# CONSTRUYENDO LA CARRERA DEL MAESTRO Perú 2001 - 2014

## Aciertos y tropiezos

Guillermo Sánchez Moreno Izaguirre

arteidea
grupo editorial

**Guillermo Sánchez Moreno Izaguirre** estudió en el Colegio La Salle de Lima y en el Colegio de Aplicación de la Escuela Normal Urbana de Arequipa. Realizó sus estudios profesionales de profesor de Primaria en la Escuela Normal Urbana de Arequipa; y de profesor de Secundaria, en la especialidad de Filosofía y Ciencias Sociales, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtuvo el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad de Lima y tiene la Licenciatura en Ciencias Religiosas por la Universidad de Letrán, Italia.

Se inició en la docencia en 1958 como profesor de Primaria, y luego de Secundaria, en colegios públicos y privados de la costa, sierra y selva del Perú. Posteriormente se desempeñó como profesor en Escuelas e Institutos de Educación Superior Pedagógicos en Arequipa, Urubamba y Lima, y en la Escuela Antonio Ruiz de Montoya. Ejerció la docencia en pre y posgrado en las Facultades de Educación de las universidades públicas y privadas: San Agustín y Católica Santa María, en Arequipa; Santo Toribio de Mogrovejo, en Chiclayo; San Marcos, Villarreal, Católica y Cayetano Heredia, en Lima.

Fue director de instituciones educativas públicas y privadas de Educación Básica Regular, de gestiones cooperativa, religiosa, castrense y

# CONSTRUYENDO LA CARRERA DEL MAESTRO
# PERÚ 2001-2014

Aciertos y tropiezos

**Guillermo Sánchez Moreno Izaguirre**

Guillermo Sánchez Moreno Izaguirre

# CONSTRUYENDO LA CARRERA DEL MAESTRO PERÚ 2001-2014

## Aciertos y tropiezos

Grupo Editorial Arteidea

**CONSTRUYENDO LA CARRERA DEL MAESTRO. PERÚ 2001-2014**
Avances y tropiezos

1ra. edición.
Lima-Perú, noviembre de 2016

© Guillermo Sánchez Moreno Izaguirre

Grupo Editorial Arteidea EIRL.
Calle La Personalidad Mz. II - 4 - Lote 32
Urb. Pro 1ra. Etapa - Los Olivos
grupoeditorialarteidea@gmail.com

Diseño de carátula:
Arteidea

Fotografìa en carátula:
Nora Endlicher

Tiraje: 500 ejemplares

Hecho el Depósito Legal en la
Biblioteca Nacional del Perú
Nro. 2016-10916

A mis amigos:

Noé Zevallos y Ludolfo Ojeda, Hermanos de La Salle; Ricardo Morales y Jesús Herrero, sacerdotes jesuitas; y José Rivero, comprometido educador peruano, que trabajaron con dedicación y compromiso en concretar el derecho a una educación pública de calidad y a formar seriamente al maestro en el Perú.

A los maestros que trabajan con calidad en la escuela pública peruana, insuficientemente valorada.

# Agradecimientos

*Las páginas de este libro habrían envejecido en el cajón de mi escritorio si no hubiese sido por:*

*- Eliana Ramírez que, con su compromiso, actualización permanente, y experiencia de trabajo con los maestros, me ayuda a descubrir lo que me falta reflexionar, revisar, escribir y concretar;*

*- Jorge Capella que las encontró interesantes, las enriqueció, me animó insistentemente a publicarlas y no cesó hasta lograrlo, revisando incluso la última prueba de imprenta;*

*- Manuel Burga por sus interesantes y valiosas sugerencias, Dante Córdova, Juan José Cárdenas, Cleber Reyna, Gonzalo Cobo, Severo Cuba y otros amigos de larga data, que enriquecieron el texto con interesantes comentarios;*

*- Tarea Asociación de Publicaciones Educativas -que el 2014 cumplió cuarenta años de trabajo con los maestros del Perú- y a la Universidad La Salle, de Arequipa, por su generosa y desinteresada revisión del texto;*

*- Nora Endlicher, profesora de arte en Alemania, por su aporte al crear el motivo artístico de la carátula inspirado en Cajamarca, que simboliza el caminar del maestro peruano.*

*Por ello agradezco a los que están en la dedicatoria de la primera página, referentes en mi quehacer personal y profesional, y a los que menciono en estas líneas.*

*A todos ellos, mi reconocimiento personal.*

*''El docente ha de comprender que como profesional de servicio público está exigido a dar cuenta de su desempeño al Estado y a la sociedad. De allí la importancia de incluir un sistema de evaluación de su desempeño y de propiciar una cultura profesional autoevaluativa que permita comunicar a otros sus logros, problemas y posibilidades''*.
(José Rivero, *Propuesta Nueva docencia para el Perú*, 2003)

*''Ninguna norma legal es estática, sino que debe responder a un contexto determinado y a una realidad social''*.
(Dante Córdova Blanco, revista *Palabra de Maestro* de la Derrama Magisterial, julio 2009)

*''Las profesiones son prácticas sociales que se configuran en función de las necesidades específicas de una sociedad en determinado momento histórico (…) cambian en sus sentidos, su tecnología y su valor por efecto de los procesos económicos, sociales y culturales que los contextúan''.*
(*Marco de Buen Desempeño Docente*, Ministerio de Educación, diciembre 2012)

# CONTENIDO


Dedicatoria 7
Agradecimientos 8
Epígrafe 9

Prólogo 13
El por qué de estas páginas 17

EL DESAFÍO DE SER DOCENTE HOY 23
LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL 31
- Consultorías Rivero (2001) y Díaz (2005) 32
- Elaboración de la Ley en el Congreso 37
- Semejanzas y diferencias entre la Ley del Profesorado y la Ley de la CPM 39
- Demandas de inconstitucionalidad contra la Ley de la Carrera 44
- Ley modificatoria de la Ley de Carrera Pública Magisterial 45
- REGLAMENTO DE LA LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL 49
- Elaboración del Reglamento 49
- Modificaciones del Reglamento 51

IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL 53
- Formas de ingresar a la Carrera Pública Magisterial 53
- Leyes que autorizaron los concursos para la Carrera Pública Magisterial 54
  - Ley Nº 28649 55
  - La primera etapa del concurso autorizado por la Ley N° 28649 56
  - La segunda etapa del concurso autorizado por la Ley N° 28649 57
- La evaluación de desempeño con la Ley N° 28649 59
- Las remuneraciones de los profesores nombrados con la Ley N° 28649 60
- Las remuneraciones de los profesores nombrados con la Ley N° 29062 61
- Las asignaciones y subsidios con la Ley N° 29062 63
- Ley N° 29062: Concursos para nombramiento 64
- Concurso de nombramiento para el primer nivel con la Ley Nº 29062 64
  - Primera etapa 65
  - Cambio de número de vacantes y de cronograma 66
  - Claves falsas en la prueba nacional 67
  - Puntajes finales similares 68

Publicaciones de resultados de la primera etapa 69
Reacciones ante los errores en la primera etapa 69
Segunda etapa 72
La evaluación en las instituciones educativas y en las que tienen Convenio 72
La incorporación gradual a la Carrera Pública Magisterial según la Ley Nº 29062 74
Reglamento para el Programa de incorporación gradual 75
Campañas de difusión 76
Primer concurso del Programa de incorporación gradual (2009) 78
Inscripción 80
Primera etapa 81
Segunda etapa: Prueba nacional de idoneidad 84
Resultados 85
Reacciones ante los resultados 86
Procedimientos de evaluación usados en la segunda etapa de los concursos de nombramiento y de incorporación gradual (2009) 87
Lecciones aprendidas que se implementaron en el segundo concurso del Programa de incorporación gradual (2010) 87
Profesores en la Carrera Pública Magisterial a octubre del año 2010 92
El Consejo Nacional de Educación y la Carrera Pública Magisterial 93
LECCIONES APRENDIDAS DE LA LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL 99
En la evaluación de desempeño y ascenso 99
En los Comités de Evaluación 102
En el programa de inserción 103
En la evaluación de los concursos realizados 104
LEY N° 29944, LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL (2012) 105
Diferencias entre las leyes de Carrera Pública Magisterial y Reforma Magisterial 108
Los problemas de implementación de la Ley de Reforma Magisterial 111
El Plan Perú Maestro 114
Al terminar 115

Bibliografía y documentación consultadas 119

Anexo 1: Ley del Profesorado y su Reglamento. 129
Anexo 2: Ley de la Carrera Pública Magisterial y su Reglamento. 174
Anexo 3: Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento 216

# Prólogo

El estilo de este prólogo es diferente a los usuales porque el autor ya da cuenta del porqué de estas páginas, el por qué de esta obra y explicita lo que pretende con ella. Prologar un libro de Guillermo Sánchez Moreno Izaguirre no es para mí tarea fácil pero sí grata y honrosa, pues se trata de presentar un trabajo de quien considero un intelectual de alto nivel, que ha destacado por su extraordinaria labor en múltiples actividades, la mayoría relacionadas con la vida magisterial y que, no obstante, siempre ha mantenido un perfil bajo.

Digo que no es fácil prologarlo por la prolijidad de su texto que analiza como con un bisturí, a la usanza de un médico, cuanto ha acontecido durante más de diez años en la carrera pública magisterial, recurriendo a una gran cantidad de datos diversos y opuestos que pueden ser de interés tanto para doctos como para legos en la materia. Lo mismo sucede con su tesis de maestría, presentada en 1997 en la Universidad de Lima, en la que estudió el caso de las ESEP de 1975 a 1980, que podría animarse a publicar para que recuperemos la memoria de lo hecho y de lo que se quiso hacer.

Pero, así como esta tarea es difícil, también me es grata y constituye un honor ya que su autor es para mí un gran amigo, un amigo de esos que cuando se comprometen, nunca fallan.

Comenzaré por poner de relieve que antes de la introducción a la obra, que él denomina ‘’El por qué de estas páginas’’, cita al ex ministro de Educación Dante Córdova Blanco diciendo ‘’Ninguna norma legal es estática, sino que debe responder a un contexto determinado y a una realidad social’’. Esa es la tónica que el autor maneja a lo largo del libro.

El autor comparte con los profesionales de la educación y con quienes se interesan por ellos, su ''percepción de los retos que tiene el profesor en el Perú de hoy''. Da cuenta del proceso de elaboración de la legislación sobre la Carrera Pública Magisterial, aspira a que conozcamos sus aciertos y tropiezos porque dice que nos ''permitirán conocer lo que se pretendió hacer, lo que se hizo u omitió, y lo que no resultó, porque la vida también enseña y de ella todos tenemos que aprender''.

La estructura de la obra, que corresponde a una investigación teórico/descriptiva, me parece que le permite analizar correlativamente y con solvencia todas y cada una de las variables sobre el tema que aborda. No pretendo ocuparme de ellas, porque el autor lo hace con agudeza tanto en el estudio introductorio como a lo largo del texto. Solo voy a señalar algunas características que para mí se ponen de manifiesto en este trabajo, limitándome a las que considero de mayor trascendencia:

La primera que quiero destacar es la imparcialidad con que actúa frente a los actores del largo proceso de formulación de la legislación sobre el magisterio en esos más de diez años que abarca la obra.

Inmediatamente me impacta la entereza con la que expone su análisis, sabiendo los riesgos que corre de ser criticado por tratar en esta época un tema delicado y controversial pero necesario. Con ello muestra su seriedad profesional al mismo tiempo que permite apreciar que no busca halagos, sino que aprendamos a construir en nuestro país sobre lo caminado por otros, desechando lo innecesario o dañino.Seguidamente resalto la mesura con la que se refiere a los aportes que han ido dando instituciones públicas y privadas, expertos y líderes políticos y gremiales, sin dar preferencia a ninguno de ellos ni prescindir de alguno.

Manifiesta conocimiento del país cuando sostiene que

> ''(…) la realidad peruana nos muestra,con excesiva frecuencia, que nuestra memoria es frágil en lo político y social, en nuestras innovaciones, experiencias y avances en lo científico, en lo social y, singularmente, en lo educativo''.

Asimismo, trasluce optimismo y sensibilidad pues, según él,

> ''(…) el Perú ha intentado mejorar la situación de sus maestros, a través de diseños de carreras que reconozcan la profesión docente y velen también por los derechos de los estudiantes, sean los que fueren y estén donde se encuentren: en la ribera de un río amazónico, en las alturas frígidas de una puna o en las quemantes arenas del desierto costeño, para que el servicio educativo público que reciban sea de calidad con equidad''.

Y además cree y respeta a los maestros peruanos y manifiesta dialogicidad al afirmar que es necesario ''dialogar con los maestros, construir puentes para entenderse entre educadores y sociedad, educadores y estudiantes y educadores y Ministerio de Educación''.

Es más, demuestra justicia pues para él

> ''(…) necesitamos reconocer, entre todos, la inteligencia, creatividad,experiencia y compromiso de no pocos educadores, así como la necesidad que tienen de una preparación continua para estar actualizados como profesionales de la educación. Esta tarea nos involucra a todos por ser exigencia de justicia social''.

Encarna lo que pide/exige con un enfoque proactivo. Si bien cuestiona lo que estamos haciendo para desempeñarnos como educadores y profesores debido, en gran parte, a una gestión educativa central, regional, local, institucional o de aula que es producto de la inercia o de ocurrencias, ideas u opiniones que no se nutren del conocimiento de las necesidades actuales; nos exige ''re-crear la educación y la escuela''.

Por último, permite ver su humanismo cuando afirma que

> ''(…) el mejor profesor sería entonces quien tenga una actitud de aprender y diferenciar, que sea capaz de dudar, que sea curioso, imaginativo y capaz de aprender para ayudar a sus alumnos a aprender a criticar, imaginar, innovar, arriesgar, trabajar en equipo y compartir, a buscar y seleccionar información y cotejarla con la

> realidad, a actuar en incertidumbre y saber escuchar, a expresarse y admirar, a manejar la tecnología, el ocio, el tiempo y, sobre todo, a estar dispuesto a ayudar al otro a ser humano''.

Concluyo apelando a dos párrafos que resumen lo que Guillermo ha pretendido al escribir este libro y que al mismo tiempo muestran su compromiso con la educación pública peruana:

> ''Necesitamos recoger las ideas, propuestas y realizaciones a medida que las vamos construyendo, registrando sus dificultades y logros, para dar cuenta de ellas a quienes están convencidos que una educación pública peruana de calidad sigue siendo posible y que a ella tienen derecho, como ciudadanos y ciudadanas, todos los niños y niñas, adolescentes y adultos del Perú, independientemente de su etnia, cultura, lengua, religión, costumbres, ubicación geográfica y situación social o económica. Sistematizarlas para analizarlas y aprender de ellas nos economiza tiempo y recursos y facilita la formulación de ideas, opiniones y propuestas creando nuevas posibilidades, que parten desde donde se llegó''.

Comprometidos todos en este empeño nacional —sea cual fuere nuestra edad, opción política o religiosa y nuestra condición social y económica— construiremos calidad y equidad educativa y el Perú será una nación y un país viable en el futuro. Esto está en nuestras manos porque, parafraseando a Basadre y también a Vallejo, el Perú sigue siendo una posibilidad en la que todavía hay mucho que hacer.

Finalmente, agradezco al autor haberme encomendado este prólogo que me ha permitido leer estas páginas, enterarme de lo ocurrido y reflexionar, como espero suceda con sus lectores.

