos, en estos 25 años.*



## Introducción

El 12 de julio de 2007 se publicó en el diario oficial *El Peruano* la Ley 29062,<sup>1</sup> cuyo título dice “Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial”.

El gobierno respondía de esta manera a la principal demanda de los maestros del Perú, que en esos días sostenían una masiva huelga nacional para exigir su no aprobación, en tanto no se debatiera de manera amplia en el Congreso y se tomara en cuenta el punto de vista de los docentes.

Se cerraba así, de manera abrupta, sin consenso parlamentario y con la opinión contraria de los maestros, un proceso iniciado años antes, durante el gobierno de Alejandro Toledo.

En el año 2004, el entonces ministro de Educación, Javier Sota Nadal, encargó a una comisión técnica que formulara una propuesta de carrera pública magisterial. La propuesta elaborada motivó la opinión del Consejo Nacional de Educación en marzo de 2005, antes de ser divulgada y sometida a diversas consultas. En diciembre del mismo año se planteó el anteproyecto de ley, cuya aprobación por el Consejo de Ministros permitió al Ejecutivo enviarlo al Congreso en calidad de proyecto de ley el 23 de enero de 2006 y solicitar su tramitación con carácter de urgente, a lo que esta instancia no accedió.<sup>2</sup>

En julio de 2006 el APRA asumió por segunda vez el gobierno nacional. El presidente Alan García lanzó la iniciativa de evaluar a los docentes

<sup>1</sup> En adelante también “Ley de CPM” o “nueva CPM”, objeto de estudio de este documento; con “Ley del Profesorado” nos referiremos, en cambio, a las leyes 24029 (1984) y 25212 (1990), reglamentadas por el Decreto Supremo 019-90-ED.

<sup>2</sup> Quedan como evidencia de los textos indicados dos publicaciones del Ministerio de Educación, a cargo de la Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente. El proyecto de ley del Ejecutivo (14323/2005-PE) se puede leer en <<http://www.congreso.gob.pe/>> (consulta realizada el 10 de agosto de 2007).



y encontró resistencia en los maestros y en la dirigencia del Sindicato Unitario de los Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP). Desde ese momento el gobierno adoptó diversas medidas orientadas a recortar —y de ser posible anular— la fuerza y vigencia del sindicato magisterial.

En este contexto, el gobierno retomó el proyecto de carrera pública magisterial del Ejecutivo anterior y le introdujo algunas modificaciones, orientadas fundamentalmente a excluir al sindicato de toda participación en las comisiones de evaluación y a revisar el costo de la ley vía la reducción de algunos beneficios para el profesorado.

Este nuevo proyecto del Ejecutivo (969/2006-PE) fue presentado al Congreso el 13 de febrero de 2007. La Comisión de Educación no llegó a debatir el predictamen encargado a una subcomisión, pues se aprobó en bloque, por mayoría y sin debate, la propuesta elaborada por la presidenta del Congreso. Este dictamen, así aprobado, no se debatió en el pleno del Parlamento. Fue aprobado el Día del Maestro por una pequeña mayoría de la Comisión Permanente y se lo exoneró de una segunda votación. El 11 de julio la ley se promulgó, en presencia de sus autores y directos impulsores. Los maestros, ausentes, protestaban en las calles del Perú.

Como afirma el Consejo Nacional de Educación (CNE), esta importante norma, cuya principal característica debiera ser vincular el desarrollo profesional del docente al buen desempeño, merecía un mejor nacimiento.<sup>3</sup>

La norma publicada ha generado diversas opiniones y pronunciamientos. Para algunos, sólo queda precisar sus ambigüedades o paliar sus errores con el reglamento que al Ministerio de Educación (MED) corresponde aprobar en los 180 días siguientes a su promulgación. Para otros, es necesario vigilar la reglamentación y al mismo tiempo impulsar la modificación de esta ley, con el necesario debate que legitime su vigencia y corrija, entre otras, sus incongruencias con la Ley General de Educación (LGE), aprobada el año 2003 con el consenso de todos los grupos políticos. Por su parte la decisión orgánica del SUTEP es impulsar su derogatoria.

Consideramos que es de interés de todos los profesores conocer y analizar la norma publicada, como única forma de entender sus alcances.

<sup>3</sup> Consejo Nacional de Educación: “Balance de un año de Gobierno en Educación, en el marco del Proyecto Educativo Nacional”, julio de 2007, p. 6, disponible en <<http://www.cne.gob.pe>> (consulta realizada el 20 de agosto de 2007).



Sin este esfuerzo, es imposible entender cuán cierto es el eslogan publicitario que desde las esferas del gobierno habla de sus beneficios. Tampoco se entenderán los argumentos de las personas y organizaciones que por diferentes medios dan a conocer sus opiniones y su posición frente a esta ley.

Este breve documento pretende aportar en este sentido al revisar algunos aspectos sustantivos de la Ley de CPM. Esperamos que su lectura anime debates mejor informados en cada centro educativo. Seguros estamos de que un amplio intercambio de ideas permitirá a los docentes una mayor solidez y calidad en sus propuestas, a la hora de exigir modificaciones a esta ley y precisiones en el reglamento.

Nuestra convicción es que el debate sobre la carrera pública magisterial no ha terminado con la apurada aprobación y publicación de la Ley 29062. Un asunto de tanta trascendencia no puede ignorar la voz de los maestros, reconocidos unánimemente como agentes fundamentales del proceso educativo.

## Nota metodológica

En este documento se analiza la Ley de CPM por áreas temáticas, sin seguir el orden del articulado aprobado. Para ello se han seleccionado temas que consideramos sustantivos.

En la primera parte se precisa quiénes están comprendidos en esta norma y cómo se incorporarán los profesores, tanto los nuevos como quienes se encuentran en actual servicio. Este esclarecimiento es necesario para entender la lógica de su implementación progresiva.

Más adelante se indica a quiénes considera la ley como profesionales de la educación y el caso de otros profesionales que ejercen la docencia sin tener el título pedagógico.

Los temas siguientes se centran en los aspectos que más se han destacado de la ley: la nueva estructura de carrera, las evaluaciones previstas y los beneficios remunerativos que conlleva. A través de estos mecanismos, incluida la formación y capacitación permanente, se intenta potenciar el desarrollo profesional de los maestros del Perú.

Luego hacemos un breve comentario sobre el proceso de reglamentación en marcha y la siempre demandada decisión política para garantizar su financiamiento.

Al final enumeramos algunas propuestas —que consideramos necesarias— orientadas a modificar el texto de la Ley de CPM.

La revisión de cada tema tratado se basa estrictamente en la Ley 29062 publicada el 12 de julio de 2007 en el diario oficial *El Peruano*. El lector lo podrá comprobar revisando el texto que se reproduce completo al final de este documento (anexo 6).

Al desarrollar los temas hemos buscado establecer comparaciones con otros dispositivos o proyectos precedentes: entre otros, la Ley General



de Educación de 2003, la Ley del Profesorado que sigue vigente y el proyecto inicial gestado durante el gobierno del presidente Toledo.

En el desarrollo temático que presentamos, quedan pendientes de tratamiento aspectos de la Ley 29062 sin duda importantes: deberes y derechos de los profesores, régimen disciplinario y situaciones administrativas (reasignación, permuta, encargo y licencia). Somos conscientes de que un análisis más preciso será posible cuando se cuente con el reglamento de la ley y el programa de incorporación gradual de los profesores en servicio, normas previstas para inicios del próximo año 2008. Sin embargo, aun sin ellos, consideramos que es posible identificar los rasgos fundamentales de la nueva carrera pública magisterial, lo que hemos intentado con la mayor objetividad.

# Capítulo I

## Aspectos sustantivos de la Ley 29062

### 1. Alcance y estrategia de aplicación

#### Alcance

La Ley de Carrera Pública Magisterial comprende a todos los profesores<sup>4</sup> que laboran en instituciones y programas educativos de educación básica o técnico-productiva, así como en las instancias de gestión educativa descentralizada,<sup>5</sup> bajo responsabilidad del sector público (ver el cuadro 1).<sup>6</sup> Comprende a la inmensa mayoría de los profesores al servicio del Estado, excepto a quienes laboran en educación superior, etapa del sistema educativo que se rige por una ley específica.

A diferencia de la Ley del Profesorado, la Ley de CPM no incluye ni menciona a los profesores cesantes y jubilados, entendiendo que ya terminaron su ciclo en la carrera pública magisterial. No queda claro, dentro de las ausencias y ambigüedades de esta nueva ley, si el amparo legal de la Ley

<sup>4</sup> En el documento usamos indistintamente los términos 'profesor', 'docente' o 'maestro' como colectivos. Estos términos incluyen a mujeres y varones.

<sup>5</sup> Según la Ley General de Educación (Art. 65°), las instancias de gestión descentralizada son cuatro: a) la Institución Educativa; b) la Unidad de Gestión Educativa Local; c) la Dirección Regional de Educación; y d) el Ministerio de Educación.

<sup>6</sup> De acuerdo con la Ley General de Educación, las instituciones educativas son de tres tipos de gestión: a) públicas de gestión directa, por autoridades educativas del sector educación u otros sectores e instituciones del Estado; b) públicas de gestión privada, por convenio con entidades sin fines de lucro que prestan servicios educativos gratuitos, apoyadas mediante plazas docentes y aportes de bienes y servicios; y c) de gestión privada, creadas por iniciativa de personas naturales o jurídicas, autorizadas por las instancias descentralizadas del sector educación, y a las cuales el Estado reconoce, valora y supervisa (quienes laboran en estas instituciones no están comprendidos en la carrera pública magisterial).



**Cuadro 1**  
**Profesores comprendidos en la Ley de Carrera Pública Magisterial**  
**(Ley 29062, Art. 2º)**

Funciones y cargos	Etapas y formas del sistema educativo en el que laboran	Instancia de gestión a la que pertenecen
Profesores que desempeñan diferentes funciones y cargos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación básica</li> <li>• Educación técnico-productiva</li> </ul>	Instituciones y programas educativos públicos, de gestión directa o privada
Profesores con el cargo de especialistas en educación		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad de Gestión Educativa Local</li> <li>• Dirección Regional de Educación</li> <li>• Ministerio de Educación</li> </ul>

del Profesorado alcanzará a los futuros cesantes y jubilados, luego de ingresar y transitar por esta nueva CPM.<sup>7</sup>

Tampoco hay en la Ley de CPM mención alguna a los profesores que laboran en instituciones privadas, cosa que sí fue considerada en la Ley del Profesorado.

Se puede argüir que no es materia de esta ley, pero lo cierto es que desde 1996 el Decreto Legislativo 882 —Ley de Promoción de la Inversión en la Educación— determinó que estos profesores se rijan *exclusivamente* por las normas del régimen laboral de la actividad privada, anulando así disposiciones de la Ley del Profesorado favorables a ellos: jornada laboral ordinaria de veinticuatro horas pedagógicas, exigencia de que sus remuneraciones no sean menores que las percibidas por los profesores al servicio del Estado e incremento de sus remuneraciones por cada incremento de las pensiones de enseñanza.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Nos referimos tanto a los nuevos profesores que ingresen o reingresen a prestar servicios oficiales a partir del 13 de julio de 2007 como a los que, estando en actual servicio, se incorporen a la CPM. Los primeros sólo “se rigen por las disposiciones de esta ley” (29062) y los segundos, “continuarán comprendidos” en la ley del Profesorado hasta el momento de ingresar a la CPM. En ambos casos, el texto de la ley no indica que al cesar o jubilarse les será aplicable lo ya dispuesto para ellos en la Ley del Profesorado (Ley 29062: Primera y Décimo Segunda de las Disposiciones Complementarias, Transitorias y Finales).

<sup>8</sup> Art. 62º de la Ley 25212 de 1990 que modificó la Ley del Profesorado 24029 de 1984.



El actual reglamento de las instituciones privadas de educación básica y técnico-productiva detalla con mayor énfasis esta situación.<sup>9</sup>

## Estrategia de aplicación

A diferencia de anteriores leyes del profesorado, la Ley de CPM se implementará progresivamente, durante años. Los cerca de 300 mil profesores nombrados en actual servicio serán incorporados gradualmente a la carrera pública magisterial, y por ende será progresiva la aplicación de la nueva escala remunerativa y las asignaciones previstas. De esta manera se pretende controlar los costos que irroge la aplicación de la Ley de CPM, poniendo en manos del actual gobierno y de los próximos las decisiones sobre su implementación.<sup>10</sup> Lo dice con claridad la conclusión del análisis costo-beneficio que acompañó los proyectos de ley del Ejecutivo, tanto en el gobierno del presidente Toledo como del APRA:

[...] 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.<sup>11</sup>

Los técnicos que han participado en todo el proceso previo a la aprobación de esta ley han recomendado que su aplicación total se realice en diez años. En todo caso, la ley dispone que en los 180 días útiles posteriores a la publicación de la Ley de CPM el MED debe diseñar un programa

<sup>9</sup> DS 009-2006-ED: “El personal directivo, jerárquico, docente y administrativo, que presta servicios en la institución educativa bajo relación de dependencia, para efectos de su régimen laboral, jornada ordinaria y horario de trabajo, derechos y obligaciones, régimen disciplinario, faltas y sanciones, remuneraciones y beneficios, se rigen única y exclusivamente por las normas del régimen laboral de la actividad privada” (Art. 31º).

<sup>10</sup> Nada asegura que no se repita la reiterada costumbre gubernamental de desconocer e incumplir lo normado por un gobierno diferente. No hay ninguna garantía al respecto. El caso del magisterio es particularmente ilustrativo debido a la forma como cada gobierno se ha exonerado de cumplir las disposiciones de la Ley del Profesorado, empobreciendo al magisterio. Curiosamente, este incumplimiento se toma como uno de los argumentos para justificar la necesidad de una nueva ley y sorprende escucharlo en boca de quienes, siendo hoy gobierno por segunda vez, aprobaron la Ley del Profesorado 25212 en 1990.

<sup>11</sup> Proyecto de Ley 14323/2005-PE, p. 32; Proyecto de Ley 969/2006-PE, p. 39.



**Cuadro 2**  
**Carreras públicas magisteriales administradas por el Ministerio de Educación en los próximos años**

Ley de Carrera Pública Magisterial (Ley 29062)	Ley del Profesorado (Leyes 24029 y 25212, Decreto Supremo 019-90-ED)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesores ingresantes</li> <li>• Profesores reingresantes</li> <li>• Profesores nombrados en servicio, incorporados anualmente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesores nombrados en servicio, aún no incorporados</li> </ul>
(su número crecerá paulatinamente)	(su número disminuirá paulatinamente)

de incorporación gradual a la carrera pública magisterial de los profesores activos que están bajo los alcances de la Ley del Profesorado.

Lo evidente es que, de cumplirse esta estrategia gradual, los beneficios más publicitados de la ley —sobre todo los de índole remunerativa— serán realidad en un futuro muy lejano para el conjunto del magisterio nacional. Muchos de los profesores en actual servicio no tendrán tiempo de acceder a la nueva CPM, menos aún con la distribución de los porcentajes de vacantes establecidas por nivel magisterial, como veremos al analizar los ascensos de nivel.

Para visualizar mejor el proceso, en los términos de la Ley de CPM, podemos decir que, una vez aprobados su reglamento y el cronograma de incorporación, se abrirán dos tipos de convocatoria: concursos públicos anuales para nuevos profesores y concursos públicos anuales para profesores en servicio. Los ganadores ingresarán a la nueva CPM, los primeros necesariamente al primer nivel y los otros al nivel que corresponda.

Esto se repetiría año a año hasta completar la incorporación de los docentes en servicio en el tiempo que se determine (posiblemente diez años). Cumplido éste, continuarían únicamente las convocatorias anuales para nuevos profesores y aquéllas previstas al interior de la nueva CPM.

Durante ese periodo de incorporaciones, los profesores en servicio que no ingresen a la nueva CPM continuarán comprendidos en la Ley del Profesorado, cuya vigencia se mantiene. En consecuencia, el MED administrará dos carreras magisteriales diferentes (ver el cuadro 2).

Administrar estos dos regímenes laborales magisteriales —con las previsibles complicaciones que generará en el aparato administrativo— supondrá



**Cuadro 3**  
**Primer concurso público para incorporar profesores en servicio a la**  
**carrera pública magisterial**

Plazas vacantes a nivel nacional	Nivel Magisterial	Tiempo de servicios (años)	
		Área urbana	Unidocentes
1 500	V	+ 21	+ 17
3 000	IV	15 – 20	12 – 16
4 500	III	9 – 14	7 – 11
9 000	II	4 – 8	4 – 6
12 000	I	0 – 3	0 – 3

aplicar a cada uno ellos lo que su ley dispone de manera diferenciada. Aunque lo obvio es que se impulsará la nueva CPM, no hay argumento legal para seguir incumpliendo o ‘congelar’ la Ley del Profesorado, como ha ocurrido hasta ahora y como parecen entenderlo algunos políticos y funcionarios.<sup>12</sup>

Es importante destacar que únicamente dos artículos de la nueva Ley de CPM son aplicables de inmediato —desde el 13 de julio de 2007, día de su vigencia— a todos los profesores sujetos a la Ley del Profesorado, justamente los que disponen la obligatoriedad de someterse a la evaluación del desempeño cada tres años y la eventualidad de ser cesados en caso de no aprobarla en tres oportunidades. Sus otros alcances y beneficios les llegarán cuando sean incorporados, y en los términos que la misma ley señala.

El anuncio de una primera convocatoria para esta incorporación lo hizo el MED en los días de la huelga magisterial de julio del 2007.<sup>13</sup> En él se indica que se producirá en los primeros meses de 2008, y se ponen a concurso público 30 mil plazas para incorporar a profesores en servicio en la nueva CPM. La cifra va acorde con la alternativa de incorporación gradual en diez años, y la distribución porcentual de vacantes por niveles es similar a la establecida para los

<sup>12</sup> En defensa de sus derechos, los profesores —individual y colectivamente— debieran hacer mayor uso de la *Acción de Cumplimiento*, una de las garantías constitucionales previstas en el Art. 200º, numeral 6, de la Constitución de 1993. La Ley 26301, y fundamentalmente la 28237, que aprobó en 2004 el Código Procesal Constitucional (ver Título V), debieran ser tenidas en cuenta por todos los profesores del Perú como una de las vías para detener el permanente desconocimiento y recorte de sus beneficios remunerativos y de carrera.

<sup>13</sup> Documento “Conozca los beneficios de la Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial” (pp. 3-4), publicado en el portal de internet del Ministerio de Educación el 13 de julio de 2007. Ver en <<http://www.minedu.gob.pe>> (consulta realizada el 25 de julio de 2007).



ascensos de nivel magisterial. Igualmente, se indica el tiempo de servicios requerido para acceder a los diferentes niveles (ver el cuadro 3).

El MED ha intentado calmar las protestas de los profesores con un anuncio de esta naturaleza, adelantando cifras que sólo serán oficiales cuando se apruebe el Programa de Incorporación Gradual dispuesto por la segunda de las disposiciones complementarias, transitorias y finales de la Ley 29062, aprobación prevista para el verano de 2008.

## 2. Estatus profesional docente

### Los profesionales de la educación

Acorde con lo ya consignado en la LGE, esta ley define al profesor como un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas. Se resalta así la especificidad del campo profesional de los profesores y, en tal virtud, su derecho a desarrollar una carrera, vía concursos públicos.

Como se sabe los títulos son otorgados por las instituciones de educación superior,<sup>14</sup> donde tiene lugar la formación inicial de los profesores: institutos superiores pedagógicos y universidades. En ambos casos, luego de diez ciclos académicos de estudio.

Por mandato de la LGE se deberá aprobar en el futuro una nueva ley específica de las instituciones que imparten educación superior y están pendientes de implementación los procedimientos de acreditación de estas instituciones por parte del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE),<sup>15</sup> cuya estructuración se puede ver en el cuadro 4 (página 24).

La certificación de las competencias profesionales de los profesores es obligatoria, según el reglamento del SINEACE (al igual que para los profesionales de salud), y esta facultad corresponde al Colegio Profesional de Profesores del Perú, siempre que sea autorizado por el Consejo de Evaluación, Acreditación

<sup>14</sup> La educación superior es una de las dos etapas —junto con la educación básica— en que se estructura el sistema educativo peruano, según la LGE.

<sup>15</sup> A pesar de la Ley 28740 de 2006 y su reciente reglamento, DS 018-2007-ED, es lento el proceso seguido hasta el momento en la definición, reglamentación y aún pendiente constitución de los directorios de los órganos operadores y del Consejo Superior del SINEACE. Parece no haber claridad, recursos técnicos, voluntad política ni presupuesto para agilizar su funcionamiento.



**Cuadro 4**  
**Estructuración general del SINEACE**  
**(Ley 28740 y Decreto Supremo 018-2007-ED)**

	Órganos	Competencias	Siglas
<b>Ente rector *</b>	Consejo Superior del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas para funcionamiento del SINEACE</li> <li>• Articulación de los órganos operadores</li> </ul>	SINEACE
<b>Órganos operadores</b>	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituciones educativas públicas y privadas de educación básica y técnico-productiva</li> </ul>	IPEBA
	Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituciones educativas públicas y privadas de educación superior no universitaria</li> </ul>	CONEACES
	Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituciones educativas públicas y privadas de educación superior universitaria</li> </ul>	CONEAU
* Organismo Público Descentralizado del Ministerio de Educación.			

y Certificación de la Calidad de la Educación Universitaria (CONEAU), como entidad certificadora.<sup>16</sup> Se entiende que de no ser así esa facultad corresponderá a otras entidades certificadoras autorizadas por los órganos operadores.

A este profesor titulado, y con sus competencias debidamente certificadas, se le reconoce su calidad de agente fundamental del proceso educativo que presta un *servicio público esencial* “dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia” (Ley 29062, Art. 3º).

Esta referencia de la Ley de CPM no es ajena a lo que el gobierno ya había aprobado meses antes. En marzo de 2007, por Ley 28988, se declaró a

<sup>16</sup> El rol del Colegio de Profesores del Perú (CPP) en esta materia y en las importantes atribuciones señaladas en su ley de creación y estatuto exigen la superación de sus actuales entrapamientos a fin de regularizar y potenciar su funcionamiento.



la educación básica regular como servicio público esencial, asegurando que esto no afectaría los derechos constitucionales, ni los reconocidos a los trabajadores por convenios y tratados internacionales. Sin embargo, su reglamentación ha puesto en evidencia que el objetivo real de esta declaratoria es trabar el ejercicio del derecho de huelga de los docentes y anularlo en el caso de los directores y subdirectores de las instituciones de esta modalidad educativa.<sup>17</sup>

La necesaria revisión de estas normas se debería ceñir a lo dispuesto por la Ley Marco del Empleo Público (Ley 28175). Entre los principios del empleo público hay uno referido al principio de derecho laboral; ahí se establece que “en la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio” (Ley 28175, Art. IV. 8, Principios de Derecho Laboral).

Si bien lo consignado en el marco ético y ciudadano de la profesión docente —“el ejercicio de la profesión docente se realiza en nombre de la sociedad, para el desarrollo de la persona y en el marco del compromiso ético y ciudadano de formar integralmente al educando”— es una referencia importante, es necesario dimensionar todo lo que en la Ley de CPM se considera fundamento ético del ejercicio profesional: derechos humanos, dignidad de los educandos, cultura de paz y solidaridad, identidad nacional, ciudadanía y democracia.<sup>18</sup> Esto, con el fin de que constituyan referentes orientadores del quehacer docente.

## Otros profesionales que ejercen la docencia

Profesionales con títulos universitarios distintos a los de profesor y licenciado en educación pueden ejercer la docencia en la educación básica, siempre que se

<sup>17</sup> El DS 017-2007-ED, que reglamenta la Ley 28988, se publicó el 3 de julio, días después de iniciada una huelga magisterial en seis regiones del país, convocada por el denominado Comité Nacional de Reconstrucción del SUTEP y a pocos días de iniciarse la huelga nacional indefinida convocada por el SUTEP. Los requisitos y mecanismos que establece hacen imposible el ejercicio legal de una huelga magisterial en el Perú. En el marco de lo normado, aunque todos los profesores prestan un “servicio público esencial”, las restricciones sólo alcanzan a quienes laboran en educación básica regular. Razón suficiente para revisar y anular estas disposiciones.

<sup>18</sup> Lo que no termina de entenderse es el agregado de un listado de principios que supuestamente regirían el ejercicio ético de la profesión (Art. 5º). Dicha enumeración revela un uso inapropiado de conceptos, cuya polisemia, alcance y uso aceptado trascienden el sentido que se les quiere dar. Este tipo de artículos —adicionados apuradamente— en poco o nada contribuyen a mostrar la solidez de los argumentos que sustentan el texto legislativo.



desempeñen en áreas afines a su especialidad. Para incorporarse a la carrera pública magisterial deberán obtener título pedagógico o posgrado en educación.<sup>19</sup>

El ejercicio de la docencia por estos profesionales se viene dando desde años atrás, y la Ley del Profesorado contempla su caso en el capítulo dedicado al personal magisterial sin título pedagógico. Para este personal en actual servicio rige hasta hoy una escala diferenciada de remuneraciones —menor que la de los profesores titulados—, que va en el siguiente orden: a) con estudios pedagógicos concluidos; b) con título profesional no pedagógico; c) con estudios pedagógicos no concluidos; y d) con estudios no pedagógicos del nivel superior educativo.

A todos ellos les será exigible la colegiación —previa obtención del título pedagógico— a partir del año 2009, según la Ley 28198 de 2004, que modifica la ley de creación del Colegio de Profesores del Perú (Ley 25231 de 1990).

Lo aprobado en la Ley de CPM supone que esta exigencia de titulación no alcanzará a estos profesionales, salvo que desearan incorporarse a la carrera pública magisterial. También corresponderá al reglamento resolver el rango de sus remuneraciones respecto a los profesores y la percepción de otros beneficios consignados en la ley.

### **3. Desarrollo profesional docente en la carrera pública magisterial**

#### **Estructura de la carrera pública magisterial: niveles y áreas de desempeño**

Al igual que en la Ley del Profesorado, la Ley de CPM se estructura en niveles y áreas. Se mantienen los cinco niveles y se modifican el número y el nombre de las áreas. Ahora serán tres áreas, llamadas “de desempeño laboral”; en la Ley del Profesorado son dos áreas, con el nombre de “áreas magisteriales”.

Otra similitud con la Ley del Profesorado es que a los profesores se los ubica en cada área según los cargos y las funciones que desempeñen, quedando claro que la carrera es por niveles y no por cargos. En tal sentido, no es cierta la afirmación de que actualmente un profesor sólo puede hacer carrera pasando a ocupar cargos propios del aparato administrativo. Tanto la Ley del

<sup>19</sup> Así lo dispone el Art. 58° de la LGE y la Quinta Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley 29062.



Profesorado como la Ley de CPM posibilitan que un profesor haga carrera sin necesidad de abandonar sus funciones en el aula, si ésta es su opción.

Teóricamente, en ambas leyes se accedería al nivel V luego de veinte años de servicio. En la práctica esto ha sido imposible en el caso de la Ley del Profesorado, y lo será igualmente con la Ley de CPM. En el primer caso por el incumplimiento de convocar los concursos de ascenso y mantener congelados los niveles magisteriales en la mayor parte del territorio nacional, desde el gobierno de Alberto Fujimori hasta la fecha (1990-2007). En el segundo caso, debido a la frecuencia trienal prevista para los ascensos y las reducidas vacantes permitidas en la estrecha estructura piramidal sancionada, a imagen de la carrera militar.

La diferencia en el caso de los cinco niveles es el tiempo mínimo de permanencia en cada uno de ellos. Mientras que en la Ley del Profesorado la permanencia mínima en cada nivel es uniforme (cinco años), en la Ley de CPM varía y es mayor (seis años) en los niveles superiores. A falta de una sustentación técnica de esta decisión, la única explicación plausible es económica, pues objetivamente así se reducen los costos de la carrera magisterial.

Como hemos dicho, la Ley de CPM considera tres áreas de desempeño laboral ya determinadas en la LGE de 2003,<sup>20</sup> y asigna a dos de ellas los nombres establecidos para los viceministerios de Educación. En la Ley del Profesorado las áreas son dos: docencia y administración, y en esta última se incluyen las funciones de investigación (ver el cuadro 5).

El *Área de Gestión Pedagógica* comprende a todos los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula, actividades curriculares complementarias y funciones de consejería, coordinación, jefatura, asesoría y otras en la institución educativa. Incluye el cargo jerárquico de coordinación académica, creado específicamente por esta Ley de CPM.

El *Área de Gestión Institucional* comprende a los directores y subdirectores de las instituciones educativas, así como a los especialistas en educación de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), la Dirección Regional de Educación (DR) y el MED.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> “Las áreas de desempeño laboral del profesor son la docencia, la administración y la investigación” (Art. 59º de la LGE).

<sup>21</sup> En la Ley del Profesorado los directores y subdirectores se ubican en el área de docencia, igual que los otros profesores; y los especialistas en educación, en el área de administración.



**Cuadro 5**  
**Estructura general de las carreras públicas magisteriales**

Ley 29062 (Art. 7º y 8º)		Ley del Profesorado (Art. 30º y 31º)	
Niveles y permanencia*	Áreas	Niveles y permanencia	Áreas
V hasta retiro de la carrera	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión Pedagógica</li> </ul>	V indefinido	<ul style="list-style-type: none"> <li>Docencia</li> </ul>
IV 6 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión Institucional</li> </ul>	IV 5 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administración</li> </ul>
III 6 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigación</li> </ul>	III 5 años	
II 5 años		II 5 años	
I 3 años		I 5 años	

\* En el caso de la Ley 29062 se reduce el tiempo mínimo de permanencia exigido en los niveles II, III y IV a los profesores que han trabajado algunos años (tres, cinco y cinco respectivamente) en instituciones unidocentes y multigrado ubicadas en áreas calificadas como zonas rurales y/o de frontera. De esta manera se pretende incentivar su permanencia en estos lugares.

El *Área de Investigación* es complementaria a las otras dos; y su dedicación, a tiempo parcial. Comprende a los profesores que diseñan y evalúan proyectos de innovación, experimentación e investigación educativa. También a quienes realizan estudios sistemáticos de pedagogía y experimentación de proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos.

Así considerada, esta última área no es propiamente tal y, como el mismo texto lo indica, complementa las otras dos. Se debiera revisar esta decisión, que lamentablemente constituye un fiel reflejo de la poca importancia que desde años atrás se asigna a la investigación dentro del sistema educativo nacional.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Desde que el gobierno de Fujimori cerró el Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo de la Educación (INIDE) a inicios de la década de 1990, no existe en el Perú un centro público dedicado a esta tarea fundamental. En la estructura organizativa del MED aprobada en 2006 (DS 006-2006-MED), el tema de la investigación se circunscribe a una pequeña dirección dependiente del Viceministerio de Gestión Pedagógica, que aún no cuenta con un director titular. Se trata de la Dirección de Investigación, Supervisión y Documentación Educativa, en cuyo seno ex integrantes del INIDE se esfuerzan por darle presencia a través de la revista electrónica *Kausasunchis*.



## El ingreso a las áreas de desempeño y el periodo de inserción

### *Área de Gestión Pedagógica*

El proceso regular que establece la Ley de CPM es ingresar a la carrera mediante concurso público, por el cual se nombra en el nivel I y en esta área al profesor que obtenga la más alta calificación. Desde que toma posesión del cargo en razón de la resolución de nombramiento, se dice que el profesor se encuentra *en servicio activo* en la carrera pública magisterial.

La Ley indica que el MED planifica, conduce, monitorea y evalúa el proceso de concurso público, autorizando anualmente su convocatoria para cubrir las plazas vacantes elaboradas por la UGEL y refrendadas por la DR y el propio Ministerio. Se sustrae así a la UGEL la competencia de conducir este proceso, según lo dispone la LGE (Art. 74<sup>o</sup>, inc. g).

Los requisitos básicos para concursar son cinco: a) poseer título de profesor o licenciado en educación; b) ser miembro del Colegio de Profesores; c) gozar de buena salud física y mental; d) no haber sido condenado ni estar incurso en proceso penal por delito doloso; y d) no encontrarse inhabilitado por destitución, despido o resolución judicial que así lo indique.

Se adicionan dos exigencias específicas: ser peruano de nacimiento para postular en zonas de frontera y acreditar dominio de la lengua materna de los educandos en las comunidades donde predomina una lengua originaria.

La primera experiencia de ingreso a esta área magisterial, en los términos de la Ley de CPM, se anunció para septiembre de 2007. El MED hizo el anuncio en julio, urgido por la huelga magisterial,<sup>23</sup> y lo ratificó después en el acta suscrita en la mesa de diálogo MED-SUTEP 2007.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Ver el documento ya mencionado, "Conozca los beneficios de la Ley que modifica la Ley del profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial" (p. 2). Ahí se informa del concurso público para ocupar aproximadamente 25 mil plazas docentes a nivel nacional, cuya inscripción debe iniciarse el 15 de septiembre y donde podrán participar todos los docentes con título pedagógico, contratados y no contratados.

<sup>24</sup> En el acta firmada el 26 de julio de 2007 se dice que en el mes de agosto se publicará en el portal de internet del MED y otros medios de comunicación el Anteproyecto del Reglamento del Concurso de Nombramiento de Docentes "para que sea enriquecido con los aportes de la Comunidad Educativa", y que su cronograma de ejecución se iniciará en septiembre. Este Anteproyecto se publicó el 28 de septiembre y señala como fecha de convocatoria del concurso el 10 de octubre de 2007, cosa que no ha ocurrido. Su texto ha generado variadas críticas y la sugerencia de realizar el concurso cuando se apruebe el reglamento de la Ley de CPM.



Una vez que el profesor es nombrado —y por lo tanto incorporado en la carrera pública magisterial— se inicia la etapa formativa del profesor en servicio, denominada *inserción docente*. Su objetivo es desarrollar las capacidades y competencias del profesor para que cumpla a plenitud las funciones de docencia, gestión e investigación educativa. Esto se realiza mediante un programa a cargo del profesor mejor calificado de la institución educativa, a quien se le compensa económicamente con una asignación por asesoría.

La ley no determina la duración del periodo de inserción, pero señala que su aprobación da un puntaje adicional aplicable a la primera evaluación ordinaria de desempeño. Tampoco indica qué pasa con quienes no aprueban este programa.

La experiencia muestra cuán necesario es garantizar un adecuado acompañamiento al profesor que ingresa al servicio, y por ello esta inserción constituye un valioso planteamiento de la Ley de CPM. El reglamento debe asegurar los recursos y precisar mecanismos para garantizar su efectividad y sostenibilidad.

### *Área de Gestión Institucional*

La Ley de CPM señala que un profesor nombrado puede acceder a esta área —si es su deseo— a partir del nivel II, postulando a los cargos directivos (director y subdirector) de instituciones y programas educativos o a los cargos de especialista en educación de las otras instancias de gestión descentralizada, sea UGEL, DR o MED.

En el caso de los cargos directivos, la ley precisa que para postular a una plaza orgánica presupuestada de director, el profesor debe haber permanecido dos años en el nivel II, lo que significa un mínimo de cinco años de experiencia en la carrera pública magisterial. Este tiempo se reduce en un año cuando se postula a un centro unidocente, multigrado o intercultural bilingüe. Adicionalmente debe presentar un perfil de proyecto de desarrollo del centro o programa al que postula, gozar de buena salud física y mental y no encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial consentida y ejecutoriada.

Para el cargo de subdirector se requiere una experiencia mínima de tres años; la ley no indica otros requisitos de postulación.



Los profesores que ganan el concurso público son designados en estos cargos directivos por tres años, mediante resolución de la UGEL. Cumplido dicho periodo se evalúa su desempeño laboral; de ser aprobatorio, se los ratifica en el cargo por tres años más. De lo contrario —o de no presentarse a la evaluación—, vuelven a su plaza de origen o a una equivalente. La ley no indica el máximo de renovaciones posibles.

Respecto al acceso a los cargos de especialistas en educación, lo único que se indica en la ley es que estas evaluaciones se realizan en la instancia respectiva, y que corresponde al reglamento precisar el procedimiento. Esta falta de disposiciones básicas sobre estos cargos se explica por su tardía y apurada inclusión como parte de la Ley de CPM, situación no contemplada en la propuesta inicial ni en los posteriores proyectos de ley alcanzados por el Ejecutivo.

## Los ascensos de nivel

El ascenso de un nivel al contiguo superior es un derecho de los profesores, que los habilita para asumir nuevas y mayores responsabilidades, y también la percepción de una mejor remuneración.

Sólo se asciende de nivel por concurso público nacional; en ningún caso hay ascenso automático.<sup>25</sup> Los ascensos se realizan cada tres años y corresponde al MED, en coordinación con la DR, la convocatoria del concurso. La ejecución es responsabilidad de la UGEL, de acuerdo con las pautas que emita el MED.

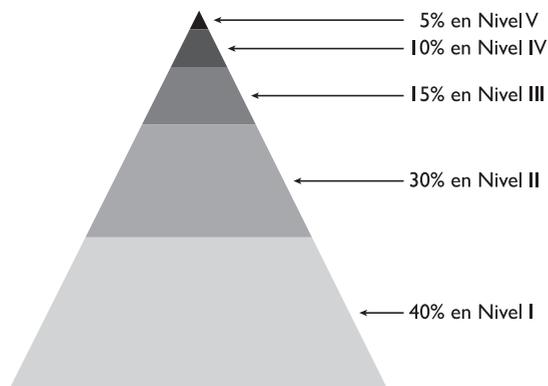
Se puede postular al nivel inmediato superior si se ha cumplido el tiempo real y efectivo de permanencia en el nivel previo, y si se han aprobado las evaluaciones de desempeño previas a la evaluación de ascenso en la que se participa. Quienes logran los puntajes más altos son promovidos de nivel en las plazas vacantes que se establezcan.

La ley señala con claridad que el MED define el número de vacantes para el ascenso, por nivel y por regiones, en función de la disponibilidad presupuestaria. La distribución de las vacantes por nivel magisterial se ajusta a los porcentajes indicados en la figura 1 (ver página 32).

<sup>25</sup> En la Ley del Profesorado el ascenso del nivel I al II es automático, cuando el profesor nombrado cumple cinco años de permanencia efectiva en el primero.



**Figura 1**  
**Porcentaje de vacantes para ascenso por nivel magisterial**



Por un lado, queda claro que no hay compromiso cierto sobre el número de vacantes, pues éstas se definirán cada tres años en función del presupuesto. Es decir, se esgrime el mismo argumento usado en los últimos años para impedir y congelar los ascensos de nivel. El sentido común avisa que algo muy parecido ocurrirá en el futuro.

Por otro lado, no hay sustento técnico que explique estos porcentajes y mucho menos que se asigne un porcentaje al nivel I, que no es objeto de ascenso. Se debe recordar que los profesores nombrados ingresan al primer nivel pero no ascienden a este nivel. En todos los casos los ascensos van desde el segundo hasta el nivel V. Jamás al primero.<sup>26</sup>

Si no es un error de la ley —y todo indica que no lo es pues se repite en todos los proyectos previos—, se trata de un artilugio para reducir el número de vacantes de los más altos niveles y, por ende, aminorar costos. Y lo que es más importante: limitar la posibilidad real de ascenso.

Estas disposiciones explican el reducido alcance que tendrá, en los hechos, el eslogan gubernamental de que un profesor del nivel V ganará el doble que uno del primero. De cumplirse, será cierto para un pequeño número de profesores.

<sup>26</sup> Más que vacantes para el ascenso a un nivel magisterial, como dice la ley (Art. 26°), lo que en verdad se define aquí es la estructura piramidal de la CPM, tomando la idea de otras carreras, como la militar. De ser así, en los altos niveles magisteriales las vacantes serán escasas no sólo por su reducido porcentaje y la limitada disponibilidad presupuestaria; también contará el número de profesores activos ubicados en estos niveles que decidan cesar o sean “pasados a retiro”.



## La formación y la capacitación permanente

La Ley de CPM retoma lo dispuesto en la LGE (Art. 60º), que dispone el funcionamiento de un programa de formación y capacitación permanente que vincule la formación inicial del docente, su capacitación y su actualización en el servicio.

Según la Ley de CPM, existirán dos grandes programas normados por el MED:

- El Programa de Formación y Capacitación Permanente, dirigido a los profesores en servicio, cuyas actividades se enmarcan dentro de un sistema de formación continua. Sobre este sistema, la ley no ofrece ninguna explicación.  
En la organización y gestión de las actividades de este Programa intervendrán, además del MED, las otras instancias de gestión educativa descentralizada.
- El Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas, cuya organización también corresponderá al MED.<sup>27</sup>

Meses antes de aprobarse la Ley de CPM se creó el primero de los programas, mediante el Decreto Supremo (DS) 007-2007-ED del mes de febrero,<sup>28</sup> luego de la evaluación censal de los docentes de educación básica regular.<sup>29</sup> La capacitación ya iniciada está a cargo de algunas universidades públicas; sus metas son menores que sus previsiones iniciales<sup>30</sup> y, debido a

<sup>27</sup> Las experiencias desarrolladas aconsejan potenciar la gestión regional y local de este programa.

<sup>28</sup> Sus normas complementarias se aprobaron a fines de abril, por RM 174-2007-ED.

<sup>29</sup> Hubo problemas para aplicar esta evaluación debido a la resistencia de los docentes y del SUTEP. La aplicación de la prueba fue prevista para el 20 de diciembre de 2006, se aplicó parcialmente el 8 de enero de 2007 y nuevamente el 22 del mismo mes, previo Decreto de Urgencia (DU 002-2007 de 21 de enero) que declaró su ejecución de obligatorio cumplimiento. En febrero, el Presidente declaró que cerca de 180 mil docentes aceptaron ser evaluados (Radio Programas del Perú, 23 de febrero de 2007). Una norma publicada el 30 de agosto de 2007 (DS 021-2007-ED) anuncia tres nuevas evaluaciones censales para el presente año, dirigidas a los alumnos de segundo grado de primaria de educación básica regular, a los docentes capacitados y a las instancias de gestión educativa descentralizada.

<sup>30</sup> Los anuncios iniciales de capacitar a quienes participaron en la evaluación censal se redujeron después a la meta de 43 387 profesores de inicial, primaria y secundaria. Hoy se habla de 30 387 (portal de internet del MED, Noticias, 27 de abril, 15 de mayo y 1 de agosto).



una cuestionable decisión política, excluye a los miles de docentes que no participaron en la evaluación censal.

Más allá de las críticas hechas a su diseño, implementación e improvisación, lo importante sería trascender las acciones de capacitación que se repiten desde años atrás sin mostrar logros significativos, y abocarse seriamente a la construcción de un sistema de formación continua para los profesores en servicio, mencionado en la ley.