Lima, julio de 2016

Jorge Capella Riera
Profesor Emérito de la Pontificia Universidad Católica del Perú

# El por qué de estas páginas

La realidad peruana muestra, con lamentable frecuencia, que nuestra memoria nacional es frágil en lo político, en lo social, y especialmente en lo educativo. Olvidamos rápidamente nuestras innovaciones, experiencias avances y errores. ¿Qué aprendimos de las pioneras experiencias o de los logros de José Antonio Encinas y José Catacora, en Puno o de Emilio Barrantes en Junín; o de las intuiciones y realizaciones de José María Arguedas, Francisco Izquierdo Ríos o las hermanas Bonnifatti? ¿Cómo y en qué nos enriquecieron las reflexiones de Jorge Basadre, Carlos Cueto Fernandini, Carlos Salazar Romero, Emilio Barrantes, Augusto Salazar Bondy, Walter Peñaloza Ramella, Noé Zevallos Ortega, Luis Jaime Cisneros, Constantino Carvallo Rey, Ricardo Morales Basadre, José Rivero y tantos otros pensadores que aún viven y están comprometidos con la educación peruana? ¿Por qué no aprendimos de las continuas observaciones y sugerencias del Padre Jesús Herrero sj y del Hno. Ludolfo Ojeda fsc que trajinaban por las direcciones regionales, las UGEL y las oficinas del Ministerio de Educación mostrando a las autoridades y a los especialistas la impracticabilidad o inutilidad de algunas normas nacionales, regionales o provinciales,o su desnaturalización cuando se aplicaban?

¿Qué aprovechamos de los proyectos de los Núcleos Escolares Campesinos en la década del 50, de las Escuelas Superiores de Educación Profesional (ESEP) en la década del 70, del Bachillerato y del Proyecto de Educación en Áreas Rurales (PEAR) en la del 90, y de otras tantas innovaciones gestadas por profesores o especialistas y financiadas con préstamos importantes que todos estamos pagando todavía?

Este olvido, además de afectar nuestra estima profesional de profesores, que nos hace creer que no somos capaces de innovar, es oneroso para el

país porque repetimos una y otra vez lo que ya habíamos logrado. Cuando a los responsables de preparar la propuesta del Bachillerato Peruano les dijeron que, como antecedente de esa decisión política tenían la experiencia de las Escuelas Superiores de Educación Profesional (ESEP), desarrollada en la década del 70, no encontraron evidencias de este proyecto que el Ministerio de Educación había realizado entre 1974 y 1980, con apoyo de la cooperación técnica internacional y de una fuerte inversión peruana, a pesar que se elaboraron más de diez estructuras curriculares orientadas al trabajo y producción en diferentes campos, algunas de las cuales fueron referentes y modelos para otros países latinoamericanos, como la del Bachillerato en Salud Oral. Todo esto había desaparecido del Ministerio de Educación solo porque fue experiencia de la Reforma Educativa de los setenta[1]. Lamentable y además mezquino error.

Por esto necesitamos recoger ideas, propuestas y realizaciones a medida que las vamos construyendo, registrar dificultades y aciertos, para dar cuenta sistematizándolas y analizándolas al escribirlas. Economizan tiempo y recursos, facilitan formular nuevas ideas, opiniones y propuestas,y desencadenan otras posibilidades, partiendo desde donde se llegó. Tanto desaciertos como logros son valiosos para cualquier innovación, experiencia o proyecto futuro (Sánchez Moreno; 2001, 2006a, 2006b).

Declaraciones nacionales e internacionales coincidieron, al terminar el siglo XX, en afirmar la centralidad de la educación para el desarrollo personal, social y económico y la necesidad de realizar su profunda transformación para que sea pertinente y de calidad. Sin embargo, como escribió Rosa María Torres: ''(…) la educación que algunos avizoran como la educación del siglo XXI —televisión, video, computadoras y aparatos de todo tipo, modalidades a distancia, autodidactismo, enseñanza individualizada, aprendizaje programado, paquetes multimedia— parecería no incluirlos y

[1] Solo queda como testimonio escrito de esta experiencia una tesis de maestría en la Universidad de Lima (Sánchez Moreno, 1997).

tener reservados para ellos, por el contrario, un proyecto de extinción. La cuestión docente es, en efecto, la cuestión por excelencia dentro de la problemática educativa de la época′′ (Freyre: 1994. Prefacio).

En este contexto el Perú diseña una carrera reconociendo la profesión docente y, al mismo tiempo, el derecho que tiene todo estudiante, sea cual fuere y esté donde se encuentre, a recibir un servicio educativo público de calidad con equidad.

La Ley de la Carrera Pública Magisterial, de la que se habla en estas páginas, fue producto de un largo proceso iniciado el año 2001 que se desarrolló con aciertos y tropiezos hasta el año 2013. Aunque su promulgación se hizo durante el gobierno de Alan García (2006-2011), la elaboración de su texto fue fruto de un largo proceso y no solo de un partido político. Al concretarlo encontró obstáculos y límites originados no solo por las diversas reacciones políticas y emocionales,sino también por los errores cometidos durante su aplicación. Motivaciones e intereses de todo tipo, tanto del lado del gobierno como del gremio magisterial la desdibujaron. Afirmaciones sin fundamento, decisiones apresuradas, amplificación de sus equivocaciones para desacreditarla, o para controlar el poder sindical desde alguna corriente política o aun desde el mismo Gobierno Nacional, incrementaron la desconfianza en el Ministerio de Educación y en el sindicato incidiendo en la carrera que nacía. Transcurrido el tiempo podemos afirmar que todos perdimos porque quisimos derrotar al otro o porque no tuvimos experiencia y tino al implementar esta ley, temida por el imaginario del magisterio.

Mirar hacia delante es la única manera sana de vivir y construir el futuro que queremos, por esto inicio estas páginas compartiendo mi percepción de los retos que tiene el decidir ser profesor en el Perú de hoy. Trato de contar lo que hemos hecho, dando cuenta del proceso de elaboración y aplicación de la ley N° 29062, Ley de la Carrera Pública Magisterial y de su Reglamento. Describo aciertos y tropiezos, señalo lo que se pretendió hacer, lo que se hizo u omitió, y lo que no resultó.Nuestros errores

individuales o institucionales son valiosas oportunidades de aprendizaje que no debemos perder. Por ello es urgente e indispensable convenir en la prioridad que tiene el trabajar por restaurar la confianza del magisterio nacional en sí mismo, en su relación con el Ministerio de Educación y con la sociedad,y de ésta y el Ministerio con el magisterio.

No es posible pretender mejorar la educación peruana prescindiendo, desconfiando o desacreditando al maestro, que es su profesional especializado y actor fundamental en ella.Si no está actualizado, invirtamos efectiva, imaginativa y eficazmente en ello. No es suficiente hablar sobre los maestros, tenemos que dialogar con ellos, construir puentes de entendimiento entre educadores y sociedad, educadores y estudiantes y educadores y Ministerio de Educación. Necesitamos reconocerles su inteligencia, creatividad, experiencia y compromiso. Y ellos requieren descubrir la necesidad de actualizarse profesionalmente y saber aprender con sus alumnos para desempeñarse con solvencia en el servicio público que prestan.

Si bien el maestro, como cualquier profesional, está obligado a responder con solvencia y ética, a los desafíos del conocimiento y a los valores de la época, ni él ni la escuela son la panacea de los desajustes creados por el egoísmo de otros que originan diversas formas de violencia, inseguridad, drogadicción, falta de ética, entereza y solidaridad. A veces se exige a la escuela roles y tareas que competen a la familia, la comunidad, las autoridades e inclusive a los medios de comunicación.

Cuando este libro estaba concluido, el gobierno del Presidente Humala cambió la política de la Carrera Pública Magisterial y derogó la ley N° 29062, Ley de la Carrera Pública Magisterial. Esta coyuntura me obligó a revisar lo escrito a la luz del proceso de gestación de la nueva norma que mostró los claroscuros de la anterior. Sin embargo, las dificultades que ha encontrado la aplicación de la Ley de la Reforma Magisterial que, al año 2014, dos años después de su promulgación, no ha podido realizar todavía los concursos de ingreso y ascenso que ella disponía, prueban

que también esta última norma se estrelló con los problemas complejos de la realidad. Lo ocurrido en los años 2013 y 2014 también es ocasión de aprendizaje de la dificultad de concretar lo que se sueña o anuncia. Solo desde el fracaso de lo intuido y supuesto, empezamos a aprender a construir con los otros dándole legitimidad a lo legal, porque tiene en cuenta la diferencia. Por esta razón también le hemos dedicado algunas páginas.

Invertí más de diez años en recoger la información que se encuentra en este libro y en confrontarla con la realidad cotidiana. Identifiqué logros y tropiezos con la ilusión que puedan servir, de alguna manera, a construir una política pública magisterial legitimada que propicie una educación de calidad con equidad y que trascienda gestiones ministeriales y gubernamentales. Esta es mi ilusión porque los niños, adolescentes y jóvenes peruanos tienen el derecho de recibirla así y no podemos hacerlos esperar. Una educación pública de calidad sigue siendo posible entre nosotros. No sé si la veré, pero sé que necesitamos continuar construyéndola aún ahora.

**Guillermo Sánchez Moreno Izaguirre**

# EL DESAFÍO DE SER DOCENTE HOY

Los incesantes y rápidos cambios que experimentamos han modificado profunda y drásticamente nuestra vida personal y nuestra convivencia, y plantean el reto de revisar cuál debe ser nuestra tarea como profesionales de la educación al concluir la primera década del siglo XXI. Elena Luchetti, reflexionando sobre la finalidad de la educación —que la Oficina Internacional de Educación entiende como acceder a la información, procesarla y organizarla— afirmó que estas necesidades siempre existieron y que cada época las satisfizo de modo diferente (Luchetti, 2008: 9).

En la Edad Media al maestro se lo escuchaba porque la transmisión de la información era oral, por eso debía tener buena voz y cultivar la oratoria. El mejor profesor era quien mejor hablaba.Cuando apareció el libro se necesitó aprender a codificar y decodificar signos, y seleccionarlos, para comunicar pensamientos o emociones. Acceder a la información exigía saber leer para recibirla, y poder escribir para transmitirla. El profesor fue entonces quien mejor enseñaba a partir de un texto escrito que contenía información; además desempeñó el rol de representar a la autoridad y enseñar a cumplir las reglas establecidas. Por ello, Carlos III dispuso en sus colonias que la educación primaria durara cuatro años, porque se creía que ese era el tiempo necesario para aprender a ser súbdito de la corona. El mejor profesor en esa época enseñaba a leer, escribir y obedecer.

Con la Revolución Industrial el maestro pasó a ser trabajador de la educación. Era un asalariado que ejecutaba lo que se le ordenaba en lo que algunos llamaron «cadena de producción de la enseñanza». Los alumnos debían repetir lo más fielmente posible lo enseñado durante el período escolar, el que terminaba con la incorporación al trabajo o a los estudios de oficios o profesiones. En la década del 70 aparece, esta vez

en algunos países de nuestro continente, el maestro tecnólogo. Se consideró mejor profesor a quien diseñaba, según las pautas establecidas, los objetivos conductuales y los podía concretar en sus estudiantes, verificándolo en los cambios de conducta observables. El profesor asumió entonces el rol de operador del patrón establecido.

En los últimos años, según Mike Einsenberg[2], internet reestructuró la información en formatos nuevos y cambió nuestra forma de acceder a ella: ahora interactuamos con la información y la encontramos con buscadores no temáticos, como Google, o temáticos, como Yahoo, y en diferentes programas multimedia. El maestro tuvo que cambiar su desempeño: él y sus alumnos necesitaron aprender a seleccionar, criticar y usar la enorme información virtual disponible. Antes se guardaba la información en la memoria, ahora se opera sobre aquélla. Cambió el modo de satisfacer el proceso de adquirir información, pero no la necesidad de hacerlo. Varió la forma de organizar la información porque se pasó de la necesidad de un orden lógico en la exposición al uso de técnicas de trabajo intelectual para ordenarla mediante organizadores gráficos y otros recursos. Inclusive cambió la forma de comunicarnos, ya no lo hacemos solo con la boca o con un escrito sino con los dedos al chatear, tuitear o compartir una idea en una red social digital, que no sabemos quién, dónde y cuándo se leerá.

Todos estos cambios enseñan a operar y el estudiante corre el peligro de limitarse a reproducir o copiar información cuando lo que necesita es, además de convertirla en conocimiento, aprender a criticar y a dudar. Tenemos también que prepararlo a enfrentar el desafío de pasar de un mundo de certezas a un mundo de posibilidades en permanente cambio. Ya no se trata de reproducir el estilo de vida vigente sino de imaginar en qué y cómo se tendrá que responder a la sociedad de mañana, que no existe hoy y que no sabemos cómo será. De ahí la necesidad ineludible y

[2] EINSENBERG, Mike y BERKOWITZ, Robert. ''El modelo Big 6 para la solución de problemas de información''. <http://www.eduteka.org>. Consulta: diciembre de 2006. Citado por Luchetti (2008).

ética de una formación continua del profesional de la educación para acompañar a la persona a vivir y decidir en incertidumbre, a aprender que lo que conoce y sabe hoy puede ser superado en poco tiempo, que los valores y las instituciones que cree tutelares,y por ello intocables,son o serán cuestionadas pero que eso las hará mejores y más transparentes. En este entorno debemos aprender a vivir ética, solidaria y humanamente, aunque a veces se tendrá que caminar a contracorriente.

Por esto el aprendizaje para ejercer la docencia, y responder a los desafíos de la época, no concluye. Existirán situaciones imprevistas, permanentes descubrimientos y continuas revisiones de lo que creíamos inalterable y también intenciones de ″robotizar″ para que el individuo no llegue a ser persona. La actividad docente la necesitamos ejercer de modo tal que podamos conseguir aprender a actuar en y con situaciones inéditas e imprevisibles, y a revisar y renovar constantemente conocimientos, actitudes y prácticas para poder actuar como ciudadano miembro de una comunidad humana.

Tal vez por esto escribe Juan Carlos Tedesco que no estamos satisfechos: ″(…) con la oferta educativa disponible que se advierte en casi todo el mundo. (…). Esta insatisfacción tiene relación directa con los cambios intensos que se han producido en todas las dimensiones de la sociedad. Los desafíos educativos actuales son distintos a los del pasado, y tanto el papel como el lugar de la educación se han modificado. Estas afirmaciones son un punto de partida necesario para comprender la naturaleza de los fenómenos que nos toca vivir, tanto los que se relacionan con la insatisfacción como los que pueden indicar nuevas tendencias y alternativas válidas para enfrentar exitosamente esos desafíos″ (Tedesco, 2011).

La educación es ″un instrumento de humanización que no excluye a ninguna cultura, a ningún individuo, a ninguna sociedad y debe llegar a crear un tipo de hombre capaz de alcanzar un sabio dominio sobre sí mismo, un señorío sobre la naturaleza, una capacidad de establecer

relaciones con los hombres sobre la base del respeto y el amor" (Zevallos, 1989). Por eso ser profesor en esta época es tensionante, se está en conflicto entre lo que se demanda a la escuela, lo que ella está en condiciones de dar y lo que se vive en la cotidianeidad; entre el discurso y la realidad existencial, laboral y profesional; entre la propia rutina y experiencia y los desafíos que presenta el desarrollo de una persona libre, crítica y solidaria. Todo esto obliga a otear el horizonte, a aprender con el propio estudiante, a vislumbrar posibles caminos, a ser un hombre que cree en el hombre y que camina con los demás por senderos desconocidos que, juntamente con ellos, debe desbrozar, roturar y humanizar.

El mejor profesor en esta época será entonces quien tenga actitud de aprender y diferenciar; que sea capaz de dudar, ser curioso e imaginar; de ayudar a sus alumnos a criticar objetivamente, sin pasión ni depresión; a innovar con lo que tiene y a arriesgar en lo incierto; a buscar y seleccionar información,confrontarla con la realidad y compartirla; a decidir y actuar sin disponer de todos los datos que otros consideran necesarios; a ser capaz de escuchar y valorar al diferente; a expresar y admirar; a manejar la tecnología y los nuevos conceptos; a disfrutar del ocio y a aprovechar el tiempo; a aprender de los errores propios y ajenos, sean personales o institucionales: y, como consecuencia de ello, aprender a desaprender lo que ha hecho durante toda su vida profesional y a aprender a ser solidario y visibilizar lo otro y al otro preocupándose porque todos vivan dignamente y sean artífices de su propio destino. Es otra época.

Este enfoque proactivo y sinérgico cuestiona lo que estamos haciendo como educadores. Exige una profunda revisión de la educación, de las instituciones de formación profesional docente inicial como también de los programas de formación en servicio, de nuestras ideas y costumbres, de la manera como defendemos o ejercemos nuestra profesión y de cómo organizamos la escuela. Cuestiona contenidos y obliga a los formadores actuales a imaginar y poner en marcha lo que nunca estudiaron ni vivieron y que ahora se requiere para convivir humanamente. Los profesionales de la educación, así como los otros profesionales que

trabajan en la educación superior, tienen la obligación de actualizarse permanentemente para no engañar a la sociedad actual y no comprometer su futuro preparando a los chicos de hoy para ser,como acertadamente ironiza Martin Varsavski[3], ″buenos ciudadanos del siglo pasado (…) Ese es el problema con la educación formal actual, especialmente la española y la latinoamericana. El sistema educativo está preparando a los chicos de habla hispana a ser justamente a los que el futuro… no les va a llegar″.

Este enfoque también cuestiona la gestión educativa nacional, regional, local, institucional o de aula,consecuencia de la inercia de autoridades o poderes que no se nutren de las necesidades actuales ni de las valiosas experiencias de otros, o que no atienden a las diferencias dentro de la unidad nacional; o imponen decisiones que no responden a los desafíos que tenemos. Cuestiona las gestiones que no son capaces de resistir la presión de intereses presentados con ropaje político o social en nombre de la autoridad, el pueblo, la ciencia, el desarrollo, la democracia o la libertad y pueden ser consecuencia del afán de lucrar o imponer un capricho o una ocurrencia porque se detenta en ese momento el poder político o económico.Cualquier educación o recurso educativo que se ofrezca no sirve, solo por ello, a un desarrollo humano que haga libres y solidarias a las personas.

Este enfoque también interpela al gremio cuando reduce la acción sindical solo a luchar por mejorar las remuneraciones y defender una estabilidad absoluta de sus agremiados olvidando la existencia del derecho de aprender que tienen los niños y jóvenes y de ser tratados con respeto[4].

Tenemos pendiente en el Perú la necesidad de revisar conceptos, costumbres, prácticas pedagógicas y normas para verificar si responden

[3] "Educación del siglo XX para chicos del siglo XXI" en el blog Martin Varsavsky.net en General con Sin Comentarios, publicado el 21 de agosto de 2008. Varsavsky, empresario argentino-español, es el creador de los portales *Educ.ar* en Argentina y *Educarchile,* en Chile.

[4] Varias veces me he preguntado si una de las causas del traslado actual de estudiantes de la educación pública a la privada, en varias de nuestras ciudades, se deba más a los días sin clase, ocasionados por un paro de profesores, que a la mayor «calidad» que se atribuye a la escuela privada.

a la época actual, como lo han hecho en otros países, sindicatos y especialistas. Que el título profesional que se obtuvo alguna vez sea suficiente para ejercer actualmente una profesión, no lo defiende nadie, mucho menos el que ha recibido la misión de desarrollar personas.Los conocimientos quedan tan rápidamente obsoletos y los valores tan permanentemente cuestionados, que no por azar la UNESCO logró a fines del siglo XX el acuerdo internacional de aprender a lo largo de la vida.

Todo lo dicho implica un proceso, como nos lo recordó Zorrilla hace ya varios años, al advertir que ″(…) no necesariamente a mayores atribuciones de la autoridad y de otros actores locales corresponderá una mayor autonomía profesional de los profesores, entendiendo por ello la posibilidad de tomar decisiones sobre aspectos de los ámbitos pedagógico y curricular. Tampoco se puede asegurar que este rasgo habrá de corresponder en cada caso a una mayor creatividad de la gestión de la escuela. (…) Transformar sistemas educativos verticales y jerárquicos basados en una relación de subordinación de los actores más cercanos al proceso educativo, los docentes en el aula y en la escuela, a sistemas educativos distintos, fundados en relaciones de confianza sobre la capacidad del ″otro″, requiere de otro tipo de políticas y actuación que promuevan la autonomía y la flexibilización a fin de atender a la diversidad de alumnos, docentes y escuelas buscando un nuevo significado de la educación escolar para las personas y las colectividades″ (Zorrilla, 2009: 146).

Tenemos que repensar la educación, la escuela, la formación continua del docente, nuestras ideas, usos y costumbres, así como la manera como defendemos nuestra profesión. Necesitamos crear condiciones que permitan innovar desde la escuela y atender la diversidad. Esto es posible solo si se tiene autonomía con responsabilidad, flexibilización con acompañamiento y evaluación con medidas de mejora de las que se da cuenta a la comunidad y a la autoridad.

″La escuela como institución, y los docentes como profesionales de la educación, no se encuentran exentos de dilemas, tensiones y

contradicciones que forman parte del acrecentamiento de la complejidad en distintos órdenes de la vida humana. No obstante las enormes dificultades, los desalientos y las frustraciones, habremos de dar cabida a la esperanza en medio de un sano escepticismo con fundamento en el conocimiento″ (Zorrilla, 2009: 159).

# LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Amplios sectores del magisterio peruano tuvieron dificultad en creer en la Carrera Pública Magisterial de la Ley Nº 29062 porque los gobiernos precedentes incumplieron lo dispuesto en la Ley del Profesorado respecto a la carrera magisterial; las disposiciones que tenía superaban la realidad económica del país, aprobadas tal vez para captar simpatías electorales, sin pensar en la frustración que generaría su incumplimiento posterior.

El presupuesto fue siempre menor a lo requerido y su incremento anual fue insuficiente para atender estas necesidades. Una salida que encontraron las diversas gestiones ministeriales fue incrementar las remuneraciones a todos los maestros en forma igual, sin exigir nada a cambio, así atenuaron las presiones sociales del gremio. El resultado de esta decisión política no mejoró el desempeño del docente ni su actualización profesional ni el aprendizaje de los estudiantes ni las condiciones de vida del maestro. Los pequeños aumentos salariales, a pesar del fuerte impacto que tenían en el presupuesto del año fiscal, por el número de docentes a los que se aplicaba, no pudieron atender las necesidades de su canasta familiar convirtiéndose el tema de las remuneraciones en permanente y justo reclamo sindical anual.

A esto se añadieron dos errores: la proliferación indiscriminada y caótica de Institutos Superiores Pedagógicos, creados entre 1988 y 1993, por decisiones irresponsables de las Direcciones Regionales de Educación que incrementaron desmedidamente el número de profesionales titulados[5]. Y, el que algunas instituciones de formación docente públicas, para

[5] Con el D.S. N° 006-93-ED el Ministerio de Educación tuvo que autorizar en 1994 el funcionamiento a 104 instituciones de formación docente; posteriormente en 1995 lo hizo con otras 33 instituciones privadas más.

mantener el número de docentes nombrados o contratados, y las privadas para conservar el nivel de ganancia esperado, fueron excesivamente flexibles y permisivas en el proceso de admisión, formación y titulación de sus alumnos. La formación profesional magisterial fue de pésima calidad, aun en las facultades de educación.

Debemos añadir otras dos decisiones políticas que agravaron la situación: la primera, la creación de la figura legal de profesor interino que era el docente que daba clase sin tener título pedagógico[6] y que debió durar poco tiempo. Sin embargo, el año 2013, veintitrés años después, la ley de la Reforma Magisterial, que derogó la ley de Carrera Pública Magisterial, tuvo que otorgar otros dos años adicionales para esa titulación. La segunda decisión fue elevar, mediante un artificio matemático, el puntaje de la prueba de ingreso a la carrera a los profesores titulados que no la aprobaron, para así poderlos nombrar. (Piscoya, 2005). Una consecuencia de estas dos decisiones políticas de hace años es que actualmente tenemos una muy débil educación básica.

## Consultorías Rivero (2001) y Díaz (2005)

Durante el Gobierno Transitorio del Dr. Valentín Paniagua el Ministerio de Educación constituyó una comisión para el estudio y elaboración de un nuevo escalafón magisterial[7].La Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente (Dinfocad)[8] confió al Dr. José Rivero Herrera, experto internacional, la conducción de tres estudios: ″Propuesta de carrera magisterial, política salarial, sistema de pago y sistema de incentivos y sanciones″; ″Propuesta de perfiles de nuevos docentes y sistema de selección, incorporación, permanencia y acreditación de profesores en el

[6] Este docente intitulado fue nombrado, y considerado en la carrera magisterial, sin tener preparación pedagógica ni de especialidad, con la condición de profesionalizarse hasta 1990.

[7] Esta comisión la coordinó el Dr. Emilio Morillo, jefe de la Unidad de Promoción Docente, que fue decano de la Facultad de Educación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (2014).

[8] La Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente la dirigía la Hna. Rosario Valdeavellano Roca Rey.

sector″; y un ″Sistema de acreditación de instituciones y programas formadores de profesionales de la educación″. Para desarrollarlos se logró el apoyo del Congreso a través de la presidenta de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología del Congreso de la República, Dra. Gloria Helfer.

El primer estudio, coordinado por la Dra. Julia Alba de Bühler, dio origen a la idea de la necesidad de una Ley de Carrera Pública Magisterial[9] y al diseño de una propuesta de carrera, en la que se planteó la necesidad de un período de inserción profesional para quien ingrese a la Carrera Pública Magisterial. En octubre del 2001 la Comisión Rivero organizó en Lima un Taller Internacional sobre Carrera Magisterial al que asistieron representantes de entidades gremiales de Argentina, Chile, Colombia, México y Uruguay. Posteriormente tuvo otros tres que cubrieron el ámbito nacional en los que participaron activamente los maestros del Perú[10]. Los estudios se publicaron en el libro *Nueva Docencia en el Perú* (Rivero, 2003).

[9] El trabajo se desarrolló entre los meses de octubre a diciembre del 2001 con las responsabilidades siguientes:

- Coordinación de la Subcomisión: Julia Alba de Bühler.
- Políticas salariales y escalafón. Consultora responsable: Estela Hernández.
- Evaluación del desempeño docente. Consultor responsable: Luis Bretel.
- Sistema de incentivos y sanciones. Consultor responsable: Sigfredo Chiroque. Criterios para sistema de incentivos y sistema de pagos. Consultor responsable: Víctor Revilla.
- Normatividad y legislación educativa. Consultor responsable: Manuel Paiba.
- Implicancias financieras y presupuestales. Consultor responsable: Gonzalo Pacheco.
- Entrevistas a exministros de Educación sobre Estado y magisterio. Consultora responsable: Patricia Oliart. Contó, además, con los servicios de las siguientes consultoras internacionales:
  - Francoise Delannoy (Francia), asesoró la consultoría de carrera magisterial y el taller internacional. Desarrolló también sesiones de trabajo con los equipos de las otras dos consultorías.
  - Beatrice Ávalos (Chile), asesoró las consultorías sobre perfiles de nuevos docentes y la del sistema de acreditación de instituciones.
  - Inés Aguerrondo (Argentina) y Lucía Tarazona (Colombia), asesoraron la Consultoría sobre Sistema de acreditación de instituciones.

[10] El secretario general del SUTEP fue expositor de un documento técnico a nombre de su gremio y participó en el programa de televisión organizado en diálogo con los sindicalistas invitados y transmitido por el Canal de TV 7, que tiene señal abierta en el ámbito nacional.

Poco después los documentos de la Carrera Pública Magisterial se entregaron por disposición del Despacho Ministerial[11] a la Comisión Presidencial de Educación, coordinada por el Dr. Carlos Malpica Faustor[12] quien, al ser designado ministro de Educación, renunció a la Comisión y priorizó el trabajo de aprobación del Proyecto de Ley General de Educación en el Congreso de la República. Esta ley se promulgó el 28 de julio del 2003 con el Nº 28044. Su artículo 57° dispuso que: *''El profesor, en las instituciones del Estado, se desarrolla profesionalmente en el marco de una carrera pública docente y está comprendido en el respectivo escalafón. El ingreso a la carrera se realiza mediante concurso público. El ascenso y permanencia se da mediante un sistema de evaluación que se rige por los criterios de formación, idoneidad profesional, calidad de desempeño, reconocimiento de méritos y experiencia. La evaluación se realiza descentralizadamente y con participación de la comunidad educativa y la institución gremial. Una ley específica establece las características de la carrera pública docente''*. Este artículo definió el marco normativo de la carrera pública magisterial, su denominación, ingreso, y criterios de evaluación para la permanencia y ascenso en ella.

El ministro Malpica encargó el año 2003 al consultor Hugo Díaz, actual presidente del Consejo Nacional de Educación (2014-2017), la coordinación de la comisión que elaboraría la propuesta técnica de la Ley de Carrera, lo acompañaron en este trabajo dos exministros de Educación los Dres. Andrés Cardó Franco —que fue viceministro de Educación un largo período— y Dante Córdova Blanco, abogado con experiencia en el tema educativo; también integró este equipo el Sr. Víctor Montero, profesor de ESAN.

La Comisión Díaz elaboró una propuesta técnica de la futura ley y, a petición del Ministerio de Educación, la consultó al Comité Ejecutivo Nacional del

[11] El ministro de Educación era el Dr. Gerardo Ayzanoa del Carpio, quien se había desempeñado como experto internacional de planificación no solo en el país sino también en la OEA.

[12] Durante varios lustros Carlos Malpica Faustor fue directivo del Instituto Internacional de Planificación de la UNESCO, en París.

SUTEP, a Foro Educativo, a expertos en educación y a funcionarios y especialistas de las direcciones regionales de Educación de Arequipa, Cusco, Lima y Piura, y de las unidades de gestión educativa local (UGEL) de Ancash, Ayacucho, Ica, Callao, Lima Metropolitana y Loreto. Estudió la viabilidad de la propuesta con especialistas del Ministerio de Economía y Finanzas y,finalmente, la presentó públicamente en diversas actividades: una, organizada por el SUTEP; otra, liderada por la Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza de Lima y Callao; en los programas de TV siguientes: Prensa Libre (canal 4); Educación en Democracia (canal 7); La Hora N y Sin Rodeos (canal 8); en las radioemisorasCPN y RPP; y, en la prensa escrita, en los diarios *Correo, El Comercio, La República* y *Perú 21.*

Los aportes y observaciones recibidos permitieron a la Comisión Díaz mejorar la redacción del documento que fue entregado al Ministerio de Educación en octubre de 2004; éste lo remitió al Consejo Nacional de Educación para opinión. El Consejo lo aprobó en la sesión N° 64 del pleno del Consejo en febrero de 2005. El 15 de marzo,el presidente del Consejo, Padre Ricardo Morales SJ, remitió la opinión al ministerio de Educación. En ella se sugirieron mejoras de redacción, nueva estructuración en ciertos temas, y cinco niveles de la carrera en vez de cuatro. Recomendó que la consulta nacional de la propuesta de carrera la asuma el Foro del Acuerdo Nacional[13]. Planteó como unidad de tiempo laboral la hora cronológica, y no la pedagógica, de modo que, en vez de 30 horas pedagógicas, fuesen 24 horas cronológicas, aspirando llegar a 30[14]. Finalmente, recomendó al ministerio organizar en las instituciones educativas una jornada de reflexión sobre la Carrera Pública Magisterial, en base a un instructivo elaborado porel Consejo, lo que se realizó el sábado 2 de abril de 2005.

[13] Entidad creada durante el gobierno del presidente Toledo que reúne, aún hoy, a los líderes de partidos políticos, representantes de las principales confesiones religiosas y asociaciones empresariales. Dentro de ella se creó, para atender los temas educativos, el Grupo Impulsor del Pacto Social de Compromisos Recíprocos por la Educación para tratar aquellos asuntos que eran objeto de controversia en el ámbito nacional.

[14] Al modificar este número las 30 horas pedagógicas originales fueron convertidas en 30 horas cronológicas, y no en 24, que fue lo que pidió el oficio del CNE. Posteriormente este error de interpretación generó dificultades.