También en la Ley de CPM se repite de manera textual lo dispuesto desde 1990 en la Ley del Profesorado, en el sentido de que el profesor tiene derecho a “percibir subvención económica en estricto orden de capacidad y méritos, para seguir estudios de maestría y doctorado y otros de postgrado en las universidades del país y del extranjero” (Ley 25212, Art. 13º, inc. u; y Ley 29062, Art. 31º, inc. t).<sup>31</sup>

Los profesores saben de la inoperancia de este dispositivo en años anteriores. Hoy se dice que el MED y las DR destinarán recursos financieros para que los profesores sigan estudios en instituciones debidamente acreditadas.

Sería deseable que esta vez el reglamento establezca los procedimientos para hacer viable este derecho, y que no se postergue más la constitución y funcionamiento de los órganos operadores de SINEACE, sin los cuales no es posible acreditar una institución.

## **El final de la carrera y las inhabilitaciones**

La Ley de CPM establece como nueva causal para ser retirado del servicio el no aprobar la evaluación de desempeño laboral en tres oportunidades. El profesor cesado por este motivo no puede reingresar al servicio público docente, pero sí a otro tipo de servicio público.

Queda por definir en el reglamento el procedimiento de su retiro, pues en la propuesta anterior del gobierno de Toledo se hablaba de una compensación económica por tiempo de servicios.

<sup>31</sup> También en la mencionada RM 174-2007-ED se indica que una de las características del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente es “Otorgar becas para estudio de diplomados, maestrías y doctorados a los docentes que ocupen los primeros puestos al concluir la capacitación” (numeral 3.11).



Las otras causales para ser retirado de la carrera son similares —no exactamente las mismas— a las establecidas en la Ley del Profesorado: renuncia, destitución, límite de edad o jubilación, y fallecimiento.

En el caso de renuncia se puede solicitar el reingreso en el mismo nivel magisterial.

En el caso de destitución —previo proceso administrativo disciplinario por actos debidamente comprobados— la posibilidad de reingreso a cualquier entidad pública depende de la falta cometida. En la generalidad de los casos puede hacerlo después de cinco años.

En los dos casos siguientes no podrá reingresar al servicio público: a) destitución por maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave; y b) destitución por conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual, debidamente tipificados como delitos en las leyes correspondientes.

Lógicamente, corresponderá al reglamento desarrollar el régimen disciplinario que lleva a las sanciones, desde la amonestación hasta la destitución, pasando por la suspensión en el cargo hasta por tres años.<sup>32</sup>

En el caso de las inhabilitaciones, la Ley de CPM considera tres motivos: a) resolución judicial firme que conlleve la inhabilitación para ejercer la función docente; b) padecimiento de enfermedad infectocontagiosa debidamente comprobada y que represente peligro para la población escolar; y c) carencia de la plenitud de facultades psíquicas debidamente comprobada. En estos dos últimos casos la inhabilitación es reversible, pues se mantiene en tanto subsistan estos motivos.

#### **4. Las evaluaciones previstas<sup>33</sup>**

El tema de las evaluaciones se ha constituido en el elemento clave de la Ley de CPM. Sus más arduos defensores han llegado a afirmar que este conjunto

<sup>32</sup> A diferencia de los tres tipos de sanciones que establece la Ley de CPM, en la Ley del Profesorado se establecen cinco tipos: amonestación, multa, suspensión en el ejercicio de sus funciones (de diez a treinta días), separación temporal (hasta por tres años) y separación definitiva.

<sup>33</sup> Además de las indicadas en este capítulo, la Ley de CPM deja abierta la posibilidad de que el profesor se someta a otras evaluaciones, al disponer que uno de los deberes del profesor es “presentarse a las evaluaciones previstas en la Carrera Pública Magisterial y a las que determinen las autoridades de la Institución Educativa o las entidades competentes” (Art. 32º, inc. i).



de evaluaciones marca la diferencia con lo dispuesto en la Ley del Profesorado, norma que —según ellos— privilegia la antigüedad en el servicio como criterio predominante en las evaluaciones que dispone.

Lo dicho no es cierto si la referencia es al texto de la Ley del Profesorado, en la cual la evaluación de los docentes se considera un componente importante de carácter permanente e integral (ver el cuadro 6). Pero lo es si la referencia es a la forma como las administraciones ministeriales han materializado los procesos de personal y han evadido irresponsablemente la implementación de los mecanismos evaluadores dispuestos en esta ley. También es cierto que las leyes de 1984 y 1990 referidas al profesorado establecieron como disposición transitoria, “por esta única vez”, la ubicación de los profesores en los nuevos niveles de carrera sobre la base de su tiempo de servicios.

Los concursos de los últimos años para profesores y directores —con las deficiencias que pudieran haber tenido— han aportado la experiencia de nuevos procedimientos de evaluación con participación de los centros educativos y los padres de familia.

Por todo ello, la meritocracia de la que hoy se habla no es un postulado nuevo. Lo nuevo sería que en verdad operara en todos los procesos de personal, con la transparencia y las garantías que una evaluación digna de ese nombre supone.

En materia evaluativa, la única diferencia sustantiva entre la Ley de CPM y la Ley del Profesorado es el peso determinante que tendrá la evaluación del desempeño del profesor para los ascensos y, sobre todo, para la permanencia en el servicio, pues llega a constituirse en una nueva causal de cese, con los riesgos que ello importa. A los ojos de los profesores, es una evaluación que atenta contra su estabilidad laboral.

Las otras evaluaciones previstas en la Ley de CPM de alguna manera tienen precedentes en la Ley del Profesorado y en los concursos realizados en los últimos años, particularmente después del año 2000.

Antes de tratar cada una de las evaluaciones previstas en la Ley de CPM, es necesario destacar dos aspectos. Uno es el hecho de que *en ninguna de las evaluaciones participa el gremio magisterial*, a pesar de que el primer artículo de esta ley señala que esta norma se ajusta a lo dispuesto en el Art. 15º de la Constitución Política y en el Art. 57º de la LGE. En su parte final, este último artículo dice textualmente, refiriéndose a la carrera pública



**Cuadro 6**  
**Aspectos básicos de la evaluación según la Ley del Profesorado**  
**(Ley 24029, Art. 38º y Decreto Supremo 019-90-ED, Art. 177º y 178º)**

Aspectos básicos	Dimensiones	Puntaje
I. Antecedentes profesionales	• Títulos o grados obtenidos con posterioridad al título profesional en educación	<b>100</b>
	• Estudios de perfeccionamiento y especialización o ponencias y trabajos presentados en congresos pedagógicos y científicos	30
	• <u>Tiempo de servicios</u>	25
	• Cargos desempeñados	<u>30</u> 15
II. Desempeño laboral	• Eficiencia en el servicio	<b>60</b>
	• Asistencia y puntualidad	30
	• Participación en trabajo comunal y promoción social	15
III. Méritos	• Distinciones y reconocimientos oficiales	<b>40</b>
	• Producción intelectual	20
		20

magisterial, que “La evaluación se realiza descentralizadamente y con participación de la comunidad educativa y *la institución gremial*” (énfasis nuestro).

Ninguna razón —incluida la que enfrenta al presidente y otras fuerzas contra la dirigencia del SUTEP— justifica la decisión gubernamental de excluir toda mención y negar toda participación al gremio magisterial en una Ley de CPM.<sup>34</sup> Es una situación que debe corregir el Congreso no sólo porque es lo

<sup>34</sup> Los firmantes de la Ley de CPM son los mismos gobernantes que en 1990 aprobaron modificaciones a la Ley del Profesorado y el Reglamento de la misma, ampliando derechos y beneficios a los profesores. En la norma que aprobaron, por ejemplo, establecieron la estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo, lugar, centro y turno de trabajo; el número de licencias sindicales (del que hoy se sorprenden); los comités de evaluación magisterial con representación sindical en todo el país; y el descuento por planilla de las cotizaciones sindicales, entre otras medidas. Sin duda, pasados diecisiete años, sus planteamientos han variado de manera sustantiva, lo que no necesariamente es negativo. Lo criticable es la actitud prepotente para imponer sin mayor debate su nuevo pensamiento, llegando al insulto y a demeritar innecesariamente la imagen colectiva de quienes somos profesores.



que legalmente corresponde, sino porque el sindicato también se debe comprometer en los esfuerzos por hacer transparentes todos los procesos evaluativos de los profesores y arriesgar su prestigio en ese empeño.

El otro aspecto a destacar es la *ausencia definitoria de las regiones* en los procesos evaluativos de los profesores. Las principales competencias las centraliza el MED y la ejecución de algunos procesos se trasladan directamente a las UGEL o a las instituciones educativas, saltándose las DR. La ley parece olvidar sus propias definiciones: “la carrera pública magisterial tiene carácter nacional y gestión descentralizada” (Ley 29062, Art. 2º). El gobierno olvida sus compromisos: dinamizar el proceso de regionalización acelerando la transferencia de competencias en materia educativa. Es obvio que en esta decisión gubernamental ha influido la actitud de muchos gobiernos regionales, que por decisión autónoma se solidarizaron con las demandas magisteriales y se negaron a implementar sanciones contra los profesores en huelga. Queda por ver si el reglamento abre mayores espacios decisorios a las regiones o si en los hechos éstas imponen sus prerrogativas a la hora de las evaluaciones.

## **La evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial**

La Ley de CPM señala como características del proceso evaluativo el ser objetivo, transparente, imparcial y confiable. Dicho así, nadie podría estar en desacuerdo; pero lo definitorio será conocer los mecanismos que aseguren estas características.

Según la ley, la evaluación se realiza en dos etapas:

- a. La *primera etapa*, de carácter eliminatorio, está a cargo del MED mediante una prueba nacional y una evaluación psicológica. Por cierto que hay experiencias anteriores con pruebas objetivas aplicadas simultáneamente a miles de postulantes, cuya elaboración, validación y procesamiento no se sometieron al escrutinio público, generando críticas por parte de expertos y desconfianza en los postulantes. A esto se agrega hoy una evaluación psicológica, que imaginamos estará a cargo de profesionales calificados para ello. Queda por saber el procedimiento que se seguirá para cubrir el universo de postulantes en el territorio nacional y su incidencia económica en el proceso evaluativo.



- b. La *segunda etapa* es sólo para quienes superen la primera,<sup>35</sup> y está a cargo de la institución educativa en la generalidad de los casos. Cuando se trata de instituciones unidocentes o multigrado, está a cargo de la UGEL.

En esta etapa se evalúa la capacidad didáctica del docente, además de su conocimiento de la cultura y lengua materna de los educandos.

Evaluar la capacidad didáctica de un docente es un asunto complejo, salvo que se simplifique reduciéndolo, por razones de tiempo, a la calificación de un tema expuesto ante el jurado, lo cual sería inapropiado.

En todo caso, la elaboración de los criterios e instrumentos para estas evaluaciones —dice la ley— debe tener en cuenta la pluriculturalidad y la diversidad regional. Esta tarea es una responsabilidad del MED, en coordinación con el correspondiente órgano operador del SINEACE, en este caso el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA). Salvo error de apreciación, las normas que rigen a este órgano no le señalan esta función.

El MED es el que evalúa y califica en la primera etapa y por tanto decide quiénes pasan a la segunda etapa.

Para la segunda etapa se conforma un comité de evaluación en cada institución educativa donde existan plazas vacantes. Lo integran cinco miembros: el director, quien lo preside; el coordinador académico del área; un representante de los docentes del nivel educativo correspondiente; y dos representantes de los padres de familia.

Al definir esta conformación, la Ley de CPM no hace mención a la participación del Consejo Educativo Institucional (CONEI) —el órgano de participación, concertación y vigilancia ciudadana de las instituciones educativas— que según la LGE “participa en la evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente” (Art. 68º, inc. k). Simplemente lo deja de lado.

Las calificaciones que asigna este comité determinan al profesor o los profesores ganadores del concurso, que luego serán nombrados por la UGEL en el primer nivel magisterial.

<sup>35</sup> Se entiende que la segunda etapa se realiza necesariamente, aun cuando el número de postulantes aptos sea igual o menor que las vacantes disponibles.



Como se puede ver, este comité tiene una responsabilidad muy importante que exigirá de sus miembros no sólo honestidad en sus actos sino también adecuada preparación para asumir sus funciones. Se espera que el reglamento establezca las pautas para ello.

## **La evaluación para el ascenso de nivel**

También en este caso hay en la Ley de CPM un listado de características definitorias de este proceso evaluativo: permanente, integral, sistemático, objetivo, transparente y confiable. A más adjetivos, corresponderán más exigencias de cumplimiento por parte de los profesores.

Es notoria la falta de precisiones sobre los procedimientos que se seguirán en este proceso evaluativo. Se enumeran únicamente los llamados criterios esenciales y complementarios que se considerarán para el ascenso (ver el cuadro 7). De manera general se dice que el MED dictará las normas y hará el monitoreo y evaluación de todo el proceso. La UGEL se encargará de su ejecución.

En ningún párrafo se menciona a la institución educativa, que según la LGE tiene como una de sus funciones participar con el CONEI en la evaluación para el ascenso del personal docente, al igual que para el ingreso y la permanencia del mismo (Art. 68º, inc. k).

El reglamento precisará el valor porcentual de cada criterio y las competencias y conocimientos necesarios para cada nivel magisterial.

Se reitera que los indicadores e instrumentos de evaluación serán elaborados por el MED en coordinación con el IPEBA, órgano operador del SINEACE.

Aunque todos los procesos evaluativos se han normado centralizando las principales competencias en el MED, en esta evaluación para ascenso de nivel la concentración de poder es mayor —seguramente por las connotaciones económicas de sus resultados— y se anula la presencia de otras instancias y actores que por ley deben estar. De no revisarse esta situación en el reglamento, es evidente el riesgo de un manejo sin garantías.



**Cuadro 7**  
**Criterios de la evaluación para el ascenso, según la Ley de CPM**  
**(Ley 29062, Art. 24º y 29º)**

	<b>Criterios</b>	<b>Descripción</b>
<b>Esenciales</b>	a. Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudios: actualización, capacitación, perfeccionamiento.</li> <li>• Diplomados y posgrados.</li> <li>• Títulos profesionales de rango universitario.</li> </ul>
	b. Idoneidad profesional	Acreditación de competencias específicas requeridas para ejercer la función.
	c. Compromiso ético	Comportamiento ético y moral del docente.
	d. Calidad de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logros obtenidos en la tarea pedagógica.</li> <li>• Cumplimiento de funciones y responsabilidades en función de la planificación curricular anual y en su contribución al logro de los objetivos de desarrollo institucional.</li> <li>• Dominio del currículo: contenidos del área y/o nivel, aspectos metodológicos y procesos de evaluación.</li> <li>• Innovación pedagógica.</li> <li>• Autoevaluación</li> </ul>
<b>Complementarios</b>	a. Méritos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargos desempeñados.</li> <li>• Producción intelectual.</li> <li>• Distinciones y reconocimientos.</li> </ul>
	b. Experiencia	Tiempo de servicios en el sector público y/o privado.

### **La evaluación del desempeño docente**

Ya hemos señalado la importancia de esta evaluación, la única que verdaderamente tiene un carácter obligatorio, pues ningún profesor nombrado se puede sustraer a ella. Además, la ley señala que es una evaluación permanente y tiene carácter integral.

De manera ordinaria, esta evaluación se realizará cada tres años. Quienes desaproveban se someten a evaluaciones extraordinarias a partir del año siguiente, y tienen dos oportunidades adicionales para aprobar. En caso de no lograrlo, el profesor es cesado en el servicio.



Para enfrentar estas evaluaciones extraordinarias el profesor tiene derecho a ser capacitado y apoyado por organismos a determinar en el reglamento, a fin de fortalecer sus capacidades pedagógicas.

Por sus características especiales, el reglamento deberá definir cómo se organizará esta evaluación en las escuelas unidocente, multigrado y intercultural bilingüe, y los procedimientos a seguir en estos casos.

Esta evaluación se realiza en cada institución educativa y está a cargo del mismo comité de evaluación que interviene en los concursos públicos anuales para el ingreso a la carrera pública magisterial. Se entiende que cada tres años este comité tendrá una doble tarea.

Al igual que en las evaluaciones anteriores, la ley señala que los indicadores e instrumentos serán elaborados por el MED en coordinación con el IPEBA.

Según la Ley de CPM, la evaluación comprende los mismos criterios establecidos para el ascenso (Ley 29062, Art. 29º; ver el cuadro 7), lo que no deja de ser sorprendente pues se entiende que su finalidad es otra. Además, resulta ilógico que cada tres años comités diferentes califiquen lo mismo para procesos distintos.

Pareciera que el apuro final por aprobar la ley generó confusión a la hora de redactar adecuadamente los aspectos que comprende la evaluación del desempeño, justamente la más importante de esta ley. Salvo error de interpretación, todo indica que aquello que figura como “calidad de desempeño” en el cuadro 7 es lo que constituye el objeto principal de la evaluación de desempeño.

Evaluar dichos aspectos —complejos de medir técnicamente— no resultará una tarea fácil para el comité de evaluación de la institución educativa. Por ello, la Ley de CPM asigna a las UGEL la responsabilidad de supervisar y prestar asesoría y apoyo técnico a las instituciones educativas, y las autoriza a suscribir convenios con instituciones especializadas públicas y privadas.

Con toda seguridad, no hay una conciencia clara de las implicancias que supone llevar adelante esta evaluación de desempeño; tampoco de los procedimientos para hacerla viable. A fuerza de repetirla, se han mitificado sus efectos y se ha acentuado únicamente su valor amenazante para la estabilidad laboral de los profesores.



Difícil será encontrar en las instituciones educativas comités de evaluación que aseguren evaluaciones objetivas con estos parámetros. Tampoco los órganos administrativos garantizan el apoyo técnico que requerirán las miles de instituciones educativas cada tres años, pues carecen de suficiente personal calificado y su funcionamiento habitual destaca por sus ineficiencias e irregularidades.

Por otro lado, según se conoce, las mencionadas instituciones especializadas en evaluación (públicas y privadas), a las que se les abre un atractivo mercado, son muy pocas para tan masiva demanda. En los hechos puede ocurrir lo que con seguridad conocen los técnicos y políticos autores de esta ley: en las convocatorias del MED realizadas desde la década de 1990 para la capacitación de docentes y directivos,<sup>36</sup> varias instituciones se constituyeron apuradamente para ganar su condición de entes ejecutores y con el favor de funcionarios lograron ser contratadas. Si no se toman las debidas providencias, algo peor puede ocurrir en cada UGEL.

De no resolverse adecuadamente estas observaciones en el reglamento de la ley, no deberá extrañar a nadie la reacción de los profesores cuando vean que la llamada evaluación de desempeño no es tal y se termine convirtiendo en una amenazante espada de Damocles, lista para ser usada contra profesores que incomodan a la autoridad o ejercitan su derecho a reclamar.

## **La evaluación de los cargos directivos y jerárquicos**

### *Personal directivo*

En este rubro consideramos dos evaluaciones de los directivos: una para acceder al cargo y otra para valorar su desempeño laboral como tales.

Según la Ley de CPM, corresponderá al MED hacer la convocatoria a concurso público para cubrir las plazas de director y subdirector de las instituciones y los programas educativos. La realización del concurso estará a cargo de la UGEL, instancia de la cual depende jerárquicamente el director.

Este concurso debe tener como notas características el ser objetivo, transparente, imparcial y confiable, lo mismo que dice la ley para los concursos de ingreso a la carrera pública magisterial. Al igual que en las

<sup>36</sup> Programa Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD) y Programa Nacional de Capacitación en Gestión Educativa (PLANGED), respectivamente.



evaluaciones anteriores, los indicadores e instrumentos de evaluación serán elaborados por el MED en coordinación con el IPEBA.

En la Ley de CPM se indican los requisitos para postular al cargo de director, pero no en qué consiste la evaluación. Únicamente se menciona que se tomarán “en cuenta las evaluaciones del postulante sobre su desempeño como docente o directivo, y las competencias determinadas en el reglamento de la presente Ley”.

Respecto a la evaluación de desempeño de quienes ya ocupan cargos directivos, la evaluación tendrá en cuenta, en especial, los resultados de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes. Complementariamente se considerarán los progresos en la ejecución del proyecto educativo institucional y el trabajo en equipo de los profesores. También la gestión institucional y técnico-pedagógica, en el caso de los directores.

Para estas evaluaciones de los cargos directivos —acceso y desempeño—, se constituye en la UGEL un comité de evaluación integrado por cuatro miembros: el director de la UGEL o su representante, quien lo preside y tiene voto dirimente; el jefe del Área de Gestión Pedagógica; el jefe del Área de Gestión Institucional; y un representante de la asociación de padres de familia de la institución educativa a la que postula o en la que labora el evaluado, según corresponda.

Igual que en otras evaluaciones ya comentadas, la Ley de CPM no aporta suficiente información y remite al futuro reglamento; en cambio, sí define —como en la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial— la conformación del comité de evaluación, para dejar establecida por ley la exclusión del gremio magisterial. De esta forma garantiza que tal decisión política no varíe, aun cuando el MED —obligado por las circunstancias de la huelga— se haya comprometido a reglamentar la ley “de manera transparente, amplia y participativa”, según párrafo consignado en la primera conclusión del Acta de la Mesa de Diálogo MED-SUTEP 2007.

Como ocurre en otros campos, se legisla sin considerar las lecciones de experiencias anteriores. En este caso es necesario recordar —y aprender de sus resultados— que en los dos últimos años se ha desarrollado el último concurso público para cubrir en todo el país los cargos vacantes de directores y subdirectores, tomando como referencia legal la vigente LGE de 2003.

En todo caso, es necesario recordar que se trata de los cargos directivos de la institución educativa pública, considerada en la LGE como la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado.



### *Personal jerárquico*

En cuanto al personal jerárquico de las instituciones educativas, la Ley de CPM indica que se designa previo concurso público y que el reglamento definirá los requisitos y procedimientos para acceder a estos cargos.