Con los aportes recibidos el Ministerio de Educación publicó, en junio de 2005, la Propuesta Técnica de la Comisión Díaz en la que cada uno de sus setenta artículos tenía su propia exposición de motivos. (Ministerio de Educación, 2005). Su fundamentación señaló que *''(…) apunta a que la profesión docente no continúe siendo, para muchos profesores, una actividad transitoria o secundaria, esto es, que no se abandone su ejercicio cuando se encuentre otra alternativa ocupacional, o que esa alternativa se convierta en la actividad principal frente a la actividad docente (…) Una Carrera Pública Magisterial deberá crear las condiciones para que quienes se incorporen al magisterio nacional sean docentes con una real vocación, un fuerte compromiso social y una formación magisterial que garantice una educación de calidad en beneficio de los niños, jóvenes y adultos del Perú''* (Ministerio de Educación, 2005a: Introducción).

Atendiendo al pedido del Consejo Nacional de Educación, el Ministerio de Educación solicitó al Acuerdo Nacional que realice una consulta nacional sobre la Propuesta Técnica. Para coordinarla se contrató la asesoría del Dr. Luis Soberón Álvarez, profesor principal del Departamento de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El equipo de la consulta fue coordinado por la representante de la Secretaria Técnica del Foro del Acuerdo Nacional, Carmen Vildoso, e integrado por un miembro del Consejo Nacional, que lo representaba, y el Director Nacional de Formación y Capacitación Docente del Ministerio de Educación.El ministerio de Educación recogió los aportes de las reuniones descentralizadas a las que asistieron representantes de organizaciones y entidades invitadas por el Consejo Nacional de Educación y por el Grupo Impulsor.

Paralelamente se realizaron otros seis encuentros, en diversos lugares del país, organizados por la Unidad de Desarrollo Magisterial de la Dinfocad: el del norte, con las regiones de Amazonas, Cajamarca, La Libertad, Lambayeque, Piura y Tumbes; el del oriente, con las de Loreto, San Martín y Ucayali; la del sur, con Apurímac, Arequipa, Cusco, Moquegua, Puno y Tacna; y, la de Lima con la asistencia de las regiones de Lima Metropolitana,

Lima Provincias y Callao. Dos reuniones se realizaron en el ámbito de una sola región: la de Ayacucho y la de Madre de Dios.

Diversos especialistas trataron el tema de la Carrera Pública Magisterial en las revistas *Palabra de Maestro*, publicada por la Derrama Magisterial, y *Tarea,* Asociación de Publicaciones Educativas. Se la debatió en tres foros virtuales: Ciberdocencia, del Ministerio de Educación; CPESU, de la Facultad de Educación de San Marcos; y el del Foro Educativo.

La propuesta técnica aspiraba no solo a tener una ley de carrera sino también a reformar estructuralmente las instancias de gestión educativa descentralizada, reorientar las instituciones formadoras de maestros y orientar el trabajo del ministerio hacia un desarrollo magisterial integral enlazado con el mejoramiento de la calidad de la educación en el marco de un proyecto educativo nacional.

**Elaboración de la Ley en el Congreso**

En el segundo semestre de 2005, sistematizados los aportes, observaciones y sugerencias que enriquecieron la propuesta, el ministerio de Educación elaboró el Anteproyecto de Ley que presentó al Consejo de Ministros el 15 de diciembre. Éste lo aprobó por unanimidad y, el 30, el ministro de Educación Javier Sota Nadal lo remitió al Congreso como Proyecto de Ley del Ejecutivo. El Parlamento no lo debatió por el cambio de gobierno nacional en julio del año 2006.

La gestión ministerial de la nueva administración gubernamental tenía dos posibilidades: o tomaba el proyecto presentado anteriormente al Congreso, lo revisaba y lo volvía a presentar con los cambios que considerase pertinentes, o dejaba que fuese archivado por el nuevo Congreso. El ministro de Educación, José Antonio Chang Escobedo, optó por la primera. Encargó al viceministro de Gestión Pedagógica, Sr. Idel Vexler —conjuntamente con Hugo Díaz, coordinador del equipo anterior, y Jesús Herrero

S.J., vice presidente del Consejo Nacional de Educación— la revisión del proyecto presentado al Congreso. La presencia de estos expertos permitió realizar en corto tiempo las modificaciones solicitadas por la nueva gestión ministerial. El Poder Ejecutivo remitió al Congreso la nueva versión el 13 de febrero de 2007[15].

Su debate en la Comisión de Educación suscitó fuertes discrepancias. En esta coyuntura la presidenta del Congreso, congresista Mercedes Cabanillas, presentó a la Comisión Permanente del mismo un proyecto sustitutorio, consensuado con varios partidos políticos. La Comisión Permanente lo aprobó el 6 de julio del año 2007, con 15 votos a favor en primera votación, retirándose en señal de protesta las representaciones parlamentarias del Partido Nacionalista y de Unión por el Perú (UPP).

La aprobación se dio en un contexto confrontacional.Era el Día del Maestro y el segundo día de huelga nacional indefinida de los docentes del SUTEP[16]. Según las normas parlamentarias la aprobación requería una segunda votación de la Comisión Permanente. La confrontación entre el Sindicato y el Gobierno y Congreso derivó en actos violentos en diferentes lugares del país. Tal vez por ello, el 11 de julio los congresistas voceros del Partido Aprista, Unidad Nacional, Grupo Parlamentario Fujimorista y Alianza Parlamentaria, que constituían mayoría en la Junta de Portavoces del Congreso, exoneraron del trámite de la segunda votación a la Ley de la Carrera Pública Magisterial aprobada, aplicándole el artículo 73º del Reglamento del Congreso. Esta situación desdibujó la aprobación de una ley que fue trabajada en dos gobiernos nacionales[17] por cinco gestiones ministeriales[18].

[15] El Oficio Nº 025 de presentación del Proyecto de Ley al Congreso fue firmado por el presidente de la República, Alan García Pérez, y por el presidente del consejo de ministros, Jorge del Castillo.

[16] El Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú, cuya sigla es SUTEP, agrupa al mayor número de docentes que laboran en los colegios públicos del Perú y, en esa condición es el que participa en las negociaciones anuales de Trato Directo con el ministerio de Educación.

[17] Alejandro Toledo Manrique y Alan García Pérez.

[18] Las de los ministros Nicolás Lynch (2001-2002), Gerardo Ayzanoa del Carpio (2002), Carlos Malpica Faustor (2003), Javier Sota Nadal (2004-2006) y José Antonio Chang Escobedo (2006-2008).

Aprobada la ley, la presidenta del Congreso Mercedes Cabanillas, y la tercera vicepresidenta Luisa Cuculiza, firmaron la autógrafa y la remitieron al presidente de la República para su promulgación la que se realizó el mismo día. Se denominó ″Ley Nº 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial″ y se publicó en el diario oficial *El Peruano* el12 de julio de 2007. En una encuesta para conocer la aceptación de esta norma, el 74% del universo encuestado la calificó como beneficiosa para los alumnos y el 63% la aprobó (Ipsos Apoyo, 2007). El sindicato magisterial la rechazó y pidió retornar a la anterior.

Esta nueva ley dejó vigente la Ley del Profesorado, en todo lo que no se refería a la carrera, y la cerró definitivamente. Esta medida —que expertos en educación criticaron— fue la que protegió, durante el proceso de transición de la Ley del Profesorado a la nueva ley, los derechos y obligaciones del profesor no incorporado a la Carrera Pública Magisterial.

## Semejanzas y diferencias entre la Ley del Profesorado y la Ley de la CPM

Las leyes del Profesorado y de la Carrera Pública Magisterial tuvieron semejanzas y diferencias. Sus semejanzas fueron: exigir el Título Profesional de Profesor, en el caso de los Institutos de Educación Superior Pedagógica; o el Título de Licenciado en Educación, en el caso de las Facultades de Educación. Desarrollar la carrera por niveles y no por cargos y diseñarla en cinco niveles.Tener representantes de los profesores en los comités de evaluación en los concursos de nombramiento. Exigir respeto a los valores éticos y sociales de la comunidad. Incentivar la formación profesional post título. Precisar derechos y deberes del profesor. Reconocer al profesor el derecho a reclamo cuando no está de acuerdo con una acción administrativa que le afecta.Realizar por concurso el ascenso de un nivel a otro.Tener la jornada laboral en horas pedagógicas.
Las dos leyes se diferenciaron en diecisiete aspectos:

- En el *enfoque de la ley*. La del Profesorado se sustentó en el derecho del profesor como trabajador;la de la Carrera Pública Magisterial, en el derecho de los alumnos a recibir una educación de calidad.
- En sus *alcances*. La del Profesorado comprendía a cesantes, jubilados, docentes no titulados y profesores del sector privado. La de la Carrera Pública Magisterial, a profesores titulados que trabajaban en instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular, Alternativa o Especial o en la Educación Técnico Productiva.
- En la *formación profesional*. La Ley del Profesorado no vinculaba la formación inicial del profesor a los estudios que realizaba cuando ya trabajaba como docente. La de la Carrera Pública Magisterial planteó un sistema de formación continua.
- En el *tiempo de permanencia en cada nivel de la carrera*. Era diferente para cada nivel, pero ambas leyes coincidían en el tiempo total de todos los niveles de la carrera.
- En las *áreas de desempeño* de la carrera. La del Profesorado tuvo dos: docencia y administración; la de Carrera Pública Magisterial, tres: gestión pedagógica, gestión institucional e investigación.
- En el *ingreso y ascenso*. El ingreso de los egresados de los que tuvieron los primeros puestos en instituciones de educación superior de educación sean pedagógicos o universidades era automático en la Ley del Profesorado, y todos ascendían también automáticamente del primero al segundo nivel. En la Carrera Pública Magisterial no hubo ingreso ni ascenso automático.
- En los *concursos de nombramiento*. La Ley del Profesorado dio importancia a la antigüedad del título profesional y, en caso de empate, al tiempo de presentación de la solicitud para el concurso.
- Solo se podía postular a plazas vacantes de zonas rurales o a urbanas que estuviesen en zonas de menor desarrollo. El concurso lo organizaba y ejecutaba la sede central del Ministerio de Educación y otorgaba las plazas de acuerdo a un ranking nacional. En la Carrera Pública Magisterial los concursos de nombramiento fueron descentralizados: el postulante clasificaba en una etapa nacional y

concursaba la plaza vacante en la institución educativa que la tenía; si ésta era bilingüe debía demostrar en la entrevista su dominio de la lengua originaria.

- En la *estabilidad laboral*. La Ley del Profesorado la otorgaba a la plaza, nivel, cargo, lugar y centro de trabajo. En la Carrera Pública Magisterial la permanencia dependía del desempeño docente: el profesor debía ser retirado de la carrera si no aprobaba la evaluación de su desempeño en tres oportunidades en el mismo nivel magisterial; los destituidos podían reingresar a la administración pública después de cinco años.
- En el *tipo y número de evaluaciones*. La Ley del Profesorado disponía la evaluación en forma desconcentrada, la realizaban comités de evaluación magisterial departamental (actuales direcciones regionales de educación) en los que estaba un representante de las organizaciones sindicales reconocidas. En la de Carrera Pública Magisterial se tuvo dos tipos de evaluaciones: las obligatorias, para el ingreso y para verificar el desempeño; y, las voluntarias, para el ascenso y ocupar cargos. La de ingreso la realizaba el Comité de Evaluación Institucional de la institución educativa con plaza vacante.
- En el *procedimiento para acceder al cargo de director*. La Ley del Profesorado estableció un concurso entre los profesores de la misma escuela o colegio, siempre que cumpliesen con los años de servicio requeridos; si en este concurso interno la plaza de director quedaba desierta,se convocaba a concurso a nivel nacional. La de la Carrera Pública Magisterial estableció que a este cargo se accedía por concurso público y, designado el director, el Comité de Evaluación de la UGEL debía evaluar su desempeño cada tres años.
- En los *derechos* del profesor. A los que confería la Ley del Profesorado, la de la Carrera añadió los de: ser evaluado de manera transparente, conocer los resultados de su evaluación, solicitar su revisión, tener acceso a su historial y postular a los concursos de la Ley de Carrera Pública Magisterial.

- En los *deberes*. A los que tuvo la Ley del Profesorado, la de la Carrera le añadió: respetar a los alumnos y a las familias, aportar en la formulación del Proyecto Educativo Institucional, participar en el Programa de Formación y Capacitación Permanente que se desarrolle en las instituciones educativas (IE), unidades de gestión educativa local (UGEL), direcciones regionales de educación (DRE) o ministerio de Educación (MED), presentarse a las evaluaciones de la Carrera Pública Magisterial, respetar las culturas y lenguas originarias, 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, cuidar y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la institución educativa, coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la institución educativa, y participar en los sistemas tutoriales que desarrollase la institución educativa.
- En el *número de sanciones*. La Ley del Profesorado establecía cinco tipos de sanciones: amonestación, multas, suspensión, separación temporal y separación definitiva. La de la Carrera, tres: amonestación verbal o escrita, suspensión hasta por tres años sin goce de remuneraciones, y destitución del servicio. Estas dos últimas se aplicaban con proceso administrativo,con una duración máxima de 45 días hábiles improrrogables.
- En el *tipo de remuneraciones*. La Ley del Profesorado establecía remuneraciones con el criterio de a igual nivel y jornada laboral igual remuneración básica; había incremento proporcional por niveles superiores y ascensos, las bonificaciones eran permanentes y se daban por: preparación de clase,desempeño del cargo, tiempo de servicios, y lugar de trabajo. La Ley de la Carrera estableció remuneraciones y asignaciones temporales que se otorgaban por ejercicio de la función, lugar de trabajo, asesoría, excelencia profesional y desempeño.
- En el *monto de las bonificaciones, asignaciones y subsidios*. La Ley del Profesorado otorgaba 30% de la remuneración total por preparación de clases. La de la Carrera, contemplaba un

porcentaje de la remuneración íntegra mensual de acuerdo al número de horas de clase que se tuviese; la bonificación por cargo directivo dependía de los turnos que se tuviesen bajo responsabilidad y, el otorgado por lugar de trabajo, variaba según donde se trabajaba. Todas las bonificaciones se dejaban de percibir al cambiar de lugar de trabajo o al dejar el cargo. En el subsidio por luto, la del Profesorado otorgaba dos remuneraciones o pensiones al fallecer el cónyuge; si era el padre o madre, una; y si se trataba del profesor activo o pensionista, se otorgaba al cónyuge, hijos, padres o hermanos, en forma excluyente, tres remuneraciones totales o pensiones. La Carrera Pública Magisterial, en caso del fallecimiento del cónyuge, padre o madre, otorgaba una remuneración íntegra mensual; y, en caso del deceso del profesor activo o pensionista, dos remuneraciones íntegras mensuales.

- En la *remuneración compensatoria*. La Ley del Profesorado otorgaba un sueldo básico por cada año completo o fracción mayor de seis meses de servicios oficiales, descontando el adelanto otorgado por adjudicación de viviendas del Fondo Nacional de Vivienda. La de la Carrera Pública Magisterial concedía dos remuneraciones totales permanentes por año o fracción de servicios oficiales, más el 2% de la remuneración por cada año de servicios.
- En el *ejercicio de la docencia de los profesionales sin título pedagógico*. La Ley del Profesorado no consideró esta situación, solo podía enseñar el profesional titulado en educación. La de la Carrera Pública Magisterial dispuso que este tipo de docencia se rija por el artículo 56º de la Ley Nº 28044, Ley General de Educación, que establece que se pueda ejercer la docencia en áreas afines a la especialidad profesional.

Finalmente, la Ley de la Carrera Pública Magisterial dispuso que, a partir de su vigencia, los profesores que ingresen o reingresen a prestar servicios en el sistema educativo público se regirían solo por las disposiciones que ella estableció (Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final). Esta medida cerró el acceso a la carrera de la Ley del Profesorado.

## Demandas de inconstitucionalidad contra la Ley de la Carrera

El decano del Colegio Profesional de Profesores del Perú, profesor Carlos Gallardo, interpuso un recurso de inconstitucionalidad[19] ante el Tribunal Constitucional contra los artículos 3º, 11º inciso d, 12º, 17º, 29º segundo párrafo, 40º, 41º, 51º, 53º, 54º, 63º, 65º, así como contra la Sexta y Décimo Tercera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley Nº 29062. Argumentó que vulneraban los derechos a la igualdad, al trabajo, a una remuneración equitativa y suficiente, y a la huelga, así como los principios a la presunción de inocencia, a la jerarquía de normas, a lo establecido respecto al Estado y política educativa y, a la obligación del Estado de promoción al trabajo. El Tribunal Constitucional analizada la documentación presentada y la exposición,sentenció que la ley no era inconstitucional en el procedimiento de formación de la Ley Nº 29062 —ya que la exoneración de la segunda votación se realizó de acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Congreso y la Junta de Portavoces puede exonerar una ley del trámite de segunda votación, al no ser requisito constitucional—. Tampoco lo era el artículo 3º de la ley que confiere a la educación la situación de derecho público esencial, por cuanto el derecho a huelga no es absoluto sino regulable y debe efectivizarse en armonía con los demás derechos, y la educación es un servicio público. Y tampoco era inconstitucional la causal de retiro por desaprobar por tercera vez el desempeño docente ya que no vulnera el derecho de la estabilidad laboral, por cuanto ese derecho se mantiene mientras los profesores tengan capacidad e idoneidad para el cargo.

Una segunda demanda fue presentada por los ciudadanos Ángel Agustín Salazar Piscoya y Sandrita Nájar Kokalli, en representación de 10 338 ciudadanos[20] contra los artículos 3º, 11º inciso d, 12º, 17º, 29º segundo párrafo, 40º, 41º, 51º, 53º, 54º, 63º, 65º inciso c, así como la Sexta y Décimo Tercera Disposición Complementaria y Final de la Ley Nº 29062. Sostenían

[19] Expediente Nº 00025-2007-PI/TC.
[20] Expediente Nº 00008-2008-PI/TC.

que esas normas vulneraban un conjunto de derechos. El 22 de abril de 2009 el Tribunal Constitucional declaró infundada esta demanda.

Una tercera demanda[21], presentada por el profesor Robert Custodio Huaynalaya Camposano, fue declarada asimismo infundada el 4 de septiembre de 2009.

Y, una cuarta[22], planteada por el secretario general del SUTEP, profesor Luis Muñoz Alvarado y la profesora Soledad Lozano, contra los artículos 7º, 33º y 36º inciso c, 43º, 51º, 52º, 53º, 63º y 65º inciso b de la Ley N° 29062, también fue declarada infundada en la sentencia del 17 de junio del 2010 que fue aprobada por unanimidad. La fundamentación de las dos últimas sentencias se apoyó en los argumentos que desarrolló la primera[23].

**Ley modificatoria de la Ley de Carrera Pública Magisterial**

El Poder Ejecutivo remitió al Congreso de la República el Proyecto de Ley Nº 04658 para modificar la Ley Nº 29062, a fin de incorporar los cargos de Director Regional de Educación y de Director de la Unidad de Gestión Educativa Local a la Ley de la Carrera Pública Magisterial y modificar el proceso de ingreso a la misma.

El Consejo Nacional de Educación en relación al Proyecto de Ley estaba de acuerdo con la incorporación a la Carrera Pública Magisterial de los Directores Regionales y Directores de las Unidades de Gestión Educativa Local, y en desacuerdo que se quite a la institución educativa con plaza vacante, la potestad de evaluar la entrevista y la clase modelo de sus postulantes, transfiriéndosela a las Unidades de Gestión Educativa Local. Este desacuerdo lo fundamenta en su opinión institucional con los

[21] Expediente Nº 00005-2008-PI/TC.
[22] Expediente N° 00016-2008-PI/TC.
[23] Por ello no se entiende por qué, ante la Ley de Reforma Magisterial, se presentó nuevamente una demanda de inconstitucionalidad, conociéndose su inviabilidad, lo que derivó en su rechazó por parte del Tribunal Constitucional.

argumentos siguientes: la medida no garantiza que los índices de corrupción atribuidos a la institución educativa disminuirán, que las UGEL tengan el personal preparado en número suficiente para constituir los Comités de Evaluación y, en la demanda de recursos adicionales al Tesoro Público que exige la Propuesta al modificar de 15% a 30% la asignación al director de una institución educativa de un turno y, de 20% al 40%, al que tenga dos, además porque no considera a la institución educativa de tres turnos, que también existe.

Otra dificultad que encontró el Consejo Nacional de Educación en este Anteproyecto de Ley fue que, estando los cargos de Director y Subdirector sujetos a evaluación periódica —la que puede concluir en una no ratificación del docente en el cargo— la designación de Director o Subdirector no puede hacerse con un nombramiento por las horas de trabajo que se tenga como director, que son 40 horas, sino en función de la jornada laboral que le corresponda como profesor; por eso, el pago de las horas correspondientes al ejercicio del cargo de director, deberían ser adicionales a su remuneración de profesor porque tienen carácter temporal. Además, se añadía que el anteproyecto incorporaba como requisito para ejercer el cargo de Director Regional de Educación el de pertenecer al IV o V nivel de la Carrera Pública Magisterial y, para ser Director de Unidad de Gestión Educativa Local, al III, IV o V nivel. La escasa incorporación de docentes a estos niveles de la Carrera Pública Magisterial, no permitía contar en ese momento con el número suficiente de postulantes para cubrir en el ámbito nacional los cargos mencionados. Por ello, el Consejo Nacional de Educación opinó que era necesario revisar el Proyecto de Ley N° 04658.

A pesar de esta opinión del Consejo, el Congreso aprobó la ley modificatoria seis días antes de concluir sus funciones y, el Poder Ejecutivo, la promulgó con el Nº 29762. Al no reglamentarla el año 2011 no se la pudo aplicar. El Consejo Nacional de Educación pidió su derogatoria, la que se realizó en la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial, promulgada por el Presidente

Ollanta Humala y publicada en *El Peruano* el 25 de noviembre del año 2012[24].

Este caso es uno de los tantos ocurridos en nuestra historia republicana en la que una decisión gubernamental, impuesta por su mayoría parlamentaria, al no responder a la realidad no subsiste en el tiempo.La experiencia muestra que las observaciones o preguntas de los que discrepan de una propuesta permiten a los autores del proyecto de la norma, de cualquier nivel, identificar situaciones o consecuencias que no tuvieron en cuenta al formularla. Dialogar ideas o planteamientos con personas distintas a las que las imaginan o elaboran, aunque consuma más tiempo, permite identificar escenarios o situaciones que, al final, economizan recursos y disminuyen problemas en la aplicación.

[24] El texto de la Ley Nº 29944, Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento se encuentran en el anexo N° 3.

# REGLAMENTO DE LA LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

## Elaboración del Reglamento

La novena disposición complementaria, transitoria y final de la Ley de Carrera Pública Magisterial dispuso que el Ministerio de Educación la reglamente dentro de los seis meses posteriores a su publicación.

El ministerio de Educación prepublicó el Proyecto de Reglamento recibiendo sugerencias y observaciones de diferentes instituciones, 613 aportes fueron analizados y sistematizados. Los remitieron el Congreso de la República, el Gobierno Regional de Puno, la Oficina Nacional de Educación Católica, Foro Educativo, CLADE-Perú, las Asociaciones Fe y Alegría y Manuela Ramos, el Instituto Peruano de Pedagogía Popular, el Centro de Estudio para el Desarrollo y la Participación (CEDEP), el Estudio para la Defensa de los Derechos de la Mujer (DEMUS), el Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, la Federación de Trabajadores Administrativos del Sector Educación del Perú (FETRASEP), la Asociación de Centros de Administración por Resultados de Educación del Perú, el Centro de Educación Básica Especial Surquillo, direcciones generales y oficinas del ministerio de Educación, expertos en educación pública y especialistas en el tema educativo. Además, la Alta Dirección se reunió para analizar el Proyecto con el Consejo Nacional de Educación, con decanos de facultades de Educación que aceptaron la invitación, con expertos y con dos ONG especializadas en Educación.[25]

Con esta información se perfeccionaron 96 de los 117 artículos del texto pre-publicado, se suprimieron 20 y se mejoraron las disposiciones

[25] Dos veces fue invitado el SUTEP, pero no asistió. Esta decisión fue coherente políticamente con su pedido de inconstitucionalidad de la Ley de la Carrera Pública Magisterial hecha anteriormente al Tribunal Constitucional.

complementarias transitorias y finales. El texto final del Reglamento de la Ley Nº 29062 tuvo 17 capítulos, 97 artículos, 13 disposiciones complementarias finales y 2 complementarias transitorias. Se aprobó mediante el D.S. Nº 003-2008-ED, el 10 de enero del 2008, dentro del plazo de ley.

Sus principales disposiciones fueron que se ingrese y ascienda por concurso público a las plazas vacantes que existan, y que esto se haga en orden de mérito; que los concursos de ingreso y ascenso tengan una etapa nacional clasificatoria que permita verificar que los concursantes poseían un mínimo aceptable de conocimientos y habilidades para postular a cualquier nivel de la carrera; que se propicie el empoderamiento de las instituciones educativas porque los profesores ingresantes trabajarán en ellas, por ello los seleccionaba el comité de evaluación institucional conformado por un delegado de los profesores elegido por y entre ellos, por dos padres de familia, elegidos —uno por el Conei y el otro por los padres de familia presidentes de aula—, por el coordinador académico del nivel correspondiente, y por el director de la institución que presidía el comité y tenía voto dirimente. En la Educación Básica Alternativa y en la Técnico Productiva los representantes de los padres de familia fueron reemplazados por los alumnos de la institución. Las UGEL y DRE tuvieron funciones de asesoramiento, monitoreo y supervisión. La evaluación debía tener en cuenta el desempeño profesional del docente en el aula e institución educativa, una vez que hubiese ingresado a la Carrera Pública Magisterial. Solo podía postular para ingreso a la carrera quien tenía título profesional de profesor o de licenciado en educación; no existía ingreso automático a ningún nivel. Los resultados se debían publicar en un plazo perentorio para que los profesores postulantes ejercitasen su derecho al reclamo, si hubiere lugar. Dispuso también asignaciones económicas de acuerdo al lugar en el que se trabajaba, función que se realizaba y desempeño que se tenía. Estas asignaciones se dejarían de percibir si se cambiaba de lugar de trabajo o se dejaba de cumplir la función. Finalmente, los profesores en servicio podían postular al nivel de la carrera que eligiesen, si reunían los

requisitos para el nivel de acuerdo al número de años desempeñados como profesores con título profesional en el sector público.

Hubo algunas disposiciones del Reglamento que no se aplicaron desde el año 2009 hasta la derogatoria de la ley el año 2012, que fueron: acompañar y asesorar a quien ingrese a la Carrera Pública Magisterial durante su primer año de trabajo; ingresar por concurso público a los cargos de especialista de UGEL o DRE o al de director o subdirector de instituciones educativas; e iniciar el programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional con los profesores más calificados que constituirían en cada Región el núcleo de mejora de su calidad educativa.

El ingreso voluntario a la Carrera Pública Magisterial, de quienes se encontraban en servicio, decisión tomada con la idea de respetar la opción personal de cambio de régimen laboral, fracasó; por ello se crearon dos regímenes laborales dentro de una misma institución educativa. Este fue uno de los principales argumentos para derogar esta ley.

**Modificaciones del Reglamento**

El Ministerio de Educación, en los años 2008 y 2009, modificó algunos numerales del Reglamento de la Ley y derogó otro.La primera modificación la hizo a petición de la Oficina Nacional de Educación Católica (ONDEC)[26] para que se permita que las propuestas de directores de las instituciones

[26] La ONDEC se amparó en el Decreto Ley Nº 23211, que aprueba el Acuerdo entre la Santa Sede y la República del Perú, y en la R.M. Nº 483-89-ED, que regula a las instituciones educativas de acción conjunta. Se denominan instituciones educativas de acción conjunta a las escuelas y colegios de la Iglesia Católica comprendidos en el artículo 1º de esa resolución ministerial de 1989, que dispone lo siguiente: *"Los Centros Educativos de Acción Conjunta entre la Iglesia Católica y Estado Peruano son centros promovidos, organizados y conducidos por la Iglesia Católica, con personal reconocido por su autoridad competente y autorizados aquellos por el Ministerio de Educación. Estos Centros Educativos, que para efecto del presente Reglamento se denominan en adelante Centros Educativos en Acción Conjunta, tienen por finalidad brindar una educación fundada en los principios de la fe cristiana señalados en el Proyecto Educativo Católico y en el Magisterio de la Iglesia"*.

educativas de acción conjunta, puedan comprender temporalmente a profesores contratados. El D.S. Nº 020-2008-ED el 31 de octubre del año 2008, realizó el cambio con el texto siguiente: *"El encargo es la acción administrativa mediante la cual se autoriza, al profesor de la carrera pública magisterial, desempeñar de manera temporal, excepcional y fundamentada, funciones de responsabilidad en cargos diferentes al que ostenta. Excepcionalmente, en las instituciones educativas públicas de acción conjunta se podrá encargar la Dirección de la Institución Educativa, al profesor contratado"*.

La segunda modificación, realizada con el D.S. Nº 013-2009-ED, publicado en *El Peruano* el 14 de octubre de 2009, fue a los artículos 10º, 11º, 12º, 20º, 21º y 24º del Reglamento de la Ley Nº 29062, que se referían a las competencias de las instituciones educativas, UGEL y DRE, respecto a la postulación de profesores extranjeros a las etapas del concurso público para ingreso a la carrera. Asimismo, derogó el numeral 2 del artículo 29º del D.S. N°003-2008-ED, que disponía que los postulantes que no habían alcanzado la vacante podían presentarse a plazas que hayan quedado desiertas. Esta última medida fue un error porque, como solo podía proponerse para nombramiento a quien alcanzaba el más alto puntaje, los postulantes que seguían en el orden de mérito, aunque tuviesen condiciones y capacidades, no pudieron concursar a las plazas que quedaron desiertas a causa de esta medida. Si no se la hubiese derogado, quienes no ocuparon el primer lugar en la institución educativa a la que postularon, lo hubiesen hecho a las que quedaron desiertas y hubiesen ingresado a la Carrera.

# IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

La implementación de esta ley fue muy difícil porque no tenía antecedentes y sí muchos adversarios. El empeño y tesón del Viceministro de Gestión Pedagógica, Idel Vexler Talledo, y la experiencia administrativa del Secretario General del Ministerio de Educación, Asabedo Fernández, y del Secretario de Planificación Estratégica Carlos Pizano, así como el compromiso, capacidad y trabajo colectivo de la Dirección de Formación y Capacitación Docente y de los integrantes de la Secretaría de Planificación Estratégica, permitieron concretar esta experiencia que desbrozó el camino a otras que la perfeccionaron.

**Formas de ingresar a la Carrera Pública Magisterial**

La Ley Nº 29062 consideró dos formas de ingreso a la Carrera Pública Magisterial: la primera fue por nombramiento. Esto era para los profesores titulados que no habían trabajado en condición de nombrados en el servicio oficial por lo que no tenían plaza de profesor del Estado. Eran los recién egresados de una facultad de educación o de un instituto superior de formación docente, o quienes habían trabajado o trabajaban en el sector público o privado como contratados, o los que no se habían desempeñado aún como profesores en una institución educativa.

La segunda forma fue por incorporación para los profesores titulados que estaban en servicio en condición de nombrados en instituciones educativas del Ministerio de Educación en cualquiera de las modalidades de la Educación Básica o en la Educación Técnico Productiva, o se desempeñaban como especialistas en una DRE o UGEL y querían incorporarse a la Carrera Pública Magisterial al nivel que les correspondía.