A diferencia del personal directivo, este personal no es sometido a una evaluación específica de su desempeño laboral en el cargo, con fines de ratificación. Se entiende que gozan de permanencia en su cargo, salvo que desaprueben tres veces la evaluación de desempeño dispuesta para el conjunto de los profesores.

## **5. Los aspectos remunerativos**

La Ley de CPM establece la política de remuneraciones para los profesores sujetos a ella señalando su remuneración mensual, posibles asignaciones, subsidios y montos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios. Algunos de ellos *representarían* incrementos significativos.

Este condicional se explica porque, a falta de una ley del sistema de remuneraciones del empleo público,<sup>37</sup> es casi seguro que los conceptos remunerativos de la Ley de CPM se sujetarán al DS 051-91-PCM, expedido en marzo de 1991 y vigente hasta el día de hoy.<sup>38</sup> Lo confirmaría el hecho de que en el texto de la ley aparece la llamada “remuneración total permanente” (RTP), concepto que ha justificado el pago recortado de diversos beneficios remunerativos. A pesar de su menor jerarquía jurídica, este decreto rige por encima de una ley. Así ha ocurrido desde 1991 con las disposiciones de la Ley del Profesorado, y no hay razones para pensar que será distinto con la Ley de CPM.

Justamente las directivas de ejecución presupuestal del Ministerio de Economía, que se expiden cada año y son de cumplimiento obligatorio, se encargan de recordar su plena vigencia. En el caso de la directiva de 2007 —la Resolución Directoral 003-2007-EF/76.01, Art. 6º (gastos en personal y sus cargas sociales)—<sup>39</sup> podemos leer:

<sup>37</sup> Una de las cinco leyes previstas por la Ley Marco del Empleo Público desde 2004, ninguna de las cuales se ha aprobado.

<sup>38</sup> No se debe olvidar que este decreto supremo estableció en forma transitoria los niveles remunerativos de trabajadores activos y pensionistas del Estado. Esta transitoriedad ha cumplido dieciséis años de vigencia.

<sup>39</sup> Ver separata especial publicada en el diario oficial *El Peruano* el 21 de enero de 2007.



[...] la determinación de las bonificaciones, beneficios, y demás conceptos remunerativos (tales como la asignación por 25 y 30 años de servicios, subsidios por fallecimiento y gastos de sepelio y luto y vacaciones truncas, *entre otros*) que perciben los funcionarios, directivos y servidores *otorgados en base al sueldo, remuneración o ingreso total*, son calculados en función de la “Remuneración Total Permanente”. (Énfasis nuestro)

Para entender esta situación debemos observar el talón de pago de un profesor. Ahí veremos los diferentes y numerosos rubros que conforman su remuneración mensual. Debido a su número y sus nombres, estos rubros generan confusión y resultan incomprensibles.

El panorama se aclara si recordamos que el DS 051-91-PCM estableció que la remuneración total de un trabajador de la administración pública —profesores incluidos— está conformada por dos grandes grupos:

- a) La *remuneración total permanente*, sumatoria de un conjunto de conceptos remunerativos ‘congelados’ desde inicios de la década de 1990, que actualmente representan alrededor de 5% de la remuneración mensual total percibida por el profesor. En ningún caso la RTP alcanza la suma de 85 soles (ver el cuadro 8).
- b) Las *otras bonificaciones o asignaciones* comprenden todos los pagos restantes concedidos con diferentes nombres desde el gobierno de Fujimori. Aquí están comprendidos prácticamente todos los aumentos percibidos desde aquel año 1991, incluidos los últimos del gobierno de Toledo.<sup>40</sup>

Los conceptos remunerativos de la RTP son los únicos que, según las directivas del Ministerio de Economía, se deben tomar como referencia para calcular algún beneficio remunerativo, no importando si la ley dice que debe hacerse sobre “la remuneración íntegra” o “la remuneración total”.

<sup>40</sup> El único aumento que pareció constituir una excepción fue el aumento de 50 soles como remuneración básica dispuesto por el Decreto de Urgencia (DU) 105-2001, en septiembre de 2001. Lamentablemente esta aparente ‘excepción’ fue modificada por una norma de menor jerarquía jurídica: el DS 196-2001-EF, que indica que el nuevo valor de 50 soles modifica únicamente la remuneración principal con la que se calcula la compensación por tiempo de servicios. Para el cálculo de los demás beneficios rige la misma remuneración básica establecida en 1989, que va desde 0,03 hasta 0,07 soles en el caso de los profesores.



**Cuadro 8**  
**Conceptos y montos de la remuneración total permanente**  
**(Decreto Supremo 051-91-PCM)**

Conceptos remunerativos	Monto en nuevos soles		Fecha de vigencia
	Mínimo	Máximo	
• Remuneración básica	0,03	0,07	1.5.1989
• Remuneración reunificada	25,08	32,62	1.2.1991
• Bonificación familiar	3,00	*	1.2.1991
• Bonificación por refrigerio y movilidad	5,00	5,00	1.9.1990
• Remuneración transitoria para homologación.	20,00	42,30	1.7.1991
• Bonificación personal	2% de la remuneración básica		21.5.1990
* Bonificación otorgada únicamente a los profesores nombrados, a razón de 3 soles mensuales hasta por cuatro miembros de familia a su cargo. Por cada miembro adicional se da un incremento de 0,50 soles.			

Con esta argucia legal se ha intentado y logrado en gran parte del territorio nacional que los profesores no perciban el total de lo que dispone la Ley del Profesorado. Sirvan de ejemplo los seis conceptos remunerativos mencionados en el cuadro 9 (página 48).

Ahora en la Ley de CPM se vuelve a disponer el pago de algunas asignaciones —que explicaremos más adelante— considerando porcentajes de la “remuneración íntegra mensual” (RIM) o de la “remuneración mensual” (REM) percibida por un profesor. Difusores de esta ley dicen que *ahora sí* se pagará completo y el MED tiene publicados en su portal una serie de cuadros comparativos con ese supuesto, intentando demostrar las bondades de la nueva ley.<sup>41</sup>

A nuestro entender, se debe aclarar esta situación de una vez por todas pagando el total de los montos que las normas disponen en sus textos y

<sup>41</sup> Nos referimos al documento ya mencionado: “Conozca los beneficios de la Ley que modifica la Ley del profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial”, publicado en el portal de internet del MED desde el 13 de julio. Sería aconsejable que los profesores graben e impriman dicho documento para vigilar su cumplimiento a la hora del pago o —de no cumplirse— encaminar las acciones legales correspondientes.



**Cuadro 9**  
**Conceptos remunerativos de la Ley del Profesorado**  
**que no se pagan de acuerdo con lo establecido**

Beneficio	Forma de pago según norma*
• Bonificación mensual por preparación de clases y evaluación.	30% de la remuneración total.
• Bonificación por desempeño del cargo y preparación de documentos de gestión.	5% de la remuneración total.
• Beneficio por cumplir veinte y veinticinco años de servicios (mujer y varón, respectivamente).	Dos remuneraciones íntegras.
• Beneficio por cumplir veinticinco y treinta años de servicios (mujer y varón, respectivamente).	Tres remuneraciones íntegras.
• Subsidio por luto al fallecimiento de cónyuge, hijos y padres.	Dos remuneraciones o pensiones totales.
• Subsidio por fallecimiento de profesor activo o pensionista.	Tres remuneraciones o pensiones totales.
* Ley 25212, Art. 48º, 52º; Ley 24029, Art. 51º; DS 19-90-ED, Art. 219º y 220º.	

deteniendo así los recortes ilegales que se producen en la mayor parte del país.<sup>42</sup> Es un asunto delicado en materia remunerativa que los gobiernos mantienen hasta ahora, y que necesita una corrección urgente, válida por igual para los conceptos de la nueva Ley de CPM y de la Ley del Profesorado.

### **Remuneraciones por niveles y jornada de trabajo**

La Ley de CPM establece que la remuneración mensual del profesor es fijada a escala única nacional para cada uno de los cinco niveles magisteriales. Adicionalmente, puede recibir asignaciones temporales señaladas en la ley (cuyo monto puede variar de un año a otro) y asignaciones o bonificaciones financiadas por los gobiernos regionales y locales.

La remuneración de estos niveles magisteriales corresponderá a profesores cuya jornada ordinaria de trabajo es de treinta horas cronológicas

<sup>42</sup> Se conoce que en algunos lugares se ha exigido y logrado que algunos pagos se ajusten a lo normado, pero no es lo común. Los recortes ilegales constituyen la característica predominante.



**Cuadro 10**  
**Índices remunerativos por nivel magisterial y montos estimados**  
**(Ley 29062, Art. 45°)**

Nivel magisterial	Índice respecto al nivel I	Nivel I = 100	Monto en Nuevos Soles
V	100%	200	2 392,00
IV	50%	150	1 794,00
III	30%	130	1 554,80
II	15%	115	1 375,40
I		100	1 196,00

semanales. En estas treinta horas están comprendidas las horas de docencia en aula, preparación de clases, y actividades extracurriculares, de proyección social y de apoyo al desarrollo de la institución educativa.

De esta manera los nuevos profesores y quienes se incorporen a la Ley de CPM tendrán una jornada diferente a la jornada ordinaria establecida en la Ley del Profesorado para los maestros en actual servicio, que es de veinticuatro horas pedagógicas, cada una de cuarenta y cinco minutos. En el caso de directores y subdirectores de instituciones educativas, se mantiene la jornada laboral de cuarenta horas cronológicas semanales.

La nueva ley establece los índices en que se incrementan las remuneraciones de todos los niveles respecto al primero, hasta corresponder al nivel V el doble que al nivel I.<sup>43</sup> Si se toma como referencia la remuneración actualmente percibida por un profesor con jornada de treinta horas del nivel I según la planilla de pagos del año 2006 y se aplican estos porcentajes, se obtienen los montos referenciales indicados en el cuadro 10.<sup>44</sup>

El monto del nivel I, que se toma como referencia en el cuadro, es la sumatoria de varios conceptos remunerativos percibidos de manera regular por un profesor, estructurados siguiendo las disposiciones del DS 051-

<sup>43</sup> Los índices consignados en el proyecto del gobierno de Toledo eran mayores: 20%, 40%, 70% y 100%, para el II, III, IV y V nivel, respectivamente. El único índice que no ha disminuido en esta ley del gobierno aprista es el correspondiente al V nivel.

<sup>44</sup> Cifras tomadas del proyecto enviado por el Ejecutivo al Congreso y del documento "Conozca los beneficios de la Ley que modifica la Ley del profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial", ya mencionado.



91-PCM comentado en el párrafo anterior. Todo indica que el gobierno establecerá la remuneración mensual por nivel magisterial —en monto similar o algo diferente a lo indicado en el cuadro 10— sin anular la vigencia de este decreto supremo.<sup>45</sup>

Definidos por ley los índices de cada nivel, bastará con modificar la remuneración del nivel I para que el conjunto se modifique automáticamente. En estas condiciones, es previsible que el interés de los profesores se centre en mejorar este piso remunerativo.

Por lo pronto, de realizarse el concurso público de ingreso (inicialmente previsto para septiembre de 2007), el gobierno deberá oficializar la remuneración correspondiente a los niveles magisteriales, pues los profesores ganadores se registrarán por las disposiciones de la Ley de CPM.

### **Asignaciones temporales**

La Ley de CPM habla de asignaciones temporales y permanentes, adicionales a la remuneración mensual. Las temporales se perciben en tanto se mantiene la condición que genera el pago (desempeño efectivo del cargo o labor efectiva en determinados ámbitos geográficos, por ejemplo).

Hay cinco asignaciones temporales que la ley destaca de manera particular; y de acuerdo con el texto de la mencionada norma, éstas no son excluyentes: se puede percibir más de una, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en cada caso (ver el cuadro 11).

Para poder estimar los montos reales que implica cada asignación, es necesario, por ejemplo, que se precise en términos operativos la diferencia entre

<sup>45</sup> Es lo previsible, pues no hay mayor interés por aprobar la ley del sistema de remuneraciones del empleo público ya mencionada, que sería la salida coherente para actualizar, ordenar y simplificar el sistema remunerativo del Estado.

Ya en 2004 la Ley 28212 estableció en su Art. 5º, numeral 3, que “Por ley especial se establecen la jerarquía y los niveles remunerativos homologados de la carrera administrativa, según las normas establecidas por la Ley 28175-Ley Marco del Empleo Público, pudiéndose utilizar como referencia la Unidad Remunerativa del Sector Público”, hoy llamada “Unidad de Ingreso del Sector Público”.

Diferente es lo ocurrido con los ingresos de los altos funcionarios y autoridades del Estado. Desde el año 2004 ellos se han dado normas específicas para ordenar y homologar jerárquicamente sus remuneraciones (Ley 28212 y DU 038-2006). Sus remuneraciones son múltiplos de la llamada “Unidad de Ingreso del Sector Público”, cuyo monto se establece anualmente (en el año 2008 será de 2 600 soles según el DS 128-2007-EF). Adicionalmente, en julio y diciembre reciben una remuneración mensual adicional por concepto de gratificación.



**Cuadro 11**  
**Asignaciones temporales en la Ley de Carrera Pública Magisterial**  
**(Ley 29062, Art. 46°, 47°, 48°, 49° y 50°)**

Asignación	Perceptor	Monto*	Condición
Por ejercicio del cargo directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tres turnos</li> <li>– Dos turnos</li> <li>– Un turno</li> </ul> </li> <li>• Subdirector</li> <li>• Personal jerárquico</li> </ul>	40% RIM 20% RIM 15% RIM 10% RIM 5% RIM	Los porcentajes del director, en tanto desempeñe su cargo en una institución educativa polidocente, dependen de los turnos de funcionamiento de la institución.
Por trabajo en institución unidocente o multigrado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesor de institución educativa unidocente</li> <li>• Profesor de institución educativa multigrado o institución educativa polidocente</li> </ul>	30% RIM  10% RIM	10% a los profesores que laboran en IE multigrado o polidocente ubicada en áreas calificadas como rurales o de frontera.
Por excelencia profesional	Profesores voluntarios seleccionados para programa especial establecido por el MED	Una REM al año	Para profesores que más destaquen en el área de su especialidad, tengan maestría o doctorado, acrediten las capacidades determinadas por el programa, ejecuten actividades de capacitación y otros apoyos para el desarrollo profesional de docentes y de las IE.
Por asesoría	Profesor asesor	10% REM durante nueve meses lectivos	Por asesorar a uno o más profesores en periodo de inserción.
Por desempeño destacado	Profesor que obtiene resultados destacados	Dos RTP	Lograr resultados destacados en aprendizajes de alumnos. La asignación es administrada descentralizadamente.

\* RIM: remuneración íntegra mensual; REM: remuneración mensual; RTP: remuneración total permanente.



la RIM y la REM, pues resulta confusa la definición que se lee en la penúltima de las disposiciones complementarias, transitorias y finales de la Ley de CPM: “entiéndese por *remuneración íntegra* a los conceptos de carácter regular y permanente que de manera continua percibe el profesor” (énfasis nuestro).

¿No son estos conceptos justamente los que conforman la REM? De ser así, ¿por qué usar dos nombres diferentes? Con los precedentes ya comentados sobre recortes ilegales de los beneficios remunerativos, es posible que se termine asignando a la REM un valor similar a la RTP o, en todo caso, uno menor que la RIM. Todo indica que el Ministerio de Economía tendrá un papel decisivo en este tema.

Hecha esta salvedad, comentamos las asignaciones indicadas en el cuadro 11.

En el caso de la *asignación por el ejercicio del cargo directivo*, se genera cierta confusión por el uso que la ley hace de los términos ‘polidocente’ y ‘multigrado’, lo que no guarda estricta concordancia con lo ya establecido en el Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo de 2005, que establece que ambas instituciones son en principio polidocentes, una completa y otra incompleta o multigrado.<sup>46</sup>

En los términos de la ley (Art. 46°), solamente los directores de instituciones educativas polidocentes perciben la asignación por el ejercicio del cargo, según los turnos de funcionamiento de la institución.

Los montos establecidos para los directores, siendo previsiblemente mejores que los actuales, no se ajustan a los anuncios hechos desde el Congreso en el sentido de que se reconocería adecuadamente el grado de responsabilidad de estos cargos, para atraer a los profesores más calificados.<sup>47</sup>

<sup>46</sup> DS 009-2005-ED, Art. 15°: “Las instituciones educativas, de acuerdo al número de docentes que tiene para atender el servicio educativo, se clasifican de la siguiente manera:

- a) Polidocente completa: cuando cada sección, de un año o grado está a cargo de un docente;
- b) Polidocente multigrado (incompleta): cuando los docentes o, por lo menos, uno de ellos, tiene a su cargo dos o más años o grados de estudio; y
- c) Unidocente: cuando cuenta sólo con un docente para atender todos los años o grados de estudio del nivel o modalidad”.

<sup>47</sup> En los proyectos del Ejecutivo toledista y del aprista presentados al Congreso, los porcentajes previstos eran otros: 10%, 30% y 50%, para uno, dos y tres turnos, respectivamente. Todas las asignaciones hacían referencia a la REM.



Sorprende que se excluya de esta asignación a quienes laboran en IE unidocentes y multigrado, cuando la misma Ley de CPM los toma en cuenta a la hora de señalar los requisitos para postular al cargo de director.<sup>48</sup> Esta exclusión también representa un cambio respecto a la situación actual, pues desde años anteriores se les reconoce pagos por el ejercicio de cargo directivo.<sup>49</sup>

Hasta 1991, los cargos directivos habían recibido dos bonificaciones pensionables y permanentes, una en 1990 producto de la Ley del Profesorado, equivalente a 5% de su remuneración total por desempeño de cargo directivo; y otra por disposición del DS 154-91-EF, que estableció una bonificación por dirección equivalente a 6% de la RTP. En la práctica ambas bonificaciones se calcularon sobre la RTP y representaron en conjunto montos de menos de 10 soles.

Posteriormente se concedieron tres bonificaciones no pensionables y que se perciben sólo en tanto se desempeñe el cargo. La primera en julio de 1993,<sup>50</sup> cuando se estableció una bonificación por trabajo efectivo para directores y subdirectores titulares, interinos o encargados, para incentivar su responsabilidad, reconocer su carga de trabajo y corregir gradualmente el desajuste remunerativo existente entre cargos directivos y docentes. El monto de la bonificación variaba según el número de secciones del centro educativo.

Estos montos no se modificaron a pesar de que las funciones y responsabilidades del personal directivo fueron ampliadas en 1996 por Resolución Ministerial (RM) 016-96-ED, con la promesa de establecer una remuneración especial para el cargo.

Las otras dos bonificaciones se establecieron en 2005 y 2006,<sup>51</sup> durante el gobierno de Toledo. El personal directivo recibió incrementos diferen-

<sup>48</sup> Como se explicó al tratar el ingreso al Área de Gestión Institucional, la Ley 29062 dice que “Para postular a una plaza orgánica presupuestada de Director de una institución educativa, se requiere: a) [...] En el caso de postular a institución educativa unidocente, multigrado, intercultural bilingüe, haber permanecido por lo menos un (1) año en el II nivel” (Art. 18°, inc. a).

<sup>49</sup> Este reconocimiento se mantenía en el proyecto del gobierno de Toledo, que comprendía a todos los directores, sin excepción, para el pago de esta asignación. El afán de reducir costos explica esta medida discriminatoria contra los miles de profesores que ejercen un cargo directivo en centros unidocentes y multigrado (principalmente rurales), cuyo número se puede estimar con la información del anexo 5.

<sup>50</sup> Decreto Supremo Extraordinario 077-93/PCM y RM 524-93-ED.

<sup>51</sup> DS 050-2005-EF y DS 081-2006-EF.



**Cuadro 12**  
**Bonificaciones y asignaciones por el ejercicio de cargos directivos**  
**(Años 1993, 2005 y 2006)**

Vigencia	Monto (S/.)	Condiciones	
1993 (julio)	75	<b>Inicial, primaria, secundaria, ocupacional y especial</b>	<b>Institutos y escuelas de educación superior no universitaria</b>
	60	De 35 a más secciones	De 20 a más secciones
	45	De 16 a 34 secciones	De 10 a 19 secciones
2005* (septiembre)	50	Menos de 16 secciones	Menos de 10 secciones
	35	<b>Educación básica y superior no universitaria</b>	
	20	Instituciones educativas unidocentes, multigrado – no urbanas	Instituciones educativas urbanas de 21 a más secciones
2006* (septiembre)	70	Instituciones educativas urbanas de 1 a 20 secciones	Instituciones educativas urbanas de 1 a 20 secciones
	110	<b>Educación básica, técnico productiva y superior no universitaria</b>	
	100	Instituciones educativas unidocentes – rurales	Instituciones educativas urbanas de 21 a más secciones
* Adicionalmente a los directores de centro base que constituyen unidades de costeo, centros designados por resolución directoral del jefe de la unidad ejecutora, se les otorgó 50 soles en 2005 y 150 soles en 2006.			

ciados, adicionales a los concedidos de manera general al conjunto de los profesores (ver el cuadro 12).

En el caso de la *asignación por trabajo en instituciones unidocentes o multigrado en ámbito rural*, la Ley de CPM distingue dos situaciones:<sup>52</sup> a) profesor que labora en IE unidocente, a quien corresponde 30% de su RIM; y b) profesor que labora en IE multigrado o polidocente ubicada en áreas calificadas como rurales o de frontera, a quien corresponde 10% de su RIM. La asignación se deja de percibir cuando el profesor ya no presta servicios efectivos en estas instituciones.

<sup>52</sup> En ninguno de estos casos se especifica el pago de un monto diferencial a quienes desarrollan su tarea docente en centros bilingües. Este criterio no está contemplado en la ley.