Si lo lograban, su plaza era recategorizada a partir de la fecha de la resolución de recategorización; y si no, continuaban en la plaza que tenían.

El concurso de nombramiento tuvo dos etapas: una nacional y otra institucional. La primera, tuvo fines clasificatorios, la realizó el ministerio de Educación en el ámbito nacional mediante una prueba que evaluó capacidades básicas, competencias del desempeño en aula y aspecto psicológico. La segunda se realizó en la institución educativa que tenía la plaza vacante, concursaban a ella sólo los postulantes clasificados en la primera etapa. Quien obtenía la más alta calificación era propuesto por la institución educativa para su nombramiento en el primer nivel de la Carrera Pública Magisterial (Ley Nº29062, art. 14º).

El concurso del programa de incorporación gradual también tuvo dos etapas: la de clasificación nacional y la de incorporación en el nivel de carrera que correspondía. Ambas fueron conducidas por el Ministerio de Educación.

Las pruebas de la primera etapa en el concurso de nombramiento, como también en el de incorporación, fueron las mismas en todo el país, con el fin de asegurar que los ganadores fuesen los mejores, independientemente de la Región a la que pertenecían. Las metas que se concursaron las fijó el Ministerio de Educación, previa coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, y así aseguró su financiamiento[27].

## Leyes que autorizaron los concursos para la Carrera Pública Magisterial

Un concurso de nombramiento en el servicio público peruano requiere autorización de una ley expresa del Congreso de la República. La Carre-

[27] Las metas del concurso de nombramiento del año 2009 se publicaron en la R.M. Nº 0080-2009-ED y, las del año 2010, en las R.M. Nº 0199-2009-ED. Las de los concursos de incorporación, en las R.M. Nº 134-2009-ED y 0200-2009-ED.

ra Pública Magisterial la tuvo con dos leyes: la Nº 29062, ley de la Carrera propiamente, y la N° 28649 que, aunque fue anterior, recién se realizó en 2008. Por ello tuvo que seguir los procedimientos establecidos en la ley de la Carrera, porque ésta en su Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final dispuso que: *«A partir de la vigencia de la presente Ley, los profesores que ingresen o reingresen a prestar servicios al sistema público se rigen por las disposiciones de la presente ley».*

**Ley Nº 28649**

El Congreso de la República aprobó el año 2005 la ley Nº 28649[28] que, en su artículo 1º, autorizó «(…) *al Ministerio de Educación y a los Gobiernos Regionales que, en estricto orden de méritos, cubran las plazas orgánicas y presupuestadas generadas hasta la fecha de convocatoria del citado concurso, en concordancia con la Ley General de Educación y demás normas aplicables*».Y su artículo 4º dispuso que «*el Ministerio de Educación apruebe el reglamento correspondiente en el plazo de sesenta días contados a partir de la vigencia de la presente ley».* Al no hacerlo, no se la pudo ejecutar perdiendo vigencia su autorización. Ésta se recuperó en la ley Nº 28927, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, que autorizó explícitamente este concurso al Ministerio de Educación[29].

Esta autorización tenía una duración de doce meses, por lo que el Ministerio de Educación priorizó la elaboración del reglamento de esta ley; si no lo hubiese hecho no se habría realizado este concurso. El Reglamento se aprobó por D.S. Nº 027-2007-ED y se publicó en *El Peruano* el 9 de noviembre de 2007. Sin pretenderlo este concurso permitió validar a nivel nacional procedimientos e instrumentos que se aplicarían posteriormente, con las mejoras del caso, en la Carrera Pública Magisterial.

[28] Promulgada por el presidente Toledo el 12 de diciembre de 2005.
[29] Ley N° 28927, artículo 4º, numeral 2: *"Queda prohibido el ingreso de personal por servicios personales y el nombramiento, salvo los casos siguientes: (...) v. El concurso público para profesores, autorizado por la Ley Nº 28649, en plazas vacantes y presupuestadas"*.

**La primera etapa del concurso autorizado por la Ley N° 28649**

Esta etapa necesitaba varias pruebas nacionales: una para Inicial, otra para Primaria de Educación Básica Regular, tantas como áreas curriculares tiene el nivel de Secundaria, una para Educación Básica Alternativa, otra para cada una de las discapacidades que atiende la Educación Básica Especial y otras más para cada una de las familias profesionales de Educación Técnico Productiva. Para elaborarlas se invitó a varias universidades y a dos institutos. Las universidades fueron San Marcos, Federico Villarreal y Enrique Guzmán y Valle, Cayetano Heredia, ESAN, Unife y Pontificia Universidad Católica del Perú; los institutos, Senati y Tecsup. Hubo quienes declinaron la invitación y quienes presentaron su propuesta. El Ministerio seleccionó, para elaborar la prueba, a la universidad ESAN; para aplicarla en el ámbito nacional, al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), debido a su experiencia en la aplicación nacional de las pruebas de evaluación censal de estudiantes; para la lectura de las fichas ópticas, a una empresa; y, para el transporte terrestre, a otra.

Un equipo del viceministerio de Gestión Pedagógica, coordinado por la Dirección General de Educación Básica Regular, preparó la matriz para la prueba nacional y la entregó a la universidad seleccionada, la que elaboró las pruebas con profesores de su universidad y de otras instituciones universitarias.

El Reglamento de la Ley Nº 28649 estableció para la primera etapa que la nota mínima clasificatoria era 14, solo 151 profesores lo lograron (0.08 %), y 8 593 obtuvieron una nota superior a 10. Conviene destacar que, desde el año 2001, estos más de ocho mil constituyeron la cifra más alta de profesores que superó la nota 10 en pruebas de concursos de nombramiento realizados por el Ministerio de Educación.

Transcurridos varios años de esta situación nos hacemos algunas preguntas: los responsables de confeccionar, definir y aprobar este tipo de prueba ¿se preguntaron antes de elaborarla si los participantes tenían

familiaridad o entrenamiento para responder en una hoja diseñada para corrección digital? ¿Validaron la prueba para conocer si medía lo que pretendían? Los profesores postulantes ¿fueron entrenados en el ámbito nacional en la manera de llenar una prueba de estas características? Finalmente, estos bajos resultados fueron fruto ¿de una deficiente preparación de los profesores o de aplicar instrumentos que eran desconocidos por ellos?

El resultado que se obtuvo en la prueba se usó tanto para atacar al sindicato, denunciando la mala preparación del magisterio, como para desacreditar la Ley de la Carrera Pública Magisterial y pedir su derogatoria. En esta guerra de declaraciones, artículos y comunicados, entre el Ministerio de Educación y el sindicato, y de las entrevistas que dieron, no hubo vencedores ya que perdieron todos los involucrados: perdió el Ministerio de Educación porque los maestros, al sentirse afectados en su imagen profesional, tuvieron temor a la publicación de sus propios resultados disminuyendo drásticamente el número de participantes en los siguientes concursos; perdió el sindicato al disminuir parte de su capacidad de convocatoria porque hubo maestros que no le hicieron caso; y perdieron los maestros, porque desaprovecharon una posibilidad de trabajo o una mejora en su nivel de carrera y remuneración. Todos perdieron algo.

A esto se añade el error de establecer la nota 14 como nota mínima clasificatoria para ingresar a la Carrera Pública Magisterial. Esta decisión política y debatible, pasible de crítica y sin sustento técnico, se vio confrontada con la realidad que se encargó de mostrar su ineficacia en la mejora de la calidad del ejercicio de la función docente.

### La segunda etapa del concurso autorizado por la Ley N° 28649

La segunda etapa de este primer concurso de nombramiento fue la evaluación institucional, que se inició el mes de agosto del año 2008 en las instituciones educativas que tenían plaza vacante.No fue suficiente

que el Ministerio de Educación elaborase un instructivo detallado para impedir interpretaciones subjetivas o arbitrarias de los procedimientos establecidos.

En algunas instituciones educativas hubo directores que designaron a padres de familia y profesores sin la participación del Consejo Educativo Institucional (Conei), de la Asamblea de Presidentes de Aula de Padres de Familia, y de los profesores, contraviniendo explícitamente lo dispuesto en el Reglamento de la Ley de Carrera Pública Magisterial que estableció que estos delegados fuesen elegidos por sus propios estamentos (D.S. N° 003-2008-ED, artículo 56º, numeral 56.2). También hubo padres de familia y alumnos que, estando contentos con el profesor contratado que estaba enseñando en el primer semestre, crearon dificultades al profesor que ganó el concurso cuando ingresó a trabajar.

Pero también existieron instituciones en las que los miembros elegidos de acuerdo a lo dispuesto en la norma, impidieron manejos arbitrarios proponiendo para el nombramiento al que consideraron el o la mejor docente entre los postulantes presentados. Asimismo, hubo directores que, para no cambiar a los profesores contratados en su institución educativa, desaprobaron a quienes habían superado la prueba nacional, calificándolos en esta segunda parte de modo tal que su nota final resultó inferior a catorce, impidió su nombramiento.

Al evaluar estos hechos el Ministerio de Educación decidió programar para el primer semestre del año 2009 el concurso del programa de incorporación que correspondía a 2010; y, para el segundo semestre, también de 2009, el concurso para nombramientos del año 2010. De esta forma, al no coincidir los dos procesos, estimaba que podían obtener oportunamente los resultados de los concursos. Así los profesores nombrados estarían físicamente presentes en la institución educativa desde el primer día de organización del año lectivo y, con sus alumnos, desde el primer día de clase. Esto fue lo planificado pero la realidad fue diferente.

Algunos postulantes se quejaron de que su Comité de Evaluación Institucional les pidió dinero para reconocerlos como ganadores y que hubo errores en el proceso de inscripción al concurso. Ante ello, el Ministerio de Educación cambió el procedimiento de inscripción para el siguiente concurso. La prueba también fue tema de crítica por el poco tiempo otorgado para resolverla (Díaz, 2010a), por la tardía publicación de su temática y por la ambigua redacción de algunas preguntas o por las alternativas de respuesta[30].

Ante estas críticas, el Ministerio de Educación tomó las siguientes medidas: reforzó la comisión encargada de elaborar la prueba con especialistas del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico[31]; cambió el protocolo de control de la prueba antes de su impresión para corregir errores de digitación o construcción; dispuso que se elaboren varias pruebas con sus claves y, la prueba que se aplicaría con su clave se escogiese al azar y se entregase inmediatamente a un notario público que la guardó en su caja fuerte, en presencia de un fiscal acompañado de un policía. Se levantó acta del hecho a partir de lo cual la notaría asumió la responsabilidad de la reserva de esos documentos.

El Ministerio de Educación dispuso, además,un segundo examen para los profesores que obtuvieron 11 puntos y más en la prueba del primer examen. Los resultados, mejores que los anteriores, permitieron nombrar a 2 501 profesores en el primer nivel de la Carrera Pública Magisterial.

### La evaluación de desempeño con la Ley N° 28649

A pesar que el Ministerio de Educación había realizado un piloto de evaluación de desempeño docente los años 2006 y 2007—en el marco

[30] Esto ocurrió hasta con la prueba de Religión que fue preparada por un equipo especialmente designado por la Oficina Nacional de Educación Católica de la Comisión Episcopal de Educación y que fue criticado por sus sacerdotes.
[31] Es uno de los institutos de formación docente más reconocidos del país y el primero que tuvo la acreditación del Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria (Coneaces).

del Proyecto de Educación en Áreas Rurales (PEAR)[32] —y desarrolló en 2009 otro piloto con algunas variantes que sistematizó y publicó el año 2011[33], no se realizó esta evaluación quedándose solo con la de conocimientos básicos en asignaturas instrumentales y en el currículum.

La evaluación de desempeño docente en un país como el nuestro no es fácil, tenemos dificultades geográficas, diversidad profesional, cultural y de formación profesional en los profesores, presiones políticas o sindicales y una población magisterial estatal superior a los doscientos mil profesores. Enfrentar este reto requería personal capacitado y entrenado en ello, apoyo político, recursos económicos, honestidad, empeño, imaginación, realismo y tenacidad, condiciones necesarias para su éxito. Al carecer de varias de ellas lanzarse a evaluar el desempeño era irresponsable y, por ello, no se hizo.

Con la finalidad de apoyar al Ministerio de Educación en encontrar caminos para evaluar el desempeño docente, el Consejo Nacional de Educación y la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente,convocada por él y liderada conjuntamente con Foro Educativo, iniciaron el año 2009 la elaboración de una propuesta de criterios de buen desempeño docente, la que se entregó al Ministerio de Educación el año 2011. Éste la perfeccionó y simplificó con otros aportes y la aprobó con el nombre de **«**Marco de Buen Desempeño Docente para docentes de Educación Básica Regular» con la R.M. N° 0547 2012 – ED.

## Remuneraciones en las leyes

### Las remuneraciones de los profesores nombrados con la Ley N° 28649

Se tuvo dificultades para definir las remuneraciones de los profesores

[32] Durante la ejecución del PEAR se elaboraron tres manuales de evaluación: uno para escuelas unidocentes, otro para multigrado y otro para polidocentes.

[33] En el marco del «Plan de Colaboración Técnica entre el Ministerio de Educación y el Proyecto SUMA de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID/PERU)». Este proyecto financió su sistematización publicando su resultado en la serie Insumos para el Diálogo 3 (Ministerio de Educación, 2011).

ingresados. Por ello, cuando el año 2008 se tuvo que nombrar a estos profesores, el Ministerio de Educación aplicó como monto transitorio el que la Comisión Técnica había propuesto en su plan de implementación de la Carrera para los profesores nombrados al primer nivel que ascendía a S/. 1 196 por 30 horas cronológicas de trabajo.

Al año siguiente, el D. S. N° 079-2009-EF del Ministerio de Economía y Finanzas estableció la escala de remuneraciones para los profesores comprendidos en la Ley de la Carrera Pública Magisterial, fijó un número de horas de trabajo menor que el sugerido por la Comisión Técnica y las 30 horas cronológicas de trabajo se redujeron a 24 pedagógicas para secundaria, 25 para inicial y 30 para primaria y técnico productiva. Esta disminución de haberes, debido a un menor número de horas de trabajo, ocasionó reclamos de quienes se sintieron perjudicados. La Unidad de Personal del Ministerio de Educación explicó que, aunque se disminuyó el número de horas de acuerdo al nivel, modalidad o forma del sistema educativo, el profesor percibía por cada hora de trabajo una cantidad de dinero mayor que la que recibió el año anterior por las 30 horas cronológicas.

**Las remuneraciones de los profesores nombrados con la Ley N° 29062**

El año 2009, el mencionado D.S. del MEF, oficializó las remuneraciones y asignaciones (Poder Ejecutivo, 2009; Ministerio de Economía y Finanzas, 2009), y la Ley de la Carrera Pública Magisterial tuvo entonces dos Reglamentos: el que normó la Ley, el D.S. Nº 003-2008-ED, y el de las remuneraciones, el D.S. Nº 079-2009-EF. Con éste se corrigieron dos hechos que ocurrían en la Ley del Profesorado: la escasa diferencia salarial entre un nivel magisterial y otro (la diferencia entre el primer nivel y el último no era mayor al 9%); y, la carencia de una unidad de medida que oriente la estructura de las remuneraciones.

En la Ley del Profesorado la remuneración de la hora pedagógica fluctuaba entre S/. 41,13 y S/. 41,83 nuevos soles y beneficiaba a quienes cumplían funciones y responsabilidades de menor jerarquía. Por ejemplo, un

subdirector de primaria ganaba lo mismo que un profesor de ese nivel educativo porque se le pagaba sólo por las horas de trabajo que tenía y no por su mayor responsabilidad.El D.S. 079-2009-EF, en cambio, estableció como unidad de medida la hora pedagógica y le asignó un valor monetario relacionado con la remuneración íntegra mensual. Así, el profesor que trabajase más horas ganaría más y, si se encontraba ubicado en un nivel magisterial superior de la Carrera,incrementaba su valor (el de la hora pedagógica en el primer nivel magisterial fue S/. 49,83 nuevos soles y, en el quinto, S/. 99,66 nuevos soles). También estableció una jornada de trabajo de 25 horas pedagógicas para los profesores del nivel de Inicial en Educación Básica Regular, Especial y Alternativa; de 30, para los de Primaria de Educación Básica Regular y los dos ciclos de Educación Técnico Productiva; y, de 24 para los de Secundaria de Educación Básica Regular[34]. Dispuso que se podía tener mayor número de horas adicionales, si lo permitía la modalidad, forma, nivel, ciclo o programa, debidamente aprobado por el Ministerio de Educación, y que estas horas se paguen igual que la hora pedagógica de nombramiento o incorporación, no constituyen parte de la Remuneración Integra Mensual y estén afectas en un 65% a cargas sociales.