También la Ley del Profesorado estableció en 1990 el pago de una bonificación por zona diferenciada, que podía alcanzar hasta 30% de la RTP<sup>53</sup> y que se percibiría en tanto se siguiera laborando en dichos ámbitos.

En 1993, a partir de enero, se estableció una bonificación por servicio efectivo en dichos ámbitos. El decreto ley que lo estableció (DL 25951) declaró de necesidad y utilidad pública la promoción de la educación estatal que se ofrece en las zonas rurales y de frontera del Perú.

La bonificación consistía en una cantidad fija a mensual, cuyo monto sería establecido anualmente por el Ministerio de Economía “equivalente al 25% de la remuneración total promedio que perciben los docentes rurales al 31 de diciembre del año anterior”. El primer monto se estableció en 1993 y fue de 45 soles. Aunque debió variar anualmente, desde aquel año no se ha modificado.

Las otras tres asignaciones señaladas en la Ley de CPM, por excelencia profesional, por asesoría y por desempeño destacado, son nuevas y no tienen precedente en la Ley del Profesorado.

La *asignación por excelencia profesional* está sujeta a que el MED establezca el programa especial indicado y convoque a un proceso de selección. El pago de una asignación anual, equivalente a una REM del nivel magisterial correspondiente, por el periodo que establezca el reglamento, no parece suficiente premio a la excelencia profesional exigida y que se dice reconocer.

La *asignación por asesoría* está ligada al periodo de inserción y, como ya se dijo, corresponde al profesor mejor calificado de la institución educativa. La asesoría a uno o más profesores tiene un reconocimiento similar: 10% de la REM durante nueve meses lectivos.

De la *asignación por desempeño destacado* sólo se dice que equivale a dos RTP y que se administrará descentralizadamente.<sup>54</sup> Aunque se menciona como un resultado especial el logro de aprendizajes de los alumnos, los criterios y procedimientos para su otorgamiento se conocerán cuando se apruebe el reglamento.

<sup>53</sup> Esta bonificación se paga por laborar en zona de frontera, selva, zona rural, altura excepcional, zona de menor desarrollo relativo y emergencia (seis conceptos). El pago es de 10% por cada concepto hasta un máximo de tres. Ver Ley 25212, Art. 48° y DS 019-90-ED, Art. 211°.

<sup>54</sup> Esta mención expresa de la ley (Art. 50°) estaría confirmando —por oposición— que las otras asignaciones tendrán un manejo centralizado desde el MED.



## Otras asignaciones y compensaciones

La ley de CPM agrega otros conceptos remunerativos, ya consignados en la Ley del Profesorado, variando sus montos y porcentajes (véanse las comparaciones del cuadro 13).

En el caso de la *asignación por tiempo de servicios* para profesores que cumplen veinte, veinticinco y treinta años de servicios, la Ley de CPM dispone la reducción de este beneficio. Lo curioso es que aunque emplea la misma denominación (“remuneración íntegra”) ya señalada en la Ley del Profesorado, sus voceros y el MED señalan que la forma de cálculo será diferente. Con esto se refieren al hecho de que actualmente —como ya hemos comentado— todo se calcula sobre la RTP, aunque la ley diga otra cosa. No queda claro cómo ahora el Ministerio de Economía sí autorizará pagar sobre la verdadera remuneración íntegra. En todo caso, sería deseable que así ocurriera para que todos los profesores sujetos a la Ley del Profesorado que se han visto afectados por recortes, a quienes no se les ha pagado completo, puedan solicitar los reembolsos correspondientes.

En el caso de la *asignación por preparación de clases y evaluación*, la nueva ley indica que el profesor tiene derecho a ella conforme a los criterios que se establezcan en el reglamento. Al igual que todas las asignaciones, se constituye en un monto adicional a la remuneración mensual (REM) establecida por el gobierno para cada nivel magisterial. Por su naturaleza constituye una asignación permanente —no temporal—, pues reconoce y bonifica una función cotidiana de la labor docente.

La Ley del Profesorado ya tiene definido este concepto y desde 1990 forma parte de la remuneración mensual de un profesor. Lo negativo es que no se calcula sobre la remuneración total como dice explícitamente dicha ley.

La nueva ley indica que el profesor percibe una *remuneración personal* de 2% de su remuneración por cada año de servicios cumplidos. De acuerdo con el texto, debemos pensar que al fin se modifica lo actualmente establecido, es decir, 2% de la remuneración básica.<sup>55</sup>

<sup>55</sup> Normalmente este monto ya no figura en el talón de pago porque en el mejor de los casos (profesor de V nivel) llega a 0,0014 soles ( $0,07 \times 2\%$ ) por año, lo que en veinte años representa 0,028 soles.



**Cuadro 13**  
**Comparación de conceptos remunerativos**  
**Ley 29062 y Ley del Profesorado**

Conceptos	Ley 29062	Ley del Profesorado
<b>Asignación por tiempo de servicios</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mujer (20 años) y varón (25 años)</li> <li>Mujer (25 años) y varón (30 años)</li> </ul>	<p align="center">Una RIM</p> <p align="center">Dos RIM</p>	<p align="center">Dos RIM</p> <p align="center">Tres RIM</p>
<b>Asignación por preparación de clases y evaluación</b>	No indica	30% de remuneración total
<b>Remuneración personal</b>	2% de remuneración por año de servicios cumplidos	2% de remuneración básica por año de servicios cumplidos
<b>Subsidio por luto y sepelio</b> por fallecimiento de cónyuge o padres <b>Subsidio por luto</b> por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres <b>Subsidio por gastos de sepelio</b> del profesor activo o pensionista <b>Subsidio por luto</b> por fallecimiento de profesor, activo o pensionista	<p align="center">Una RIM o una pensión</p> <p align="center">Dos RIM o dos pensiones</p>	<p align="center">Dos remuneraciones o pensiones totales</p> <p align="center">Dos remuneraciones totales</p> <p align="center">Tres remuneraciones o pensiones totales</p>
<b>Compensación por tiempo de servicios</b>	Dos RTP por año	Una remuneración principal por año

Si en el reglamento se confirmara que no hay variación en la forma de cálculo, tendríamos derecho a pensar que esta redacción se hizo para evitar —en medio de la huelga magisterial— comentarios a los ridículos montos que comprende la llamada remuneración básica.

Sobre los *subsidios por luto y sepelio*, la nueva ley unifica dos conceptos diferentes y no reconoce su percepción en caso de fallecimiento de un hijo. Alcanza, como ocurre actualmente, a los profesores activos y pensionistas y el monto a recibir es una remuneración íntegra, o una pensión.



En la Ley del Profesorado este beneficio se desdobra en dos: subsidio por luto y subsidio por gastos de sepelio. Entre los dos suman cuatro remuneraciones totales, que por lo común no son tales.

En caso de muerte de un profesor activo o pensionista se mantiene la prelación establecida para su percepción: cónyuge, hijos, padres o hermanos, en forma excluyente. Según la nueva ley corresponderán dos remuneraciones íntegras o dos pensiones. En la Ley del Profesorado, tres remuneraciones totales.

El otorgamiento de la *remuneración compensatoria por tiempo de servicios* (CTS), que se paga al momento del cese, es de dos RTP por año o fracción mayor a seis meses de servicios oficiales.

Esto modifica lo establecido desde 1990 para el conjunto de los trabajadores de la administración pública, cuya CTS se calcula sobre la remuneración principal.<sup>56</sup> Así ha venido ocurriendo también con los profesores, quienes reciben una remuneración principal por cada año completo o fracción mayor de seis meses, hasta un máximo de treinta años de servicios oficiales.

La CTS mejoró para los profesores y otros trabajadores de la administración pública, desde septiembre de 2001 cuando la remuneración básica se incrementó en 50 soles y se determinó que esto modificaba únicamente la remuneración principal.<sup>57</sup>

Al disponer la Ley de CPM que la CTS es de dos RTP por año, se producirá un incremento para los nuevos profesores que se nombren y para aquéllos en servicio activo que se incorporen a la carrera pública magisterial en los siguientes años.<sup>58</sup>

<sup>56</sup> La remuneración principal es la suma de dos conceptos de la RTP: la remuneración básica y la remuneración reunificada. En el mejor de los casos esta suma alcanza los 32,69 soles.

<sup>57</sup> Los actuales montos de CTS correspondientes a los diferentes niveles magisteriales se pueden ver en el anexo 3.

<sup>58</sup> Para ellos, los montos a percibir al momento de su cese serán los que se muestran en el anexo 4. Como se observa en ese mismo anexo, para hacer el cálculo ya no se toma como referencia la remuneración básica de 50 soles, pues así lo dispuso el DS 196-2001-EF, que restringió los alcances del DU 105-2001. Es probable que para el común de las gentes esto no resulte creíble; lamentablemente, es una práctica reiterada el usar este tipo de argucias para reducir legítimos derechos de los profesores.

## Capítulo II

### La reglamentación y el financiamiento

#### 1. El proceso de la reglamentación

Como se ha señalado, hay un compromiso del MED —ratificado en un acta— de realizar el proceso de reglamentación de manera transparente, amplia y participativa. Tiene para ello un plazo de 180 días calendario, contados desde el 13 de julio de 2007.

No es difícil vaticinar que este proceso —técnico y político a la vez— será complicado por varias razones:

- La ley no ha sido fruto de un consenso y para su aprobación las autoridades del gobierno evadieron el debate necesario e impusieron su punto de vista. No resulta muy lógico esperar una actitud diferente a la hora de su reglamentación.
- Asumiendo como cierto el compromiso escrito de elaborar una reglamentación con amplia participación, ello supondrá que no habrá exclusiones, como aquélla que la misma ley ha evidenciado al marginar la presencia del gremio magisterial en todo su texto, contraviniendo la LGE en la que dice sustentarse. Ésta y otras presencias institucionales en la reglamentación, generarán puntos de vista discrepantes ya expresados antes de aprobarse la ley. Con seguridad, esto se reflejará de manera particular en los temas evaluativos, un punto muy sensible para los profesores cuya desconfianza es evidente. Ojalá que estas previsible discrepancias no sirvan de pretexto para que el MED —en uso de sus prerrogativas— termine imponiendo su parecer y anulando un debate fundamentado.
- La variedad de procesos evaluativos previstos en la ley y la necesidad de precisar en cada uno de ellos los mecanismos que en verdad garanticen su objetividad, transparencia, imparcialidad y



confiabilidad —características mencionadas en la ley— torna difícil la tarea. Más aún si en estos procedimientos debe participar una entidad externa como el SINEACE, cuyos órganos operadores no existen hoy y probablemente seguirán ausentes por largo tiempo.

- La política de remuneraciones mencionada en la ley y de la que se ha hecho particular énfasis en los discursos y en el avisaje gubernamental deberá compaginarse con el Ministerio de Economía en el proceso de reglamentación. Por los precedentes, no será fácil que este organismo acepte nuevas interpretaciones sobre el manejo de conceptos remunerativos, porque sus implicancias alcanzan a los profesores en servicio y a todo el sector público.
- Al reglamento corresponderá precisar temas que en la ley sólo figuran a título enunciativo y acerca de los cuales en el momento de su apurada aprobación no existía mayor claridad. Lo mismo deberá hacerse con aquellos artículos o párrafos añadidos, cuya redacción ambigua tiene que ver con agregados de última hora.

Cualquiera fuera la dinámica de formulación del reglamento, debe tenerse conciencia que este instrumento no podrá modificar parámetros ya definidos en la ley 29062. Esta limitación puede y debe superarse si los convocados a participar en la reglamentación hacen el esfuerzo simultáneo de impulsar su modificatoria en el Congreso.

## 2. La decisión política del financiamiento

No existe en nuestro país la aconsejable costumbre de acompañar el texto legal con el correspondiente financiamiento o cuando menos de una memoria económica detallada. A lo más que se ha llegado es a incluir en el mismo texto disposiciones generales, indicando de dónde saldrán los fondos para hacer viable la propuesta aprobada.

Su cumplimiento se ha complicado en el caso del magisterio, lamentablemente, porque sus leyes sustantivas —las tres anteriores— se han aprobado al finalizar periodos de gobierno. El resultado es conocido: nadie se siente obligado a cumplir disposiciones que no son propias.

En el caso de la Ley del Profesorado, para financiar su aplicación se incluyó una disposición transitoria que crea el Fondo Nacional de Desarrollo Magisterial, “con rentas de carácter tributario destinado a financiar las



mejoras de índole remunerativo, bienestar social y laboral de los trabajadores estatales comprendidos en la ley” (Ley 25212, Octava Disposición Transitoria). Inclusive se indicaron los rubros cuyas tasas debían aumentarse: impuesto general a las ventas, exportaciones no tradicionales, impuesto selectivo al consumo, entre otros.

Esto ocurrió en 1990, a finales del gobierno aprista. La nueva administración se olvidó de este mandato muy ajeno a sus prioridades. Durante diez años —*shock* y despidos incluidos— dio por inexistentes las disposiciones de la Ley del Profesorado sin necesidad de disponer su derogatoria. Desde la sociedad civil y el sindicato no hubo la repuesta necesaria para forzar su cumplimiento.

Pasó el gobierno de transición y llegó el presidente Toledo con su promesa —parcialmente cumplida— de duplicar el deprimido salario de los maestros. Al final intentó despedirse con una nueva ley magisterial que tramitó sin éxito en el Congreso.

El gobierno actual, enfrentado a la dirigencia del SUTEP y a una masiva huelga magisterial, aceleró la aprobación de la nueva ley de los profesores a un año de reiniciar su segunda experiencia de gobierno. Ya no propone lo mismo que en 1990, su pensamiento y su estrategia son otros. La ley se aplicará progresivamente dependiendo de los recursos presupuestarios y con toda seguridad comprometerá la gestión de futuros gobiernos que le sucedan.

Por ahora no hay ningún fondo comprometido, pero sí el anuncio de iniciar su aplicación en 2008, previa reglamentación de la ley. Los recursos requeridos se plasmarán en el próximo proyecto de presupuesto y por ello estos meses darán la pauta de hasta dónde se quiere llegar.

Técnicos comprometidos con la hechura de la ley han aconsejado completar el proceso en diez años para hacer llevadero el financiamiento requerido. El Consejo Nacional de Educación propone reducirlo a no más de cinco años.<sup>59</sup> Los recursos que se comprometan posibilitarán la aceleración o ralentización del proceso.

Se trata finalmente de una decisión de política educativa más que de presupuesto. Los recursos se orientarán a las prioridades del sector y si el tema magisterial interesa de verdad, contará con los medios adecuados. De no ser así no se entendería la premura con que el gobierno forzó la nueva ley.

<sup>59</sup> Mensaje “A los maestros del Perú”, del 14 de julio de 2007.



Por un sentido de responsabilidad, el gobierno debiera preocuparse por lo que ocurra con esta ley más allá de su gestión. Esto exige que revise su actuación y se abra a un diálogo plural que comprometa a otros —los maestros principalmente— en un cambio que a todos interesa.

### Capítulo III

## Hacia la modificación de la Ley 29062: algunas propuestas

Siendo deseable y necesario que el MED cumpla cabalmente el compromiso de reglamentar la Ley 29062 “de manera transparente, amplia y participativa”, como ha convenido con el SUTEP, estimamos que este mismo espíritu debe asumirse respecto al texto de la ley.

Para el efecto, es necesario que el MED y la Comisión de Educación del Congreso establezcan formalmente un espacio de diálogo público que integre al Consejo Nacional de Educación, al SUTEP y al Colegio de Profesores del Perú, entre otros interlocutores, para concertar modificaciones a la ley y asegurar su financiamiento.

Es el camino que corresponde para enrumbar un proceso que se truncó en su fase final, sobre un tema tan importante para la educación nacional como es la carrera pública magisterial. Sin ello no se darán las condiciones para el cabal cumplimiento de la norma, ni ésta tendrá permanencia en el tiempo.

En el desarrollo de este documento hemos adelantado observaciones y planteamientos sobre el texto de la Ley 29062 y sobre el proceso de su reglamentación. Creemos que es necesario modificar la ley y estimamos que uno de los procedimientos a seguir sería el indicado.

Esperando contribuir a tal fin, nos permitimos alcanzar algunas propuestas que de alguna manera ya han sido sugeridas en el documento. Su ordenamiento va en el sentido del esquema desarrollado.

1. La ley va más allá de lo que su título indica, pues no sólo modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial. Esto se puede constatar leyendo sus capítulos y las disposiciones que indican que los nuevos profesores se sujetan a esta única ley, igual que ocurrirá con los profesores en servicio, quienes continuarán comprendidos en la Ley del Profesorado “en tanto no ingresen a la Carrera Pública Magisterial”.



Se impone una precisión sobre los verdaderos alcances de esta nueva ley, que no sólo legisla sobre la carrera pública magisterial, debiendo señalarse en un artículo que la Ley del Profesorado alcanza a todos los profesores —nuevos y en actual servicio— en todo lo que no contempla la Ley 29062.

2. La Ley 29062 dispone la incorporación gradual a la carrera pública magisterial de los profesores en servicio sin indicar un plazo preciso, aunque se conoce la pretensión de hacerlo en diez años, según el proyecto tramitado por el Ejecutivo.

En tanto no sean incorporados en la carrera pública magisterial, a estos profesores no les alcanzan sus potenciales beneficios, pero sí la obligación de someterse a la evaluación de su desempeño laboral y la posibilidad de ser cesados por esta causal.

En este caso no hay una reciprocidad temporal en derechos y obligaciones, lo que no resulta del todo justo. Por ello es necesario modificar la ley:

- a) señalando un periodo corto en que se debe culminar la incorporación de los profesores en actual servicio; y
  - b) disponiendo que los órganos administrativos del sector educación apliquen las disposiciones de la Ley del Profesorado a los profesores en servicio.
3. En la definición de lo que es el profesor, la Ley 29062 señala que éste “presta un servicio público esencial”. Esta referencia se hace en concordancia con una ley previa impulsada por el Ejecutivo, cuya pretensión es trabar el ejercicio del derecho de huelga de los docentes.

Ésta no es por tanto una referencia técnica que precise el perfil profesional del profesor. Es un agregado con una intencionalidad política a fin de ligar la carrera pública magisterial con una de las varias medidas adoptadas por el gobierno aprista en su enfrentamiento con la dirigencia del SUTEP.

Resulta además un contrasentido si se recuerda que la Ley 28988 sólo declara como servicio público esencial a una modalidad —educación básica regular— del sistema educativo peruano, y afecta por lo tanto a quienes laboran en ella.

En la modificación de la ley se debe omitir esta referencia o sustituirla por otra que en verdad constituya una nota definitoria de un profesional de la educación.



4. La Ley General de Educación vigente fue fruto del consenso parlamentario el año 2003. De ello dan cuenta el Diario de los Debates del Congreso<sup>60</sup> y los medios de comunicación que recogieron declaraciones de representantes de todas las bancadas, incluida la del APRA. Por coincidencia, representantes apristas que impulsaron la aprobación de la LGE son los mismos que han impulsado la nueva Ley de CPM.

Esta LGE aprobada por unanimidad estableció las pautas sobre la carrera pública magisterial disponiendo que las evaluaciones para el ingreso, ascenso y permanencia de los profesores:

- se realicen descentralizadamente,
- con participación de la comunidad educativa a través del Consejo Educativo Institucional (CONEI), y
- con participación de la institución gremial.

La Ley 29062 no puede desconocer y variar estos mandatos ya consensuados. Por el contrario, debe incluirlos necesariamente en su texto, lo que supone modificar los artículos pertinentes que —equivocadamente— centralizan los procesos evaluativos y marginan de las comisiones evaluadoras al CONEI y al gremio magisterial.

5. La misma Ley General de Educación establece las tres áreas de desempeño laboral del profesor: docencia, administración e investigación, todas igualmente importantes y necesarias para su desarrollo profesional.

No cabe por ello restringir los alcances del área de investigación, disponiendo que la dedicación en ésta es a tiempo parcial y complementaria con las otras dos.

Es necesario modificar la Ley 29062 para restituir la plenitud de esta área de desempeño, en el sentido de potenciar la investigación en el ejercicio de la profesión docente, creando o fortaleciendo institucio-

<sup>60</sup> Palabras de la congresista Mercedes Cabanillas (APRA) en la sesión que aprobó el texto definitivo de la Ley General de Educación: “[...] quiero subrayar que el producto final de hoy, la nueva Ley General de Educación, ha sido construida con paciencia, tolerancia, perseverancia, objetividad y aplicando una metodología que no ha fallado, *la metodología de la concertación*” (énfasis nuestro). Congreso de la República, Comisión Permanente - Diario de los Debates, Periodo Legislativo 2002-2003, 34ª S Sesión (matinal), 9 de julio de 2003, pág. 77, disponible en <<http://www.congreso.gob.pe/>> (consulta realizada el 15 de agosto de 2007).



nes especializadas de alcance nacional y estableciendo vínculos con organismos como el Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP).

6. A la hora de legislar sobre los ascensos se han establecido porcentajes por niveles magisteriales que en la práctica determinan una estrecha estructura piramidal de la carrera pública magisterial. Esto se agrava al disponer que el número de vacantes lo define el MED en función de la disponibilidad presupuestaria, criterio que en el pasado ha servido de excusa para ‘congelar’ los ascensos.

Objetivamente, estas disposiciones restringen para el conjunto de profesores sus posibilidades reales de ascenso en la carrera, que es la manera como el Estado premia el desarrollo profesional de los docentes.

Se imponen dos modificaciones:

- a) una revisión y ampliación sustantiva de los porcentajes establecidos para cada nivel magisterial, pues por su naturaleza no se puede estructurar la carrera magisterial bajo el molde militar o carreras similares; y
- b) la instauración de mecanismos que aseguren los recursos presupuestales para efectivizar los ascensos en tiempos menores a los establecidos, incluyendo sanciones puntuales en caso de incumplimiento.

Adicionalmente, debieran operar garantías similares al silencio administrativo positivo para proteger el derecho de los profesores que, cumpliendo los requisitos de ley, solicitan concursar para el ascenso y éste no se realiza en razón de que la administración no previó los recursos presupuestales.

7. Las remuneraciones y asignaciones establecidas para la carrera pública magisterial agregan una mayor confusión a la estructura remunerativa vigente. Lo evidencia el uso de variados términos para referirse a ellas: “remuneración mensual”, “remuneración íntegra mensual”, “remuneración”, “remuneración total permanente”. Inclusive en un párrafo agregado a última hora, de interés particular, se lee “total de ingresos por todo concepto”.

Resulta sorprendente y motiva diversas interpretaciones el uso de esta nomenclatura en el corto capítulo de remuneraciones de la Ley 29062. Debido a su ambigüedad, se presta para que los profesores terminen



percibiendo montos menores de los que la ley dice reconocer, como ya ha ocurrido con la Ley del Profesorado.

Es necesario homogeneizar y simplificar los conceptos remunerativos para superar el desorden actual que afecta al conjunto de los profesores. Ello también facilitaría una mejor administración de las remuneraciones en el sector, limitando la posibilidad de actos irregulares en provecho de intereses particulares.

Lo coherente es que se modifique la Ley 29062 estableciendo que el gobierno nacional determinará la política de remuneraciones de la carrera pública magisterial en la línea de seguir desarrollando el Art. 39º de la Constitución Política y en cumplimiento de lo dispuesto por el Art. 5º, numeral 3, de la Ley 28212. Esto permitirá ordenar las remuneraciones y asignaciones de los profesores con un solo patrón de referencia, en este caso la “unidad de ingreso del sector público”, que ya rige para los altos funcionarios y autoridades del Estado.

En caso de considerar que esta propuesta no es viable en tanto el Congreso no legisle para el conjunto de trabajadores de la administración pública, cabe la alternativa de que la ley se modifique en el sentido de:

- a) uniformizar el uso de los términos referidos a las remuneraciones y asignaciones;
  - b) precisar de manera clara y operativa el significado de estos términos; y
  - c) dejar claramente establecida la preeminencia de lo dispuesto por una ley sobre cualquier otra norma de menor jerarquía jurídica, como es el caso del mencionado DS 051-91-PCM.
8. En el capítulo sobre remuneraciones la Ley 29062 considera asignaciones, subsidios y compensaciones ya comprendidas en la Ley del Profesorado.

En algunos casos (asignación por tiempo de servicios, asignación por preparación de clases y evaluación, y subsidio por luto y sepelio) estos montos son menores que los ya establecidos. La explicación dada por funcionarios del MED es que ‘en la práctica’ serán mayores, pues la interpretación para su pago será diferente a la impuesta por el Ministerio de Economía desde años atrás.

No resulta creíble que la “remuneración íntegra” establecida en la Ley del Profesorado, por ejemplo, tenga una consideración diferente



que la “remuneración íntegra” mencionada en la Ley 29062. Lo mismo sucede con otros conceptos remunerativos.

Lo cierto es que la nueva ley ha reducido estos beneficios magisteriales actuando en sentido contrario a lo que se estipula en materia de derechos laborales, los que siempre se deben orientar hacia su mejoramiento y no a su recorte.

La modificación de la ley debe corregir este hecho y establecer montos que mejoren lo establecido en la Ley del Profesorado.

9. Sin argumentación válida, la Ley 29062 excluye del pago de la asignación por el ejercicio de cargo directivo a quienes desempeñan el cargo de director en instituciones educativas unidocentes y multigrado.

Como se ha demostrado, la misma ley alienta su postulación al cargo de director en estos casos al establecer menos años de permanencia en el nivel II y, por otro lado, desde años atrás se ha consolidado este reconocimiento con pagos específicos por el desempeño de este cargo.

La modificación de la ley debe:

- a) precisar que ningún director será excluido del pago de esta asignación; y
- b) incrementar los montos establecidos, en coherencia con el objetivo expresado de reconocer adecuadamente esta delicada responsabilidad.

Ciertamente este listado no agota las modificaciones necesarias de la Ley 29062, cuyo texto, como hemos indicado al inicio, hemos analizado parcialmente en este documento. Confrontado a otras propuestas, lo importante será concordar un instrumento legal que los profesores hagan suyo.

## Anexos

### ANEXO 1

#### Los profesores en los textos constitucionales del siglo veinte

Constitución	Artículo	Texto
Constitución de 1920	54	“El profesorado es carrera pública en los diversos órdenes de la enseñanza oficial y da derecho a los goces fijados por la ley”.
Constitución de 1933	81	“El profesorado es carrera pública y da derecho a los goces que fija la ley”.
Constitución de 1979	41	“El profesorado es carrera pública en las diversas ramas de la enseñanza oficial. La ley establece sus derechos y obligaciones y el régimen del profesorado particular. El Estado procura la profesionalización de los maestros. Les asegura una remuneración justa, acorde con su elevada misión”.
Constitución de 1993	15	“El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública. La ley establece los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. El Estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes”.



## ANEXO 2

### Normas sustantivas del magisterio en los últimos cincuenta años

Leyes	Dispositivo	Aprobación
Estatuto Orgánico del Magisterio	<ul style="list-style-type: none"><li>• DS 06</li></ul>	27.1.1956
Estatuto y Escalafón del Magisterio Peruano	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ley 15215</li><li>• DS 029-65-ED</li></ul>	13.11.1964 3.5.1965
Ley del Magisterio	<ul style="list-style-type: none"><li>• DL 22875</li><li>• DS 008-80-ED</li></ul>	29.1.1980 14.5.1980
Ley del Profesorado	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ley 24029</li><li>• DS 031-85-ED</li><li>• Ley 25212</li><li>• DS 019-90-ED</li></ul>	14.12.1984 3.5.1985 19.5.1990 19.7.1990
Colegio de Profesores del Perú y Estatuto	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ley 25231</li><li>• Ley 28198</li><li>• DS 017-2004-ED</li></ul>	7.6.1990 29.3.2004 7.10.2004
Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ley 29062 (falta el reglamento)</li></ul>	11.7.2007



**ANEXO 3**  
**Compensación por tiempo de servicios,**  
**para profesores sujetos a la Ley del Profesorado**

Nivel o categoría	Jornada laboral (horas)	Remuneración básica (S/.)	Remuneración reunificada (S/.)	Remuneración principal (S/.)	Monto según años de servicio (S/.)		
					20 años	25 años	30 años
V	40	50,00	32,62	<b>82,62</b>	1 652,40	2 065,50	2 478,60
	30	50,00	31,74	<b>81,74</b>	1 634,80	2 043,50	2 452,20
	24	50,00	28,24	<b>78,24</b>	1 564,80	1 956,00	2 347,20
IV	40	50,00	31,19	<b>81,19</b>	1 623,80	2 029,75	2 435,70
	30	50,00	30,31	<b>80,31</b>	1 606,20	2 007,75	2 409,30
	24	50,00	27,90	<b>77,90</b>	1 558,00	1 947,50	2 337,00
III	40	50,00	30,47	<b>80,47</b>	1 609,40	2 011,75	2 414,10
	30	50,00	29,65	<b>79,65</b>	1 593,00	1 991,25	2 389,50
	24	50,00	27,62	<b>77,62</b>	1 552,40	1 940,50	2 328,60
II	40	50,00	29,74	<b>79,74</b>	1 594,80	1 993,50	2 392,20
	30	50,00	29,29	<b>79,29</b>	1 585,80	1 982,25	2 378,70
	24	50,00	27,35	<b>77,35</b>	1 547,00	1 933,75	2 320,50
I	40	50,00	28,95	<b>78,95</b>	1 579,00	1 973,75	2 368,50
	30	50,00	28,48	<b>78,48</b>	1 569,60	1 962,00	2 354,40
	24	50,00	26,79	<b>76,79</b>	1 535,80	1 919,75	2 303,70
A	40	50,00	27,20	<b>77,20</b>	1 544,00	1 930,00	2 316,00
	30	50,00	26,87	<b>76,87</b>	1 537,40	1 921,75	2 306,10
	24	50,00	25,20	<b>75,20</b>	1 504,00	1 880,00	2 256,00
B	40	50,00	27,17	<b>77,17</b>	1 543,40	1 929,25	2 315,10
	30	50,00	26,83	<b>76,83</b>	1 536,60	1 920,75	2 304,90
	24	50,00	25,18	<b>75,18</b>	1 503,60	1 879,50	2 255,40
C	40	50,00	27,12	<b>77,12</b>	1 542,40	1 928,00	2 313,60
	30	50,00	26,79	<b>76,79</b>	1 535,80	1 919,75	2 303,70
	24	50,00	25,14	<b>75,14</b>	1 502,80	1 878,50	2 254,20
D	40	50,00	27,09	<b>77,09</b>	1 541,80	1 927,25	2 312,70
	30	50,00	26,76	<b>76,76</b>	1 535,20	1 919,00	2 302,80
	24	50,00	25,12	<b>75,12</b>	1 502,40	1 878,00	2 253,60
E	40	50,00	26,72	<b>76,72</b>	1 534,40	1 918,00	2 301,60
	30	50,00	25,09	<b>75,09</b>	1 501,80	1 877,25	2 252,70
	24	50,00	25,08	<b>75,08</b>	1 501,60	1 877,00	2 252,40



## ANEXO 4

### Compensación por tiempo de servicios para profesores comprendidos en la Ley de Carrera Pública Magisterial (Ley 29062, Art. 54°)

Nivel	Jornada laboral (horas)	Remuneración total permanente*					Monto en S/. según años de servicios**		
		Básica (S/.)	REU (S/.)	TPH (S/.)	RyM (S/.)	Total (S/.)	20 años	25 años	30 años
V	40	0,07	32,62	42,30	5,00	<b>79,99</b>	3 199,60	3 999,50	4 799,40
	30	0,07	31,74	40,35	5,00	<b>77,16</b>	3 086,40	3 858,00	4 629,60
IV	40	0,06	31,19	37,40	5,00	<b>73,65</b>	2 946,00	3 682,50	4 419,00
	30	0,06	30,31	36,45	5,00	<b>71,82</b>	2 872,80	3 591,00	4 309,20
III	40	0,06	30,47	33,20	5,00	<b>68,73</b>	2 749,20	3 436,50	4 123,80
	30	0,06	29,65	31,75	5,00	<b>66,46</b>	2 658,40	3 323,00	3 987,60
II	40	0,05	29,74	30,30	5,00	<b>65,09</b>	2 603,60	3 254,50	3 905,40
	30	0,05	29,29	28,85	5,00	<b>63,19</b>	2 527,60	3 159,50	3 791,40
I	40	0,05	28,95	27,40	5,00	<b>61,40</b>	2 456,00	3 070,00	3 684,00
	30	0,05	28,48	25,95	5,00	<b>59,48</b>	2 379,20	2 974,00	3 568,80

\* Es un cálculo bastante aproximado, pero no exacto. La razón es que no se han considerado dos conceptos que también forma parte de la RTP y que varían de un profesor a otro: la bonificación familiar y la bonificación personal. La *bonificación familiar* se otorga únicamente a los profesores nombrados, a razón de 3 soles mensuales hasta por cuatro miembros de familia a cargo. Por cada miembro adicional se le hace un incremento de 0,50 soles. La *bonificación personal* es de 2% de la remuneración básica por cada año de servicios cumplido.

\*\* Para obtener el monto se consideran dos RTP por cada año o fracción mayor de seis meses de servicios oficiales.

Leyenda:

REU: remuneración reunificada

TPH: transitoria para homologación.

RyM: refrigerio y movilidad.

**ANEXO 5**  
**Docentes y centros educativos de educación básica y técnico-productiva, según característica de la institución educativa (gestión pública, 2006)**

Área	Característica	Educación básica regular			Educación de adultos y educación básica alternativa			Educación básica especial	CEO y CTPRO*	
		Total general		Primaria	Secund.	Primaria	Secund.			CEBA*
		Inicial								
<b>DOCENTES</b>										
Urbano + Rural	Total	292 049	137 910	110 977	807	6 510	1 367	3 004	5 480	
	Unidocente	9 851	9 093		132		1 367	3 004	5 480	
	Polidocente multigrado	15 119	35 370		363					
	Polidocente completo	40 047	93 447	110 977	312	6 510				
Urbano	Total	201 743	80 224	86 216	749	6 281	1 319	2 920	5 158	
	Unidocente	9 397	1 459		113		1 319	2 920	5 158	
	Polidocente multigrado	1 731	3 247		342					
	Polidocente completo	6 299	76 818	86 216	294	6 281				
Rural	Total	90 306	57 686	24 761	58	229	48	84	322	
	Unidocente	454	8 934		19		48	84	322	
	Polidocente multigrado	13 388	32 123		21					
	Polidocente completo	33 748	16 629	24 761	18	229				





Área	Característica	Total general			Educación básica regular			Educación de adultos y educación básica alternativa			Educación básica especial	CEO y CTPRO*
		Inicial	Primaria	Secund.	Inicial	Primaria	Secund.	Primaria	Secund.	CEBA*		
<b>CENTROS EDUCATIVOS</b>												
Urbano + Rural	Total	48 501	28 322	6 902	316	703	284	365	919			
	Unidocente	1 568	9 087		128		284	365	919			
	Polidocente multigrado	15 089	12 559	6 902	133	703						
	Polidocente completo	14 689	6 676		55							
	Total	17 155										
Urbano	Total	16 958	5 687	3 731	287	669	277	346	801			
	Unidocente	1 424	157		109		277	346	801			
	Polidocente multigrado	1 713	917	3 731	125	669						
	Polidocente completo	2 252	4 613		53							
	Total	11 569										
Rural	Total	31 543	22 635	3 171	29	34	7	19	118			
	Unidocente	144	8 930		19		7	19	118			
	Polidocente multigrado	13 376	11 642	3 171	8	34						
	Polidocente completo	12 437	2 063		2							
	Total	5 586										

\* CEBA: centro de educación básica alternativa; CEO: centro de educación ocupacional; CTPRO: centro de educación técnico-productiva.  
Fuente: Estadísticas básicas 2006, Unidad de Estadística del Ministerio de Educación.



## ANEXO 6

### Texto de la Ley Nº 29062

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

La Comisión Permanente del Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

#### **LEY QUE MODIFICA LA LEY DEL PROFESORADO EN LO REFERIDO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

##### **CAPÍTULO I OBJETO Y ALCANCE DE LA LEY**

#### **Artículo 1º.- Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores a su servicio, en la Carrera Pública Magisterial, conforme al mandato establecido en el artículo 15º de la Constitución Política del Perú y a lo dispuesto en el artículo 57º de la Ley Nº 28044, Ley General de Educación.

#### **Artículo 2º.- Alcance**

La Carrera Pública Magisterial tiene carácter nacional y gestión descentralizada.

Están comprendidos en las disposiciones de la presente Ley los profesores que prestan servicios en Instituciones y Programas Educativos de Educación Básica, Técnico Productiva y de las instancias de gestión educativa descentralizada, bajo responsabilidad del sector público, administradas directamente por este o por aquellas entidades que mantienen convenios de acuerdo a lo que señale la ley.

##### **CAPÍTULO II EL PROFESOR Y LA FINALIDAD DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

#### **Artículo 3º.- El profesor**

El profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Requiere de desarrollo integral y de una formación continua e intercultural.

#### **Artículo 4º.- Marco ético y ciudadano de la profesión docente**

El ejercicio de la profesión docente se realiza en nombre de la sociedad, para el desarrollo de la persona y en el marco del compromiso ético y ciudadano de formar integralmente al educando. El fundamento ético para su actuación profesional es el respeto a los derechos humanos; a los derechos y a la dignidad de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores; y al desarrollo de una cultura de paz y de solidaridad que coadyuve al fortalecimiento de la identidad peruana, la ciudadanía y la democracia. Esta ética exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y compromiso personal con el aprendizaje de cada alumno.

#### **Artículo 5º.- De los principios**

El ejercicio ético de la profesión docente se rige por los siguientes principios:

- a) Calidad.
- b) Equidad.
- c) Pertinencia.
- d) Solidaridad.
- e) Responsabilidad.
- f) Autonomía.
- g) Interculturalidad.
- h) Creatividad e innovación.

#### **Artículo 6º.- Finalidad**

La Carrera Pública Magisterial tiene como finalidades:



- a. Cumplir con el artículo 13º de la Ley General de Educación que compromete al Estado a garantizar, entre otros factores, la calidad en las instituciones públicas, la idoneidad de los docentes y autoridades educativas y su buen desempeño para atender el derecho de cada alumno a un maestro competente.
  - b. Promover el mejoramiento sostenido de la calidad profesional e idoneidad del profesor para el logro del aprendizaje y del desarrollo integral de los estudiantes.
  - c. Valorar el mérito en el desempeño laboral.
  - d. Generar las condiciones para el ascenso a los diversos niveles de la Carrera Pública Magisterial, en igualdad de oportunidades.
  - e. Propiciar para el profesor adecuadas condiciones de calidad de vida.
  - f. Propiciar mejores condiciones de trabajo para facilitar el buen desempeño del profesor en las instituciones y programas educativos en los que trabaja.
  - g. Determinar criterios y procesos de evaluación que garanticen el ingreso y permanencia de docentes de calidad, de conformidad con la presente Ley.
  - h. Establecer las bases del programa de formación continua, integral, pertinente, intercultural y de calidad para el profesorado, en concordancia con el artículo 60º de la Ley N° 28044.
- c. Tercer (III) Nivel Magisterial : Seis (6) años.
  - d. Cuarto (IV) Nivel Magisterial : Seis (6) años.
  - e. Quinto (V) Nivel Magisterial : Hasta el momento del retiro de la Carrera.

Los profesores de Instituciones Educativas unidocentes y multigrado, ubicadas en áreas calificadas como rurales y/o zonas de frontera, pueden postular al III, IV y V Niveles Magisteriales si han trabajado en algunas de esas instituciones durante tres (3) años en el Segundo (II) Nivel, o cinco (5) años en el Tercer (III) y Cuarto (IV) Niveles Magisteriales, respectivamente.

### **Artículo 8º.- Áreas de desempeño laboral**

La Carrera Pública Magisterial reconoce tres (3) áreas de desempeño laboral:

- a) **Gestión Pedagógica:** Comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la Institución Educativa y en la comunidad, como a los que realizan orientación y consejería estudiantil, coordinación, jefatura, asesoría y formación entre pares. Restablécese el cargo y función de coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular.
- b) **Gestión Institucional:** Comprende a los profesores en ejercicio de dirección y subdirección, responsables de la planificación, supervisión, evaluación y conducción de la gestión institucional. Se puede ingresar al área de gestión institucional a partir del II Nivel de la Carrera Pública Magisterial. Incluye, también, a los especialistas en educación de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada.
- c) **Investigación:** Comprende a los profesores que realizan funciones de diseño y evaluación de proyectos de innovación, experimentación e investigación educativa. Así mismo, a quienes realizan estudios y análisis sistemáticos de la pedagogía y experimentación de proyec-

## **CAPÍTULO III ESTRUCTURA DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

### **Artículo 7º.- Estructura de la Carrera Pública Magisterial**

La Carrera Pública Magisterial está estructurada en cinco (5) niveles y tres (3) áreas de desempeño laboral.

El tiempo mínimo de permanencia en los niveles magisteriales es el siguiente:

- a. Primer (I) Nivel Magisterial : Tres (3) años.
- b. Segundo (II) Nivel Magisterial : Cinco (5) años.



tos pedagógicos, científicos y tecnológicos. Su dedicación es a tiempo parcial y complementaria con las otras áreas.

#### **Artículo 9º.- De las clases de evaluación en la Carrera Pública Magisterial**

En la Carrera Pública Magisterial se realizan dos (2) clases de evaluación:

##### **Obligatorias:**

- a) Evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial.
- b) Evaluación del desempeño laboral, conforme a lo establecido en los artículos 24º y 29º de la presente Ley.

##### **Voluntarias:**

- a) Evaluación para el ascenso, conforme a lo establecido en el artículo 24º de la presente Ley.
- b) Evaluación para verificar el dominio de información, capacidades y desempeños del profesor que postula a cargos del Área de Gestión Institucional o Investigación.

#### **Artículo 10º.- Del Escalafón Magisterial**

- a) El Escalafón Magisterial es un sistema nacional, descentralizado y público, en el que se registra la trayectoria laboral de los profesores que prestan servicios profesionales al Estado. Su publicación en el Portal Informático del Ministerio de Educación es obligatoria.
- b) La inscripción de los profesores en el Escalafón es de oficio. La documentación e información es permanentemente actualizada en los organismos de la administración educativa local, regional y nacional. Para tal efecto, los profesores tienen la obligación de entregar la documentación e información correspondientes.
- c) El reglamento de la presente Ley establece las funciones que corresponden a las diversas instancias de gestión educativa descentralizadas referidas al Escalafón y define la información que debe contener el registro escalafonario.

## **CAPÍTULO IV INGRESO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

#### **Artículo 11º.- Requisitos para postular a la Carrera Pública Magisterial**

El ingreso a la Carrera Pública Magisterial es por concurso público.