Sin embargo, esta norma del ministerio de Economía y Finanzas creó, sin pretenderlo, una situación contraria a una de las aspiraciones de la ley: eliminó el trabajo a tiempo completo en una misma institución educativa, impidiendo la realización de otras actividades del docente, además de la enseñanza en aula, como: asesorar a los alumnos, entrevistarse con padres de familia, coordinar con sus colegas el desarrollo curricular o intercambiar con ellos ideas en torno al manejo del comportamiento de los alumnos; y creó un problema a quienes trabajaban en Educación Inicial al asignarles una jornada laboral de solo 25 horas pedagógicas cuando se requiere más tiempo. Problema que se hubiese evitado si se hubiese requerido oportunamente información sobre la particularidad de la jornada laboral de cada nivel educativo. De

[34] Por estas disposiciones, las resoluciones de nombramiento o de incorporación precisaron el número de horas de acuerdo a la modalidad, forma, nivel, ciclo o programa educativo.

ahí la necesidad de coordinar administrativa, legal y técnicamente una propuesta de norma antes de oficializarla.
Las reacciones de quienes detentan la autoridad o el poder, en cualquiera de sus niveles de gobierno, frente a una discrepancia o preocupación técnica ante lo que se propone, hace que algunos funcionarios y especialistas se inhiban de expresar su pensamiento por temor de perder su trabajo. Por supuesto que esta reacción no los exculpa de la responsabilidad del problema o del error que hubiesen podido evitar si expresaban sus argumentos de discrepancia. Tampoco justifica la prolongada costumbre latinoamericana de separar, por quien detenta temporalmente autoridad o poder, a quien disiente, con argumentos sólidos, por la incomodidad que le produce.

**Las asignaciones y subsidios con la Ley N° 29062**

La Ley N° 29062 creó el concepto remunerativo de «asignaciones», porcentaje económico adicional otorgado por ciertas situaciones específicas, que se percibían solo mientras el profesor trabajaba en esos lugares, y la perdía si dejaba ese lugar de trabajo.

Otra asignación se otorgó a quienes desempeñaban un cargo mientras lo ejercían: 10% para un subdirector de cualquier institución educativa; mientras que para un director variaba de acuerdo a los turnos bajo su responsabilidad: 15% por un turno, 20% por dos y 40% por tres. Todos los profesores de la Carrera Pública Magisterial percibían una asignación por preparación de clase, que era un porcentaje de acuerdo al número de horas de clase.

Cuando se dio la Ley de la Carrera el monto total que se percibiría por concepto de asignación por luto y sepelio era mayor que el que se recibía por el mismo concepto en la Ley del Profesorado. Como consecuencia de una sentencia del Tribunal Constitucional,y de una resolución de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, el pago por estos conceptos resultó posteriormente menor al de la ley del Profesorado.

## Ley N° 29062: Concursos para nombramiento

La Ley Nº 29062 autorizó dos tipos de concurso: el de nombramiento, para el primer nivel de la carrera; y, el del programa de incorporación gradual, del segundo al quinto nivel.

## Concurso de nombramiento para el primer nivel con la Ley Nº 29062

En el debate de la Ley de la Carrera Pública Magisterial existieron en el Congreso, en torno al concurso de nombramiento, dos tendencias: la de centralizar el nombramiento de profesores en el Ministerio de Educación y la de descentralizarlo otorgando esta responsabilidad a las instituciones educativas. Se optó por una fórmula mixta: concurso con dos etapas; la primera, cuya finalidad sería asegurar la selección de los mejores profesionales por medio de una prueba nacional, la realizaría el Ministerio de Educación; la segunda, en la que se concursaba la plaza vacante, se realizaría en la institución educativa (Ley N° 29062, art. 12º).

El Ministerio de Educación con la R.M. Nº 295-2009-ED, el 14 de octubre de 2009, convocó al concurso de nombramiento para el primer nivel de la carrera y lo programó en dos fechas: la primera, para el mes de octubre en la que se concursaron a las plazas ubicadas en todos los niveles de la Educación Básica Regular: Inicial, Primaria y Secundaria; y, la segunda en 2010, con la R.M. Nº 248-2010-ED[35], del 19 de agosto de 2010, para las plazas en las modalidades de Básica Alternativa y Especial, y en la EducaciónTécnico Productiva.

En este proceso participaron diferentes instancias de gestión educativa: el Ministerio de Educación preparó la prueba nacional clasificatoria y publicó

[35] Modifica los artículos 2º, 5º, 6º, 8º, 9º, 12º, 30º, 33º, 40º, 41º, 51º y añade párrafos a los artículos 47º y 30º y una Disposición Complementaria Final, la 10º.

la relación de profesores clasificados; las DRE y UGEL hicieron llegar al ministerio las consolidaciones de las plazas vacantes en sus ámbitos jurisdiccionales y difundieron la lista de profesores clasificados; y, las instituciones educativas con plaza vacante, evaluaron a los profesores que postularon a la plaza en concurso.

**Primera etapa**

Se realizó el domingo 15 de noviembre de 2009 para 26 mil 500 plazas vacantes de Educación Básica Regular, inscribiéndose 201 mil profesores. El proceso de la primera etapa —que no determinaba quién ganaba la plaza sino quién estaba en condiciones de concursarla— tuvo dificultades en: la inscripción al concurso, en las fechas de realización, en la aplicación de la prueba nacional y en los resultados. De esta etapa aprendimos lo siguiente:

- programar con cuidado el cronograma, de modo que se prevea el tiempo que tomará la solución de las dificultades que tenga el proceso y que sean ocasionadas tanto por los que lo ejecutan como por los que se oponen al concurso;
- asegurar que las metas que se concursen se han verificado en las UGEL y en las DRE antes de publicarlas, y no se ha escondido alguna plaza vacante en los informes de la institución educativa, UGEL o DRE;
- verificar que la plaza que sale a concurso es la que requiere actualmente la institución educativa. Por ejemplo, si la plaza vacante es de corte y confección, y esta oferta educativa se ha reemplazado por computación, la institución educativa y la UGEL deberían solicitar la modificación de la denominación de la vacante para que se concurse la plaza que necesita actualmente la institución educativa.
- La responsabilidad de esta actualización es compartida por la institución educativa, la UGEL y la DRE de las que depende.
  enfrentar inmediata y eficazmente los interrogantes y cuestionamientos sobre la objetividad y transparencia de los concursos diseñando estrategias adecuadas que superen rumores y dudas sobre su confiabilidad y aclaren malentendidos.

**Cambio de número de vacantes y de cronograma**

Hubo varios cambios en las metas y cronograma que se establecieron en la R.M. Nº 0295-2009-ED que convocó el concurso[36]. Posteriormente, la R.M. Nº 0332-2009, amplió el número de plazas de 26 500 a 30 150, a causa de las modificaciones hechas por las DRE de Arequipa, Amazonas, Ancash, Apurímac, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Piura, San Martín, Tacna, Tumbes, Ucayali, Callao y Lima Metropolitana. Estas DRE, al consolidar las plazas vacantes remitidas por sus UGEL, se percataron que el número de vacantes que habían enviado al ministerio de Educación era menor.

Asimismo, la doble publicación de los resultados que hizo el Ministerio de Educación y que lo obligó a difundir las fichas ópticas de las pruebas para que los concursantes pudiesen verificar su evaluación, impactó en el cronograma que se tuvo que reajustar con la R.M. Nº 0358-2010-ED. Finalmente, al quedar desiertas plazas en concurso porque los profesores no se habían presentado a ellas o no habían obtenido la nota mínima y, existiendo otros postulantes que sí la habían logrado y no ocuparon el primer puesto para la plaza que postulaban,el Ministerio de Educación autorizó excepcionalmente una etapa adicional, en las instituciones educativas con plazas vacantes declaradas desiertas la que concluyó en julio de 2010[37] (R.M. Nº 0065-2010-ED)

Estas modificaciones generaron, con razón, en el magisterio y en la opinión pública dudas sobre la imparcialidad y transparencia del concurso,

[36] Después de esta primera publicación de plazas vacantes una directiva del Ministerio de Educación dispuso que no se podían concursar posteriormente las que no estaban en esta relación. Puede ser que esta decisión administrativa obligó a las UGEL a revisar el número de plazas que habían reportado a las DRE y las actualizaran.

[37] El primer texto del Reglamento de la Ley, aprobado por el D.S. Nº 003-2008 – ED el 10 de enero del 2008, autorizaba al profesor que no logró la vacante a postular a otra plaza que hubiese quedado desierta, siempre que lo hiciese dentro de los plazos de la convocatoria (art. 20º, numeral 20.2). Este artículo fue derogado por el D.S. Nº 013-2009-ED, del 13 de octubre del 2009 y la realidad obligó a restituirlo, aunque lamentablemente con carácter excepcional.

atribuyéndolas a intereses políticos o a corrupción, enrareciendo más el clima de confianza antes de iniciar un proceso de esta importancia y magnitud. También hubo personas que magnificaron esta desconfianza para aprovecharla por razones políticas o intereses personales. No se esclarecieron estos hechos oportuna y claramente, lo que fue un error del ministerio de Educación, que le hicieron perder confianza.

**Claves falsas en la prueba nacional**

En esta etapa los responsables de la aplicación del examen en diversas sedes incautaron a algunos profesores papeles con claves de respuestas, supuestamente de la prueba. Los profesores que las tenían, al ser interrogados, manifestaron que las habían comprado o que las habían recibido con la condición de ″arreglar económicamente″ una vez que fuesen nombrados. A estos profesores se les retiró del examen y se les anuló la prueba.

Lo que llamó la atención posteriormente, al confrontar estas claves requisadas con la verdadera, fue descubrir que no coincidían con ella. El comentario en los medios y en las conversaciones de que las pruebas se vendían, facilitó esta comercialización y afectó la credibilidad en el concurso. La proliferación de las claves falsas en el ámbito nacional permitió imaginar tres situaciones distintas, pero no excluyentes: o fue una estafa montada ante la necesidad e ingenuidad de los profesores, alimentada por el rumor de que las pruebas se vendían; o fue una acción intencionalmente planificada con la finalidad de desacreditar el proceso del concurso y provocar su anulación; o, efectivamente se filtró la clave de la prueba y hubo corrupción; o se dieron las tres situaciones.

Se pueden detallar los procedimientos que usó el Ministerio de Educación para tratar de impedir el fraude. Tomó diversas medidas de seguridad para que la clave de la prueba no fuese conocida hasta después de la aplicación del instrumento. Sin embargo, como en el ámbito nacional el proceso se realizó con la participación de diferentes entidades —la que elaboró las pruebas, la que las imprimió y embaló, la que las distribuyó con

acompañamiento policial, la que las guardó hasta su aplicación y la que las corrigió— queda la duda si la prueba, no la clave, se filtró. Lo que parece que facilitó esta situación fue que existiese una sola y única prueba.

Si hubo fuga de información fue producto de la corrupción que existe en el ámbito de lo público en el Perú, incluyendo la educación. Problema profundo, extendido en todos los niveles de la administración pública, gozando de impunidad,como resultado de la falta de ética y valores que tenemos como individuos y como sociedad. Esta lacra social daña a todos, afecta nuestro desarrollo humano y también el del país;se alimenta tanto del Estado como de la sociedad civil; combatirlo con normas, procedimientos, comisiones o declaraciones es insuficiente; la vida real en el ámbito político, legal, judicial, policial, administrativo, y aun deportivo, le ha dado pábulo y fuerza. Su erradicación exige compromiso y participación personal, institucional y colegiada.

**Puntajes finales similares**

Otra crítica hecha a esta etapa del concurso fue la coincidencia en las notas finales, hasta en centésimas, de profesores que tenían apellidos iguales a personajes de la política nacional, regional o municipal o que sus apellidos paterno y materno coincidían entre sí. Algunos analistas se preguntaron si esto no era indicio de filtraciones de la prueba.

El Ministerio de Educación revisó los apellidos de los postulantes que se asemejaban a los de políticos connotados y el número fue tal y sus notas tan diversas que no se podía concluir que hubo ayuda especial. Los apellidos iguales se chequearon en los archivos del Reniec encontrando postulantes con apellidos paterno y materno iguales pero con padre y madre diferentes. Se halló hermanos que vivían en lugares distantes y en diferentes regiones. Se revisaron estos casos comparando las fichas ópticas entre sí y se encontró que, aunque la nota final podía ser igual, las respuestas acertadas correspondían a diferentes preguntas de la prueba[38].

[38] Este minucioso trabajo fue personalmente liderado por el ingeniero Manuel Cok, jefe de la Oficina de Informática del Ministerio de Educación.

La explicación que dieron los especialistas en sistemas del Ministerio de Educación a estos hechos fue que, al ser el universo de respuestas posibles igual a 100 y tener cada una de ellas el valor de 1 o 0, la nota final necesariamente iba de 0 a 100 pero, como el número de participantes fue mayor a 90 mil, era inevitable que varias notas finales coincidieran. Asimismo, al presentar la nota en escala vigesimal, el resultado sobre 100 se dividió entre 5, arrojando por esto decimales iguales.

**Publicaciones de resultados de la primera etapa**

El 19 de noviembre de 2009, después de mediodía, se publicaron los resultados de la Prueba Nacional Clasificatoria; poco después fueron retirados de la página web del Ministerio de Educación. Tres horas más tarde se publicó un segundo resultado diferente al primero, en el que ya no figuraron algunos profesores que aparecían en la primera publicación, y otros tenían menor puntaje que la primera vez. Este hecho originó fuertes críticas al Ministerio de Educación y generó dudas sobre la imparcialidad del concurso. El Ministerio convocó a una conferencia de prensa en la que la persona a cargo de esta parte del proceso asumió la responsabilidad del error.

Ante este clima de desconfianza, el Ministerio de Educación publicó las fichas ópticas de respuesta de cada profesor y la clave de la prueba para que cada uno pudiese confrontar lo que había escrito con los resultados de su evaluación; destituyó al encargado de la publicación de los resultados,medida efectivista que no fue por presunción de corrupción sino por responsabilidad funcional; publicó una tercera lista que coincidió con las fichas ópticas; y pidió al Ministerio Público y a la Contraloría que inicien una investigación contra quienes resulten responsables.

**Reacciones ante los errores en la primera etapa**

Estos hechos provocaron la reacción del Colegio Regional de Profesores de Lima, del Consejo Nacional de Educación y del Congreso de la República.

El Colegio Regional de Profesores de Lima emitió un pronunciamiento el 20 de noviembre de 2009, en el que señaló la existencia de denuncias respecto a la venta de pruebas y afirmó la existencia de una actuación corrupta de los organizadores del proceso, de los que elaboraron la prueba y de los que la aplicaron. En su nota de prensa Nº 3, del 17 de noviembre, el Colegio señaló que, al haberse vendido la prueba con anterioridad, las notas alcanzarían los calificativos de 20, 19.99, 19.98, etcétera y las notas finales fluctuarían entre 17 y 14 en su gran mayoría. La realidad mostró que estas afirmaciones fueron erradas, perdiendo credibilidad el Colegio.