Para participar en el concurso público de acceso a una plaza vacante se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Poseer título de profesor o licenciado en educación, otorgado por una institución de formación docente acreditada en el país o en el exterior. En este último caso, el título debe ser revalidado en el Perú.
- b. Ser miembro del Colegio de Profesores del Perú.
- c. Gozar de buena salud, física y mental, que permita ejercer la docencia, sin perjuicio de lo establecido en la Ley Nº 27050 modificada por la Ley Nº 28164.
- d. No haber sido condenado ni estar incurso en proceso penal por delito doloso.
- e. No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique.

Para postular a una plaza vacante de Educación Básica, en instituciones educativas ubicadas en zonas de frontera, se requiere, además, ser peruano de nacimiento.

Para postular a plazas vacantes de instituciones educativas ubicadas en comunidades donde predomina la lengua originaria, el profesor debe acreditar, además, el dominio de la lengua materna de los educandos y el conocimiento de la cultura local.

#### **Artículo 12º.- Concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial**

El Ministerio de Educación es el responsable de planificar, conducir, monitorear y evaluar el proceso de ingreso a la Carrera Pública Magisterial. Autoriza anualmente la convocatoria a concurso público para acceder a plazas vacantes.



El concurso público se caracteriza por ser objetivo, transparente, imparcial y confiable. Se realiza en dos etapas:

- a) La primera a cargo del Ministerio de Educación para acreditar las capacidades y competencias del docente, a través de una prueba nacional. Esta comprende además la evaluación psicológica.
- b) La segunda se desarrolla en la Institución Educativa entre quienes hayan aprobado la primera etapa. En ésta se evalúa la capacidad didáctica del docente, así como su conocimiento de la cultura y lengua materna de los educandos.

El Ministerio de Educación elabora, en coordinación con el órgano operador correspondiente del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE, los indicadores e instrumentos de evaluación, teniendo en cuenta la pluriculturalidad y diversidad regional.

La relación de plazas vacantes por institución educativa es elaborada por la Unidad de Gestión Educativa Local y refrendada a nivel regional y nacional, en función de las necesidades de los servicios educativos y teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 36º de la Ley Nº 27050 y su modificatoria, la Ley Nº 28164.

#### **Artículo 13º.- Comité de Evaluación de la Institución Educativa**

La evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial en la Institución Educativa es realizada por el Comité de Evaluación presidido por el Director e integrado, además, por el coordinador académico del área y un representante de los docentes del nivel educativo del evaluado. Participan también dos (2) representantes de los padres de familia con voz y voto. La modalidad de elección y características de participación de los representantes de los padres de familia y del profesor es establecida en el reglamento de la presente Ley.

La evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial, en las Instituciones Educativas unidocentes o multigrado, la realiza la Unidad de

Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente.

La Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente supervisa, en su jurisdicción, el desarrollo de la evaluación y presta asesoría y apoyo técnico a las Instituciones Educativas para la aplicación de los instrumentos de evaluación.

#### **Artículo 14º.- Ingreso a la Carrera Pública Magisterial**

El profesor que obtuvo la más alta calificación en el concurso público realizado en la Institución Educativa es declarado ganador e ingresa a la Carrera Pública Magisterial. La Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente expide la resolución de nombramiento en el primer Nivel Magisterial.

#### **Artículo 15º.- Inserción del docente en la Carrera Pública Magisterial**

La inserción docente es la primera etapa de la formación del profesor en servicio. Tiene como propósito desarrollar la autonomía profesional y otras capacidades y competencias para que pueda cumplir plenamente las funciones de docencia, investigación y gestión educativa.

La inserción docente se desarrolla mediante un programa que permite dotar de orientación y asesoría al profesor recién incorporado a la Carrera Pública Magisterial. El programa está a cargo del profesor mejor calificado de la Institución Educativa.

El profesor que aprueba satisfactoriamente el periodo de inserción obtendrá un puntaje adicional aplicable a la primera evaluación ordinaria, conforme a los criterios que establezca el reglamento.

#### **Artículo 16º.- Acceso a otros cargos del Área de Gestión Pedagógica**

Los profesores que desempeñan funciones de coordinación académica, asesoría y jefatura son designados previo concurso público. El reglamento de la presente Ley definirá los requisitos y



procedimientos para acceder a estos cargos. El personal jerárquico y el que realice actividades de orientación y tutoría compartirán sus horas de trabajo en el aula con los educandos, en el horario establecido para el cumplimiento de estas funciones.

Las evaluaciones para el acceso, así como para el desempeño laboral de los especialistas en educación, de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada, se realizan en la instancia respectiva.

El reglamento de la presente Ley señala el número y características de los miembros de la Comisión.

## **CAPÍTULO V INGRESO A CARGOS DIRECTIVOS EN EL ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL**

### **Artículo 17º.- Concurso público para cubrir cargos directivos**

El Ministerio de Educación convoca a concurso público para cubrir plazas de Director y Subdirector de las Instituciones y Programas Educativos. El concurso está a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local y se realiza en función de las necesidades del servicio educativo. Se caracteriza por ser objetivo, transparente, imparcial y confiable.

### **Artículo 18º.- Funciones del Director y requisitos para postular al cargo**

El Director es la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa. Es el responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa. Promueve las mejores condiciones materiales y de clima institucional para el adecuado desempeño profesional de los docentes y para que los educandos logren aprendizajes significativos. El Director depende jerárquicamente de la Unidad de Gestión Educativa Local.

Se accede al cargo de Director mediante concurso público.

Para postular a una plaza orgánica presupuestada de Director de una Institución Educativa, se requiere:

- a) Haber permanecido por lo menos dos (2) años en el II Nivel Magisterial. En el caso de postular a institución educativa unidocente, multigrado, intercultural bilingüe, haber permanecido por lo menos un (1) año en el II Nivel.
- b) Presentar un perfil de proyecto de desarrollo de la institución o programa educativo al que postula.
- c) Gozar de buena salud física y mental, sin perjuicio de lo establecido en la Ley N° 27050 y su modificación, la Ley N° 28164.
- d) No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial debidamente consentida y ejecutoriada.

### **Artículo 19º.- Funciones del Subdirector y requisitos para postular al cargo**

El Subdirector es un profesor que ejerce un cargo de responsabilidad directiva, colaborando con el Director en la gestión pedagógica y administrativa de la Institución Educativa.

Para ser Subdirector se requiere una experiencia docente no menor de tres (3) años y ganar el concurso público para el cargo. La existencia de la plaza de Subdirector se sujetará a la normatividad que emita el Ministerio de Educación.

### **Artículo 20º.- Acceso al cargo de Director o Subdirector**

En el concurso para acceder al cargo de Director o Subdirector se tienen en cuenta las evaluaciones del postulante sobre su desempeño como docente o directivo, y las competencias determinadas en el reglamento de la presente Ley. De acuerdo a la oferta de matrícula, modalidades y niveles educativos, las Instituciones Educativas pueden tener uno o más Subdirectores. De preferencia, los Directores que por primera vez asuman el cargo lo harán en instituciones educativas con menos de veinticuatro (24) secciones.

### **Artículo 21º.- Evaluación del desempeño laboral del Director y del Subdirector**



El Director y Subdirector son evaluados cada tres (3) años en su desempeño laboral. En especial, se tendrán en cuenta los resultados de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa. Como criterios complementarios de evaluación se consideran los progresos en la ejecución del proyecto educativo institucional y el trabajo en equipo de los profesores. En el caso del Director se evalúa, además, la gestión institucional y técnico-pedagógica.

Si el Director o Subdirector aprueban la evaluación, se procede a su ratificación por tres (3) años más, mediante una resolución de la Unidad de Gestión Educativa Local o de la entidad correspondiente. Si no aprobaran la evaluación o sin causa justificada no se presentaran a ésta, se da por concluida la designación en el cargo y son ubicados en su plaza de origen o una equivalente.

#### **Artículo 22º.- Conformación del Comité de Evaluación**

Las evaluaciones para el acceso y el desempeño laboral del Director serán realizadas por el Comité de Evaluación conformado por el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local o su representante, quien lo preside y tiene voto dirimente; el Jefe del Área de Gestión Pedagógica; el Jefe del Área de Gestión Institucional; un representante de la Asociación de Padres de Familia de la Institución Educativa a la que postula o en la que labora el evaluado según corresponda. La modalidad de elección y las características de participación del representante de los padres de familia es establecida por el reglamento de la presente Ley. El Ministerio de Educación elaborará, en coordinación con el órgano operador del SINEACE, los indicadores e instrumentos de evaluación.

### **CAPÍTULO VI ASCENSO Y PERMANENCIA EN LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

#### **Artículo 23º.- Definición del ascenso**

El ascenso es un mecanismo de promoción y reconocimiento de la formación y experiencia adquiridas, del desempeño e idoneidad profesional y del dominio creciente de determinadas competencias del profesor en su Nivel Magisterial, lo que lo habilita para asumir nuevas y mayores responsabilidades, a la vez que le da acceso a una mejor remuneración.

#### **Artículo 24º.- Finalidad y criterios de la evaluación para el ascenso**

La evaluación para el ascenso tiene una finalidad primordialmente formativa, orientada a mejorar, tanto la práctica educativa como el desempeño laboral de los profesores. Es un proceso permanente, integral, sistemático, objetivo, transparente y confiable; normado, monitoreado y evaluado por el Ministerio de Educación.

La evaluación para el ascenso considerará los siguientes criterios:

##### **Esenciales:**

- Formación: Se refiere a los estudios de actualización, capacitación y perfeccionamiento del profesor, así como a los diplomados, postgrados u otros títulos profesionales de rango universitario, los que dan lugar a puntaje en las evaluaciones de ascenso.
- Ideoneidad profesional: Se refiere a la acreditación de las competencias específicas requeridas para ejercer la función.
- Compromiso ético: Se refiere al comportamiento ético y moral del docente.
- Calidad de desempeño: Se refiere a lo señalado en el artículo 29º de la presente Ley.

##### **Complementarios:**

- Reconocimiento de méritos: Se refiere a los cargos desempeñados, producción intelectual y distinciones o reconocimientos.
- Experiencia: Se refiere al tiempo de servicios en el sector público y/o privado.

El reglamento de la presente Ley precisará el valor porcentual de cada uno de estos criterios de evaluación para el ascenso y establecerá las competencias y conocimientos necesarios para cada Nivel Magisterial.



Los indicadores e instrumentos de evaluación para el ascenso serán elaborados por el Ministerio de Educación en coordinación con el órgano operador del SINEACE.

### **Artículo 25°.- Periodicidad y requisitos para ascender de Nivel Magisterial**

El Ministerio de Educación, en coordinación con la Dirección Regional de Educación, convoca cada tres (3) años a concurso público nacional para ascenso, el cual lo ejecutan, descentralizadamente, las Unidades de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente, de acuerdo a las normas y especificaciones técnicas que emita el Ministerio de Educación. Para postular al ascenso a un Nivel Magisterial inmediato superior se requiere:

- a. Haber cumplido el tiempo real y efectivo de permanencia en el Nivel Magisterial previo, establecido en el artículo 7° de la presente Ley.
- b. Haber aprobado las evaluaciones de desempeño, previas a la evaluación de ascenso en la que participa.

### **Artículo 26°.- Vacantes para el ascenso a un Nivel Magisterial**

El Ministerio de Educación define, en función de la disponibilidad presupuestaria, el número de vacantes por Nivel Magisterial y por regiones, utilizando la siguiente distribución: I Nivel Magisterial, cuarenta por ciento (40%); II Nivel Magisterial, treinta por ciento (30%); III Nivel Magisterial, quince por ciento (15%); IV Nivel Magisterial, diez por ciento (10%); y V Nivel Magisterial, cinco por ciento (5%).

### **Artículo 27°.- Resultados de la evaluación para el ascenso**

Los profesores que logren los puntajes más altos en el concurso público para el ascenso serán promovidos de Nivel Magisterial en las plazas vacantes establecidas.

### **Artículo 28°.- Evaluación del desempeño del profesor**

La evaluación del desempeño es per-

manente, integral, obligatoria y de dos (2) tipos:

- a) Ordinaria, se realiza cada tres (3) años.
- b) Extraordinaria, para quienes desaprueban la evaluación del desempeño. Se realiza al año siguiente de la desaprobación y busca verificar la superación de las deficiencias encontradas en la evaluación ordinaria.

### **Artículo 29°.- Factores de evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño del profesor está a cargo del Comité de Evaluación de la Institución Educativa.

Además de los criterios establecidos en el artículo 24°, se consideran los siguientes factores:

- i. Logros obtenidos en función a su tarea pedagógica.
- ii. Grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del profesor en función de la planificación curricular anual y en su contribución al logro de los objetivos de desarrollo institucional.
- iii. Dominio del currículo, de los contenidos pedagógicos del área y/o nivel, de los aspectos metodológicos y de los procesos de evaluación.
- iv. Innovación pedagógica.
- v. Autoevaluación.

Los profesores que no aprueben la evaluación en una primera y segunda oportunidad, son capacitados y asistidos para el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Si después de esta capacitación vuelven a desaprobare son retirados de la Carrera Pública Magisterial.

El reglamento de la Ley establece tanto el procedimiento con el que se apoya al profesor, como el de su retiro del ejercicio docente, cuando hubiere lugar; asimismo, los procedimientos y organización de la evaluación en las escuelas unidocente, multigrado e intercultural bilingüe.

Los indicadores e instrumentos de evaluación del desempeño docente serán elaborados por el Ministerio de Educación en coordinación con el órgano operador del SINEACE.



### **Artículo 30°.- Administración de la evaluación para el ascenso y el desempeño**

El Ministerio de Educación establece la política y normas de evaluación para el ascenso y el desempeño docente. La Unidad de Gestión Educativa Local o la entidad correspondiente supervisan, en su jurisdicción, el desarrollo de las evaluaciones de desempeño del profesor y prestan asesoría y apoyo técnico a las instituciones educativas para la aplicación de los instrumentos de evaluación y seguimiento de indicadores, para lo cual podrán suscribir convenios con instituciones especializadas públicas o privadas.

## **CAPÍTULO VII DERECHOS, DEBERES Y SANCIONES**

### **Artículo 31°.- Derechos**

Los profesores tienen derecho a:

- a) Postular a los concursos públicos en la Carrera Pública Magisterial de acuerdo con los requisitos establecidos en la presente Ley y en el reglamento respectivo, sin discriminación alguna, por razones políticas, religiosas, económicas, raciales, de género, discapacidad, o de cualquier otra índole, que atente contra los derechos de la persona.
- b) Percibir oportunamente la remuneración correspondiente a su Nivel Magisterial.
- c) Recibir las asignaciones y los incentivos monetarios o no monetarios que correspondan al reconocimiento de sus méritos, desempeño laboral, experiencia, formación e idoneidad profesional, así como aquellos que la Ley establece para los trabajadores de la administración pública.
- d) Estabilidad laboral, de conformidad con la presente Ley.
- e) Ser evaluados de manera transparente, conocer los resultados de su evaluación personal, solicitar su revisión y tener acceso a su historial de vida profesional.
- f) Ascender de Nivel Magisterial, en estricto orden de capacidad y méritos.

- g) Gozar de autonomía profesional en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les compete, dentro del proyecto educativo ejecutado por la Institución Educativa y respetando la normatividad vigente.
- h) Acceder a los beneficios del Programa de Formación y Capacitación Permanente, y a otros de carácter cultural y social fomentados por el Estado.
- i) Licencias, permisos, destacados, reasignaciones y permutas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y su reglamento.
- j) Gozar de vacaciones y otros derechos laborales que la ley establezca.
- k) Seguridad social y familiar de acuerdo a ley.
- l) Gozar de libre asociación y sindicalización.
- m) Recibir adelanto de su remuneración, cuando el Ministerio de Educación lo establezca, a causa de la lejanía y difícil acceso a la Institución Educativa.
- n) Reconocimiento de oficio de su tiempo de servicios.
- o) Reconocimiento del tiempo de servicios ininterrumpidos por motivos de representación política y sindical, según el caso.
- p) No ser sancionados, con suspensión o destitución sin previo proceso administrativo.
- q) Gozar de condiciones de trabajo que garanticen calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y un eficiente cumplimiento de sus funciones dentro de los alcances de la presente Ley.
- r) Recibir un adelanto del cincuenta por ciento (50%) de la remuneración compensatoria por años de servicios, a partir de los doce y medio (12.5) años para las mujeres y de los quince (15) años para los varones.
- s) Reingresar al servicio si no hubiere alcanzado la edad jubilatoria y no existe impedimento legal.
- t) Percibir subvención económica, en estricto orden de capacidad y méritos, para seguir estudios de Maestría, Doctorado y otros de post gra-



do en las universidades del país y del extranjero.

- u) Reconocimiento, por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia, de sus méritos en la labor educativa.
- v) Percibir subsidios por luto, sepelio y tiempo de servicios.

Los demás derechos establecidos en la legislación laboral y en la Constitución Política del Perú.

### **Artículo 32°.- Deberes**

Los profesores deben:

- a. Cumplir las disposiciones de la Ley General de Educación, de la presente Ley y de sus reglamentos.
- b. Atender en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación.
- c. Orientar al educando con respeto a su libertad, autonomía, identidad, creatividad y participación; y contribuir con sus padres y la dirección de la Institución Educativa a su formación integral. Evaluar permanentemente este proceso y proponer las acciones correspondientes para asegurar los mejores resultados.
- d. Respetar a los estudiantes y a los padres de familia y no utilizar con ellos violencia verbal ni física.
- e. Someterse a las evaluaciones médicas y psicológicas cuando lo requiera la autoridad competente, conforme a los procedimientos que establezca el reglamento.
- f. Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.
- g. Aportar en la formulación del Proyecto Educativo Institucional, asumiendo con responsabilidad las tareas que les competan.
- h. Participar, cuando sean seleccionados, en el Programa de Formación y Capacitación Permanente que se desarrolle en las instituciones o redes educativas, Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones

Regionales de Educación o Ministerio de Educación.

- i. Presentarse a las evaluaciones previstas en la Carrera Pública Magisterial y a las que determinen las autoridades de la Institución Educativa o las entidades competentes.
- j. Ejercer la docencia en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, identidad, religión, idioma, creencias, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- k. Conocer, valorar y respetar las culturas locales, en el ámbito nacional, y la lengua originaria.
- l. Contribuir a la afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la Institución Educativa, de la comunidad local y regional.
- m. Informar a los padres de familia sobre el desempeño escolar de sus hijos y dialogar con ellos sobre los objetivos educativos y la estrategia pedagógica, estimulando su compromiso con el proceso de aprendizaje.
- n. Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la Institución Educativa.
- o. Asegurar que sus actividades profesionales se fundamenten en el respeto mutuo, la práctica de los derechos humanos, la Constitución Política del Perú, la solidaridad, la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz y democrática.
- p. Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la Institución Educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada.
- q. Participar en los sistemas tutoriales que desarrolle la Institución Educativa.

### **Artículo 33°.- Sanciones**

Las sanciones deben establecerse como correctivos y estar referidas a la práctica técnico-pedagógica, ciudadana y ética de la acción docente. Las establecidas en la presente Ley son:



- a. Amonestación escrita.
- b. Suspensión en el cargo sin goce de remuneraciones hasta por tres (3) años.
- c. Destitución del servicio.

Las sanciones indicadas en los literales "b" y "c" se aplican previo proceso administrativo disciplinario, cuya duración no será mayor a cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables, durante los cuales el profesor imputado podrá hacer sus descargos y ejercer el derecho a ser escuchado.

Cuando el proceso administrativo contra un profesor se origina en una denuncia administrativa sobre la presunta comisión de un delito de violación de la libertad sexual y/o sobre conductas de hostigamiento sexual en agravio de un estudiante, mientras concluya este proceso administrativo sumario, el profesor es suspendido en el ejercicio de su función docente o directiva, con goce de haber. El reglamento de la Ley indica el procedimiento.

#### **Artículo 34°.- Causales de amonestación**

El incumplimiento de las obligaciones del profesor, debidamente comprobado, es causal de amonestación. Esta sanción es impuesta por la autoridad inmediata al profesor o al personal jerárquico o directivo de la Institución Educativa, según sea el caso. La imposición de esta sanción se efectúa con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

#### **Artículo 35°.- Causales de suspensión**

Son causales de suspensión, si son debidamente comprobadas:

- a. Causar perjuicio al estudiante y/o a la Institución Educativa.
- b. Cometer reiteradamente faltas sancionadas con amonestación.
- c. Realizar en su centro de trabajo actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos y dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales.
- d. Realizar actividades comerciales o lucrativas en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o

la función que se tiene dentro de la Institución Educativa.

- e. Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, sin la correspondiente autorización.
- f. Ejecutar o promover, dentro de la Institución Educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria y difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- g. No presentarse a las evaluaciones médicas y/o psicológicas requeridas por la autoridad competente.
- h. No presentarse a la evaluación de desempeño docente sin causa justificada.
- i. Otras que se establezcan en disposiciones pertinentes.

#### **Artículo 36°.- Causales del término de la relación laboral por destitución**

Son causales del término de la relación laboral por destitución, si son debidamente comprobadas:

- a. Causar perjuicio grave al estudiante y/o a la Institución Educativa.
- b. Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.
- c. Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad y libertad sexual, debidamente tipificados como delitos en las leyes correspondientes.
- d. Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas.
- e. Abandonar injustificadamente el cargo.
- f. Haber sido condenado por delito doloso.
- g. Falsificar documentos relacionados con el ejercicio de su actividad profesional.
- h. Reincidir en faltas por las que se recibió sanción de suspensión.
- i. Otras que establezca el reglamento de la presente Ley.

La sanción de suspensión o destitución la aplica, previo proceso administrativo, el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local. El reglamento de la



presente Ley señala el procedimiento de aplicación de estas sanciones. Aplicada la sanción se comunica al Consejo Superior del Empleo Público – COSEP para que sea incluida en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.

#### **Artículo 37º.- Registro de las sanciones**

Las sanciones administrativas y las sentencias judiciales aplicadas al profesor serán consignadas en el registro personal del Escalafón Magisterial.

### **CAPÍTULO VIII PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE**

#### **Artículo 38º.- De la formación inicial**

La formación inicial de los profesores se realiza en instituciones de formación docente de educación superior y en las facultades o escuelas de educación de las universidades, acreditadas por el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, considerando las orientaciones del Proyecto Educativo Nacional, con una visión integral e intercultural, que permita el equilibrio entre una sólida formación general pedagógica y la formación en la especialidad.

#### **Artículo 39º.- Finalidad del Programa**

El Programa de Formación y Capacitación Permanente tiene por finalidad organizar y desarrollar, a favor de los profesores en servicio, actividades de actualización, capacitación y especialización. Dichas actividades deben responder a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes y de la comunidad o a la gestión de la Institución Educativa y a las necesidades reales de capacitación de los profesores.

#### **Artículo 40º.- Gestión de las actividades del Programa**

Las actividades del Programa de Formación y Capacitación Permanente son normadas por el Ministerio de Educación dentro de un Sistema de Forma-

ción Continua. Son organizadas y gestionadas por el Ministerio de Educación, por las otras instancias de gestión educativa descentralizadas o por las Instituciones Educativas, respetando la política nacional, regional y local de formación continua.

#### **Artículo 41º.- Formación y capacitación de Directores y Subdirectores**

El Ministerio de Educación normará y organizará un Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas.

#### **Artículo 42º.- Maestrías y doctorados en Educación**

El Ministerio de Educación y las Direcciones Regionales de Educación destinan recursos financieros para que los profesores obtengan diplomados, postgrados o equivalentes en instituciones debidamente acreditadas, para lo cual se convoca a concurso de méritos.

### **CAPÍTULO IX REMUNERACIONES, INCENTIVOS Y ESTÍMULOS**

#### **Artículo 43º.- Política de remuneraciones**

Las remuneraciones, gratificaciones, asignaciones e incentivos en la Carrera Pública Magisterial son determinados por el Gobierno Nacional. Los gobiernos regionales y locales pueden complementar, con sus presupuestos, el financiamiento de otras asignaciones o bonificaciones que consideren necesarias, teniendo en consideración lo establecido en la presente Ley.

El profesional de la educación, a servicio de otras dependencias públicas, puede desempeñar un cargo más por función docente, siempre que no exista incompatibilidad horaria. Los citados profesores tienen derecho a percibir el total de ingresos que, por todo concepto, se percibe en cada uno de los cargos que ejercen.

#### **Artículo 44º.- Remuneraciones y asignaciones**



La remuneración mensual percibida por un profesor se establece de acuerdo al Nivel Magisterial al que pertenece. Adicionalmente puede recibir asignaciones temporales, cuyo monto puede variar de un período presupuestal a otro. Las asignaciones son temporales y permanentes, y se otorgan por los siguientes conceptos:

- Ejercicio del cargo de Director, Subdirector o personal jerárquico en las Instituciones Educativas.
- Trabajo en Instituciones unidocentes o multigrado del ámbito rural o zona de frontera.
- Asesoría.
- Excelencia profesional.
- Desempeño.

#### **Artículo 45°.- Remuneración por Niveles Magisteriales**

La remuneración del profesor es fijada, a escala única nacional, para cada Nivel Magisterial conforme a los índices siguientes:

- La remuneración del profesor del II Nivel Magisterial es quince por ciento (15%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- La remuneración del profesor del III Nivel Magisterial es treinta por ciento (30%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- La remuneración del profesor del IV Nivel Magisterial es cincuenta por ciento (50%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- La remuneración del profesor del V Nivel Magisterial es cien por ciento (100%) mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.

#### **Artículo 46°.- Asignación por el ejercicio de cargo directivo**

El Director de Institución Educativa, en tanto desempeñe dicho cargo en Institución Educativa polidocente, percibe la siguiente asignación:

- Quince por ciento (15%) de su remuneración íntegra mensual si dirige una Institución Educativa con un (1) turno de funcionamiento.

- Veinte por ciento (20%) de su remuneración íntegra mensual si dirige una Institución Educativa con dos (2) turnos de funcionamiento.
  - Cuarenta por ciento (40%) de su remuneración íntegra mensual si dirige una Institución Educativa con tres (3) turnos de funcionamiento.
- El Subdirector, en tanto desempeñe dicho cargo, percibe una asignación equivalente al diez por ciento (10%) de su remuneración íntegra mensual; los otros cargos jerárquicos una asignación equivalente al cinco por ciento (5%) de su remuneración íntegra.

#### **Artículo 47°.- Asignación por trabajo en Instituciones Unidocentes o Multigrado en ámbito rural**

El profesor tiene derecho a percibir una asignación mensual por trabajar en Instituciones Educativas unidocentes o multigrado. Percibe treinta por ciento (30%) adicional a la remuneración íntegra mensual si trabaja en una institución unidocente; y, diez por ciento (10%) adicional si lo hace en una Institución Educativa multigrado o polidocente ubicada en áreas calificadas como rurales o de frontera.

Las asignaciones por este concepto se dejan de percibir cuando el profesor deja de prestar servicios efectivos en las Instituciones Educativas indicadas en el presente artículo.

#### **Artículo 48°.- Asignación por excelencia profesional**

El Ministerio de Educación establece un programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional para los profesores que más destaquen en el área de su especialidad, tengan maestría o doctorado, acrediten los conocimientos, habilidades y competencias que el programa determine y ejecuten actividades de capacitación y otros apoyos dirigidos al desarrollo profesional del magisterio y de las Instituciones Educativas.

Los profesores que voluntariamente deseen participar en este programa, y califiquen para pertenecer a él, tienen derecho a recibir una asignación anual equivalente a una remuneración mensual de su Nivel Magisterial por el pe-



río que establezca el reglamento de la presente Ley.

#### **Artículo 49º.- De la asignación por asesoría**

Los profesores que realicen tareas de asesoría a uno o más profesores en período de inserción recibirán, durante nueve (9) meses lectivos, una asignación equivalente al diez por ciento (10%) de su remuneración mensual.

#### **Artículo 50º.- Asignación por desempeño destacado**

Los profesores perciben una asignación por desempeño, equivalente a dos (2) remuneraciones totales permanentes. Esta asignación se administra descentralizadamente y se otorga a los profesores que obtienen resultados destacados en el desempeño de sus funciones; en especial, por el logro de aprendizajes por sus alumnos, de acuerdo a los criterios y procedimientos que se establezcan en el reglamento de la presente Ley.

#### **Artículo 51º.- Asignación por tiempo de servicios**

El profesor tiene derecho a percibir una remuneración íntegra al cumplir veinte (20) años de servicios la mujer; y veinticinco (25) años de servicio el varón; asimismo, dos (2) remuneraciones íntegras, al cumplir veinticinco (25) años de servicio la mujer y treinta (30) años de servicio el varón.

#### **Artículo 52º.- Asignación por preparación de clase y evaluación**

El profesor tiene derecho a percibir una asignación mensual por preparación de clases y evaluación, conforme a los criterios que se establezcan en el reglamento.

#### **Artículo 53º.- Subsidio por luto y sepelio**

El profesor tiene derecho a subsidio por luto y sepelio al fallecer su cónyuge. Este es equivalente a una remuneración íntegra o a una pensión. También tiene derecho a un subsidio equivalente a una remuneración íntegra o a una pensión por fallecimiento del

padre o la madre. Al fallecer el profesor, activo o pensionista, el cónyuge, hijos, padres o hermanos, en esa prelación y en forma excluyente, tienen derecho al subsidio de dos (2) remuneraciones íntegras o pensiones.

#### **Artículo 54º.- Compensación por Tiempo de Servicios y remuneración personal**

El profesor recibe remuneración compensatoria por tiempo de servicios, la que se otorga al momento de su cese a razón de dos (2) remuneraciones totales permanentes por año o fracción mayor a seis (6) meses de servicios oficiales. Percibe, además, una remuneración personal del dos por ciento (2%) de su remuneración por cada año de servicios cumplidos.

#### **Artículo 55º.- Premios y estímulos**

El Ministerio de Educación y los gobiernos regionales y locales, según corresponda, mediante resolución de la autoridad competente, reconocen el sobresaliente ejercicio de la función docente o directiva a través de:

- Mención honorífica con el otorgamiento de las Palmas Magisteriales y otros reconocimientos similares.
- Agradecimientos, felicitaciones y condecoraciones mediante resolución directoral, ministerial o suprema.
- Viajes de estudio, becas y pasantías al interior del país o al exterior, previo concurso.
- Otras acciones que determine la autoridad correspondiente.

### **CAPÍTULO X SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

#### **Artículo 56º.- Servicio activo en la Carrera Pública Magisterial**

El profesor se encuentra en servicio activo en la Carrera Pública Magisterial desde que toma posesión del cargo en razón de la Resolución de su nombramiento.

#### **Artículo 57º.- Reasignaciones**

La reasignación es la acción de perso-



nal mediante la cual el profesor se des-  
plaza de un cargo a otro igual o simi-  
lar, en cualquiera de las áreas magis-  
teriales, sin modificar el Nivel Magiste-  
rial alcanzado. Se efectúa previa pu-  
blicación de las plazas vacantes.

#### **Artículo 58º.- Causales de reasig- nación**

Las reasignaciones son otorgadas me-  
diante resolución de la instancia edu-  
cativa descentralizada de destino y  
proceden:

- a. Por razones de salud que impidan al docente prestar servicios en forma permanente en la Institución Educativa desde la cual solicita la reasignación. Las razones de salud, indicadas en el certificado médico que sustente la solicitud de reasignación, son nueva y debidamente comprobadas por la Unidad de Gestión Educativa Local de destino a través de instituciones médicas.
- b. Por interés personal o unidad familiar. En este caso se requiere haber trabajado por lo menos dos (2) años en la Institución Educativa desde la cual se solicita la reasignación.
- c. Por necesidad de servicio cuando lo exija el comportamiento de la matrícula de los estudiantes, en cumplimiento del artículo 90º de la Ley General de Educación, Ley Nº 28044. Asimismo, para efectos de restaurar el clima laboral y garantizar el servicio educativo en los casos de ruptura de relaciones humanas.
- d. Por evacuación por emergencia.

En las reasignaciones se da preferencia, en igualdad de condiciones académicas y administrativas, al profesor que más tiempo haya permanecido en Instituciones Educativas ubicadas en áreas calificadas como rurales o de frontera.

En el caso de las Instituciones Educativas unidocentes y multigrado, el reglamento de la presente Ley establece los procedimientos para la reasignación.

#### **Artículo 59º.- Permuta**

La permuta es la acción de personal

que se realiza cuando dos docentes del mismo Nivel Educativo y Magisterial acuerdan intercambiar su permanencia en las Instituciones Educativas donde laboran. La solicitud de permuta procede luego de permanecer, por lo menos, dos (2) años trabajando en la Institución Educativa de origen.

#### **Artículo 60º.- Encargo**

El encargo es la acción de personal que consiste en ocupar el puesto del titular mientras dure la ausencia de este, para desempeñar funciones de responsabilidad directiva. El encargo es de carácter temporal y excepcional y no puede exceder de un (1) año. El reglamento de la presente Ley establecerá los requisitos correspondientes.

#### **Artículo 61º.- Licencias**

La licencia es el derecho y la autorización que tiene el profesor para no asistir a la Institución Educativa por uno (1) o más días. Se formaliza mediante resolución de la autoridad competente. Los profesores tienen derecho a licencias:

- a. Con goce de remuneraciones
  - Por incapacidad temporal.
  - Por maternidad.
  - Por siniestros.
  - Por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos.
  - Por becas para perfeccionamiento o especialización en Educación y especialidades afines, autorizadas por el Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local.
  - Para realizar estudios o investigaciones autorizados por el Ministerio de Educación o Unidades de Gestión Educativa Local.
  - Por capacitación organizada y/o autorizada por el Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación, las Unidades de Gestión Educativa Local o las entidades correspondientes.
  - Por asumir representación oficial en eventos nacionales y/o



internacionales de carácter científico, educativo, cultural y deportivo.

- Por citación expresa, judicial, militar o policial.
  - Por desempeño de funciones públicas y/o cargos de confianza.
  - Por representación sindical.
  - Por enfermedad considerada profesional cuando se produce en acción directa de trabajo o con ocasión de este.
- b. Sin goce de remuneraciones
- Por motivos particulares distintos a los detallados en el acápite a.
  - Por capacitación no oficializada.
  - Por enfermedad grave del padre, cónyuge e hijos.
  - Por desempeño de funciones públicas rentadas.

#### **Artículo 62º.- Inhabilitaciones**

El profesor queda inhabilitado por resolución judicial firme que conlleve la inhabilitación para ejercer la función pública.

También queda inhabilitado el profesor, en sus funciones docentes y/o directivas, cuando se comprueben y en tanto subsistan los siguientes motivos:

- a) Padecimiento de enfermedad infecciosa-contagiosa, debidamente comprobada y que represente peligro para la población escolar.
- b) Carencia de la plenitud de facultades psíquicas debidamente comprobada.

### **CAPÍTULO XI**

#### **JORNADA DE TRABAJO Y RÉGIMEN DE VACACIONES**

#### **Artículo 63º.- Jornada de trabajo del Profesor, Subdirector y Director**

La jornada ordinaria de trabajo de los profesores es de treinta (30) horas cronológicas semanales.

Comprende horas de docencia de aula, de preparación de clases, de actividades extracurriculares complementarias, de proyección social y de apoyo al desarrollo de la Institución Educativa. En los casos en que el profesor trabaje un número de horas diferente al de la

jornada laboral ordinaria, por razones de nivel educativo, modalidad, especialidad o disponibilidad de horas en la Institución Educativa, el pago de su remuneración está en función de las horas de trabajo. No gozan de esta remuneración adicional aquellos profesores que perciben una asignación al cargo por su trabajo directivo, administrativo o pedagógico.

Los Directores de Instituciones Educativas, con la opinión del Consejo Académico, fijan los horarios de trabajo de los profesores de aula, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestaria.

La jornada de trabajo para los Directores y Subdirectores es de cuarenta (40) horas cronológicas semanales.

#### **Artículo 64º.- Régimen de vacaciones**

Los profesores que trabajan en el área de gestión pedagógica, en las modalidades, niveles y ciclos de Educación Básica, gozan de sesenta (60) días anuales de vacaciones a partir del día siguiente en el que finaliza el año escolar, respetando el número de horas lectivas normales dispuesto por el Ministerio de Educación.

Los profesores que laboran en el área de gestión institucional o de investigación, gozan de treinta (30) días de vacaciones anuales, las que se hacen efectivas en el tiempo fijado por la Dirección. Las vacaciones son irrenunciables y no son acumulables.

### **CAPÍTULO XII**

#### **TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL EN LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

#### **Artículo 65º.- Término de la relación laboral**

El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos:

- a. Renuncia.
- b. Destitución.
- c. No haber aprobado la evaluación de desempeño laboral en tres oportunidades y en el mismo Nivel Magisterial.



d. Por límite de edad o jubilación.

e. Fallecimiento.

El profesor comprendido en los alcances del literal a. puede solicitar su reingreso a la Carrera Pública Magisterial. El reingreso se produce en el mismo Nivel Magisterial que tenía al momento de su retiro de la Carrera. El reglamento de la presente Ley establece las condiciones y procedimientos de reingreso.

El profesor comprendido en los alcances del literal b. no puede reingresar a cualquier entidad pública por un plazo de cinco (5) años, a excepción de aquel que estuvo incurso en las causales establecidas en los literales b. y c. del artículo 36° de la presente Ley, los que no podrán reingresar al servicio público. El profesor comprendido en los alcances del literal c. no puede reingresar al servicio público docente.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES**

**PRIMERA.-** A partir de la vigencia de la presente Ley, los profesores que ingresen o reingresen a prestar servicios al sistema educativo público se rigen por las disposiciones de esta Ley.

**SEGUNDA.-** El Ministerio de Educación, dentro de los ciento ochenta (180) días posteriores a la publicación de la presente Ley, diseñará un programa de incorporación gradual a la Carrera Pública Magisterial para los profesores que están bajo los alcances de la Ley N° 24029 y su modificatoria, la Ley N° 25212.

**TERCERA.-** Mientras las instituciones de formación docente no estén acreditadas por el Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, para efectos de la aplicación del artículo 11° inciso b., se reconocen los títulos de profesor o de licenciado en educación otorgados por los Institutos Superiores Pedagógicos autorizados por el Ministerio de Educación y por las Facultades de Educación de universidades, reconocidas por la Asamblea Nacional de Rectores.

**CUARTA.-** Los extranjeros que poseen título profesional en educación, debidamente revalidado, pueden trabajar en instituciones educativas administradas por el Estado, conforme a lo dispuesto en el artículo 92° de la Ley N° 28044 en los cargos que la Unidad de Gestión Educativa Local autorice expresamente.

**QUINTA.-** La docencia ejercida por profesionales con títulos universitarios distintos al pedagógico se rige por lo establecido en el artículo 58° de la Ley N° 28044.

**SEXTA.-** Los profesores que están bajo el régimen de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, se encuentran comprendidos en los alcances de los artículos 28° y 65° de la presente Ley.

**SÉTIMA.-** Los profesores que están bajo el régimen de la Carrera Pública Magisterial y se trasladan a desarrollar funciones técnicas o administrativas en el Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local u otra dependencia pública, deben recibir capacitación previa.

**OCTAVA.-** Los profesores de las instituciones públicas que acrediten el tiempo de servicios y los requisitos establecidos podrán postular al Nivel que les corresponda de acuerdo a las plazas disponibles que determine el Ministerio de Educación. Para efectos del primer párrafo, el reglamento establecerá un puntaje como bonificación por los méritos demostrados durante los servicios educativos brindados en una institución privada.

**NOVENA.-** El Ministerio de Educación reglamentará la presente Ley dentro de los ciento ochenta (180) días calendario, siguientes a su publicación en el Diario Oficial "El Peruano". Asimismo, establecerá el cronograma de aplicación.

**DÉCIMA.-** Deróganse los artículos 1° y 2° de la Ley N° 27911 sólo en lo que se opongan a la presente Ley.



**DÉCIMA PRIMERA.-** Deróganse o déjense sin efecto todas aquellas disposiciones que se opongan a la presente Ley.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** En tanto no ingresen a la Carrera Pública Magisterial, dispuesta en la presente Ley, los profesores en servicio continuarán comprendidos en los alcances de la Ley N° 24029 y su modificatoria, la Ley N° 25212.

**DÉCIMA TERCERA.-** Entiéndese por remuneración íntegra a los conceptos de carácter regular y permanente que de manera continua percibe el profesor.

**DÉCIMA CUARTA.-** La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los once días del mes de julio de dos mil siete.

MERCEDES CABANILLAS BUSTAMANTE  
Presidenta del Congreso de la República

LUISA MARÍA CUCULIZA TORRES  
Tercera Vicepresidenta del Congreso de la República

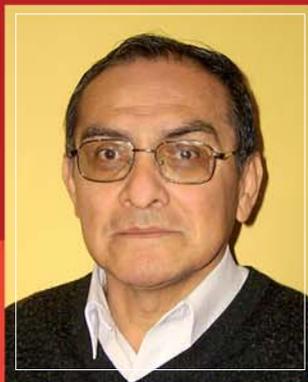
AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:  
Mando se publique y cumpla.  
Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los once días del mes de julio del año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ  
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ  
Presidente del Consejo de Ministros

(Publicada en el diario oficial *El Peruano*, el 12 de julio de 2007).



## MANUEL PAIBA COSSÍOS

Profesor y magíster en Administración Educacional, actualmente prepara su tesis para optar al grado de doctor en Educación en la Universidad de Salamanca (España).

Desde 1975 laboró en el Ministerio de Educación (Unidad de Alfabetización, Dirección de Educación de Adultos, Dirección de Supervisión y Evaluación Educativa y Unidad de Medición de Calidad Educativa) y ascendió por concurso hasta el cargo de director de Programa Sectorial I. Fue coordinador nacional del Proyecto Regional “Laboratorio Latinoamericano de Medición y Evaluación de la Calidad Educativa” impulsado por la OREALC-UNESCO, entre 1994 y 1996.

Ha ejercido la docencia en las escuelas de posgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, la Universidad Nacional “Federico Villarreal” y la Universidad Nacional de Trujillo.

Ha sido convocado como consultor sobre temas magisteriales y participado como ponente en diversas convenciones educativas nacionales. El año 2002 coordinó la observación de la Asociación Civil Transparencia al concurso público de nombramiento de profesores.

Une su desarrollo profesional a una valiosa experiencia gremial en el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Educación (SITME-SC), del que fue fundador, su primer secretario general y asesor hasta su cese en octubre de 1996, producto de la llamada “evaluación del desempeño laboral” dispuesta por el gobierno fujimorista. Las gestiones que dirigió desde aquel año han permitido que el Estado reconozca el carácter irregular de los ceses colectivos del Ministerio de Educación y la reposición de la mayoría de trabajadores despedidos de Lima y Callao en julio de 2005. Su caso está pendiente en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

Sus preocupaciones por los temas magisteriales están expuestas en diversas revistas (*Palabra de Maestro*, *Autoeducación*, *Revista Pedagógica Maestros*, *Revista Educativa Loresa*, *Tarea*) y en dos libros de Foro Educativo: un artículo en *Ser maestro en el Perú. Reflexiones y propuestas* (1994) y coautor de *Consideraciones para una política de desarrollo magisterial* (1997).



ISBN: 978-9972-235-10-8



9 789972 235108