El 9 de junio de 2009 el presidente del Consejo Nacional de Educación (CNE)[39] remitió al ministro de Educación la carta Nº 184-2009-CNE en la que manifestaba la preocupación del Consejo por el bajo número de docentes inscritos para la Carrera Pública Magisterial y le proponía: la asignación por preparación de clases, recomendando que el monto que se percibe por este concepto se incremente a los profesores del primer nivel magisterial que tenían 24 o 25 horas; que se revise la duración de la jornada laboral normada por el D.S. Nº 079-EF-2009, que no reconocía actividades diferentes a las lectivas; que se explique al magisterio la evaluación del desempeño de modo que el profesor perciba con claridad la diferencia que existe entre ésta y las que se realizan para nombramiento, incorporación o contrato; que se informe sobre el período de inserción, señalando además la urgencia de iniciar el trabajo de elaboración de dicho programa; que se publique la lista de clasificados al Programa de Incorporación. También sugirió la admisión de profesores del sector privado al Programa de Incorporación, y el fortalecimiento del diálogo entre el Ministerio de Educación y las instituciones representativas del magisterio nacional.

El Congreso de la República, haciendo uso de su función fiscalizadora, intervino en el proceso del concurso de nombramiento; convocó a un Foro

[39] Andrés Cardó Franco, distinguido educador que fue viceministro de Educación por varios lustros y ministro en el segundo gobierno del presidente Fernando Belaúnde Terry.

Debate sobre la Ley de la Carrera Pública Magisterial; citó al Ministro de Educación a la Comisión de Educación, Ciencia, Tecnología, Cultura, Patrimonio Cultural, Juventud y Deporte; y lo interpeló ante el Pleno del Congreso.

El 2 de octubre, el presidente de la Comisión de Educación e integrante del Partido Nacionalista, organizó un foro debate titulado ″Ley de la Carrera Pública Magisterial, evaluación y proyecto de modificación″ en el Congreso de la República. Fueron panelistas el congresista Rafael Vásquez Rodríguez, del Partido Nacionalista; el secretario general del SUTEP, profesor Hammer Eduardo Villena Zúñiga; el profesor Olmedo Auris, ex secretario general del SUTEP; el profesor Julio Armacanqui, fundador del SUTEP; el miembro del Consejo Nacional de Educación. Edmundo Murrugarra, y el ex ministro de Educación Carlos Malpica Faustor. Los panelistas, a excepción de Carlos Malpica, coincidieron en la necesidad de derogar la Ley de Carrera Pública Magisterial, criticaron el examen que se había tomado a los profesores e invitaron a los padres de familia a constituir un frente común en contra de la ley.

El 3 de noviembre de 2009 el ministro de Educación dio cuenta ante la Comisión de Educación, Ciencia, Tecnología, Cultura, Patrimonio Cultural, Juventud y Deporte de los problemas suscitados en la primera etapa del concurso de nombramiento.

El 23 de marzo de 2010, fue interpelado por el Congreso de la República por varios temas, uno de los cuales fue el concurso de nombramiento. A la afirmación que hizo en noviembre al señalar que era fraguada el acta fiscal que identificaba como idénticas a la prueba nacional a las pruebas que se habían encontrado en el colegio General Prado del Callao, señaló que el acta fiscal que le presentaron en la sesión de esa Comisión tenía enmendaduras en la hora y fecha del inicio de la diligencia, contradicciones de la declarante sobre la forma y hora que obtuvo la prueba y enmendaduras que no estaban justificadas en el rubro de observaciones. Por esto el Ministerio de Educación, al considerarse lesionado por esta situación, se

constituyó como tercero civilmente afectado. Al pedido de explicación de por qué continuó con la publicación de los resultados a pesar que la presidencia de la Comisión de Educación del Congreso de la República le solicitó disponer inmediata investigación y declarar la nulidad del concurso, respondió que la supuesta comercialización de la prueba antes del examen tenía la calidad de denuncia, sus hechos son materia de investigación, por lo que no podía suspender o anular el proceso del concurso de nombramiento iniciado. Precisó que la preocupación de un presidente de una comisión del Congreso no constituía suficiente razón para anular un concurso que administrativamente estaba en ejecución. Al pedido de explicar las tres publicaciones finales de resultados de la primera etapa dijo que, como consecuencia del error detectado en la primera, dispuso su corrección. Y, con el fin de restituir la confianza de los participantes en el proceso, ordenó que se escanearan todas las fichas ópticas de respuesta de los profesores, así como la clave de respuestas para que cada postulante pudiese acceder a su propia prueba y la comparase con la clave, lo que permitía atender inmediatamente el 100% de los reclamos. Finalmente, sobre la diferencia entre las declaraciones de los viceministros y la del ministro señaló que, como consecuencia de la investigación que dispuso, se determinó que el responsable de trasladar la información de la base de datos original a un formato de presentación de la misma, cometió un error que fue subsanado con varias acciones administrativas que permitieron a todos los postulantes acceder de manera personal e individual a su ficha de respuestas y verificar por sí mismos su nota real y final. Después de lo cual destituyó al responsable directo del error.[40]

## Segunda etapa: evaluación en las instituciones educativas y en las que tienen Convenio

Por mandato de la ley, la segunda etapa del concurso de nombramiento se realizó en la institución educativa con plaza vacante. Se presentaron a

[40] Pliego Interpelatorio. Respuestas al Pleno del Congreso de la República, 23 de marzo del 2010, preguntas 14 a 17.

ella solo los postulantes clasificados en la primera etapa y, el Comité de Evaluación de la propia institución educativa, la realizó.

Concluida la segunda etapa hubo denuncias verbales contra los comités de evaluación institucional afirmándose que habían pedido dinero para ser ubicado en el primer puesto o que bloquearon el concurso por motivos políticos o religiosos. Ante estas denuncias, aunque no se probaban, el Ministerio de Educación disminuyó, en el siguiente concurso, el puntaje asignado a los aspectos cuya evaluación fue objeto de decisiones opinables. Estos hechos mostraron la necesidad de una previa y eficaz capacitación a los comités de evaluación, para que desempeñen eficientemente sus responsabilidades.

En la organización del servicio educativo público peruano hay entidades privadas que, por convenio con el Ministerio de Educación, gestionan instituciones educativas públicas del sector educación o de otros sectores. El Estado paga las remuneraciones del personal docente y directivo que trabaja en ellas y la entidad privada, llamada promotora, gestiona académica y administrativamente la institución educativa pública. Esto se estipula en un convenio que permite proponer al director y a los profesores; los tiene el Ministerio de Educación con organizaciones religiosas, como el Movimiento Fe y Alegría; u organizaciones civiles, como las asociaciones Pro Rural, Aldeas o Solaris, que trabajan en zonas rurales o periféricas; o con Institutos de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional. El convenio, y el reglamento de la institución educativa, especifican las responsabilidades y compromisos que asumen tanto el Ministerio como la promotora.

En el concurso de nombramiento autorizado por la Ley Nº 28649, así como en el de la Ley Nº 29062, en el caso de las instituciones educativas con convenio, las normas señalaron que los postulantes a estas plazas tuviesen antes la aceptación de la entidad promotora. Condición solicitada por ellas con el argumento de mantener la calidad del servicio en el ámbito pedagógico y en el de los valores. El procedimiento fue el siguiente: el postulante que clasificó en la primera etapa y quería concursar a la plaza vacante en la institución educativa con convenio debía obtener la aceptación

de la entidad promotora, aceptado para postular era evaluado como lo hicieron las otras instituciones educativas. La promotora presentó para el nombramiento a quien consideró el mejor profesor para su proyecto educativo, siempre que hubiese logrado, por lo menos, la nota mínima exigida. En algunas de estas instituciones educativas la promotora no presentó a profesores, lo que generó problemas con los clasificados en la primera etapa al conocer que la plaza quedó desierta.

## La incorporación gradual a la Carrera Pública Magisterial según la Ley Nº 29062

El Programa de incorporación permitió el ingreso a la Carrera Pública Magisterial a los profesores nombrados de acuerdo a la Ley del Profesorado, mediante un concurso público en el que se evaluaron conocimientos y competencias. El Ministerio de Educación fijó a nivel nacional, de acuerdo al presupuesto, el número de incorporaciones que se concursaban en cada nivel de la Carrera. En estos casos no se concursaron plazas sino su recategorización, en un determinado número en cada nivel de la Carrera, lo que significó el incremento remunerativo de las plazas de los profesores ganadores.

El concurso consistió en una prueba nacional que evaluaba los requisitos exigidos para el nivel magisterial y el área de desempeño a la que se postulaba (art. 11º). Tuvo también dos etapas: la clasificatoria y la específica. Ésta se realizó en dos partes: en la primera, el Comité de Evaluación de la DRE o UGEL evaluó la formación, méritos, experiencia y desempeño del postulante, con los documentos presentados en el expediente; en la segunda, se le aplicó la Prueba de Idoneidad, que midió la actualización de conocimientos y habilidades del profesor, director, subdirector o especialista, lo que se realizó en el ámbito nacional.

La incorporación del profesor nombrado fue gradual y voluntaria, lo que aseguró la adhesión personal a los derechos y deberes, la calidad profesional de los incorporados, y garantizó su financiamiento. Un profesor nombrado, que tuviese los años de servicio exigidos por la ley de Carrera

Pública Magisterial para un determinado nivel podía postular a éste, aun cuando en el régimen laboral de la Ley Nº 24029 y su modificatoria no se encontrase en el nivel inmediatamente anterior[41].

Esta medida pretendió reparar, de alguna manera, los muchos años en los que no hubo ascenso de nivel en la Ley del Profesorado. Se postuló desde la plaza que se tenía y se les reconoció su trayectoria profesional y laboral en la escuela pública. Quien no logró ser incorporado continuó trabajando en la plaza en la que se encontraba nombrado.

**Reglamento para el Programa de Incorporación Gradual**

El 27 de junio de 2008 se pre-publicó el proyecto del Reglamento del Programa de Incorporación. Se recibieron noventa y cuatro aportes, que se analizaron y sistematizaron[42]. El enriquecimiento del texto pre-publicado, además de significativo, fue mayor que el del Reglamento de la Ley Nº 28649[43] y el de la Ley Nº 29062, Ley de la Carrera Pública Magisterial[44]. Se modificaron todos sus artículos, con excepción del que señaló quiénes tenían derecho a formar parte del Área de Gestión Pedagógica y la primera y tercera disposiciones transitorias, complementarias y finales, lo que mostró la calidad de aportes recibidos y la receptividad del Ministerio de Educación.

[41] La posibilidad de postular directamente al cuarto o quinto nivel en el Programa de Incorporación Gradual —si uno tenía los requisitos de años de servicio, así como los académicos (estudios concluidos de postgrado para el cuarto nivel y grado de maestría o doctor, para el quinto)— mostró que lo que se decía, antes de la existencia del Reglamento, que era ″imposible en esta Carrera llegar al IV o V nivel porque los concursos de ascenso se realizarán cada tres años″ (Paiba, 2007) no se cumplió.

[42] Cinco pertenecieron a las siguientes instituciones: Consejo Nacional de Educación, Foro Educativo, ONDEC, INIDEN y Movimiento Democrático; cuatro a las siguientes dependencias del Ministerio de Educación: Oficina de Coordinación Regional, Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación, Unidad de Personal y Dirección de Educación Superior Pedagógica; siete a expertos reconocidos en el medio y setenta y ocho a profesores de diversos lugares del país. El Sindicato Unitario de Profesores (SUTEP), invitado por escrito para alcanzar sus aportes, no contestó la invitación.

[43] En este Reglamento se modificaron 52 de los 61 artículos del texto pre-publicado.

[44] En el Reglamento de la Ley N° 29062 se modificaron 96 de los 117 artículos y sus 8 disposiciones complementarias, transitorias y finales.

El Reglamento dispuso que los participantes tuviesen: título profesional de profesor o licenciatura en educación; nombramiento en una plaza como profesor, coordinador, subdirector o director en las modalidades de Educación Básica o Educación Técnico Productiva o como especialistas en educación; el número de años de servicio exigido para el nivel de la carrera a la que postulaban; y ser miembro de la Carrera Pública del Profesorado en un nivel igual o inferior al que se postulaba. Según la opinión técnica de la Unidad de Personal y de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Educación, un profesor no podía postular en la Carrera Pública Magisterial a un nivel inferior al que tenía en la Ley del Profesorado porque estaría renunciando a un derecho adquirido. El problema, según los abogados de ambas oficinas, lo originaron las palabras «nivel de Carrera», que aparecía en el texto de ambas leyes. También se pidió el estar colegiado, requisito que no se pudo exigir en el primer concurso del programa, y tampoco en el del nombramiento, por estar judicializada la elección de la junta directiva nacional del Colegio de Profesores[45].

En todos los casos, y para todos los niveles de la carrera, el profesor debía estar en actividad, no gozar en el período del concurso de una licencia sin goce de remuneraciones, y no estar cumpliendo una sanción (R.M. Nº 079-2009-ED, art.6.3, literales f y g).

**Campañas de difusión**

Durante el proceso de inscripción se desarrolló una campaña mediática a favor y en contra de la Ley de la Carrera Pública Magisterial con resultados diferentes.

[45] Los resultados de las elecciones de la directiva nacional del Colegio de Profesores fueron judicializados por acciones interpuestas por la lista que resultó en segundo lugar. Esto imposibilitó al Ministerio de Educación reconocer oficialmente una directiva ganadora. Por ello, solicitó transitoriamente una declaración jurada mediante la cual el profesor clasificado, si resultaba ganador de una incorporación, se comprometía a inscribirse en dicho Colegio Profesional. Cuando el Poder Judicial resolvió todos los casos interpuestos, con sentencia firme y consentida, el Ministerio exigió la inscripción a quienes ganaron el concurso.

El CEN del SUTEP publicó el 2 de junio (SUTEP, 2009c) un pronunciamiento en el que sostuvo que: «Los maestros bien informados no se inscribieron al concurso de incorporación porque la Carrera es una política del Ministerio de Educación al margen del Proyecto Educativo Nacional, para destruir al SUTEP, desacreditar al magisterio y confundir a la opinión pública (...) hacer campañas de desprestigio porque aplicaba exámenes antitécnicos, unilaterales y tramposos; e imponía evaluaciones a los docentes del cuarto y quinto nivel, maltratando en su dignidad e insultando su inteligencia y autoestima». Afirmaba que la inscripción de solo 11 220 profesores en un universo de más de 300 mil al Programa de Incorporación Gradual merece estudiarse porque no dieron resultado la publicidad, las ofertas demagógicas de sueldos y la presión a directores de las instituciones educativas; por ello se debería buscar el consenso y considerar la opinión de los maestros. Calificó la ley de antidemocrática y antipedagógica con salarios irrisorios para una permanencia física larga; con ascensos antidemocráticos, excluyentes y elitistas; con evaluaciones tramposas cuya finalidad es despedir a profesores. Exigió convocar a evaluación para ascenso (porque las leyes 24029 y 25212 no están derogadas), un piso salarial universal de 60% de la UIT (equivalente a S/. 2130 para nombrados, contratados, jubilados), y el otorgamiento de bonificaciones.

Este pronunciamiento tuvo algunas afirmaciones que no coincidían con dos hechos: el primero,que la política de la Carrera Pública Magisterial estaba al margen del PEN, lo que contradecía lo escrito en el objetivo estratégico 3 del PEN y en el balance del Resultado 2 hecho por el propio Consejo Nacional de Educación; y, el segundo, que las remuneraciones eran irrisorias al exigir una permanencia cronológica mayor, lo que no estaba establecidoen el D.S. Nº 079-2009-EF anteriormente explicado.

La campaña publicitaria que realizó el Ministerio de Educación tuvo gruesos errores: priorizó lo remunerativo sobre otros aspectos; descuidó lo medular que ofrecía la ley; no acertó al escoger a los mensajeros de las ideas que quería transmitir;y no logró enfrentar con acierto la campaña de dudas que

se sembró en el magisterio a causa de las ofertas incumplidas y de problemas logísticos, los que eran reales. La campaña del SUTEP tuvo mayor impacto.

**Primer concurso del Programa de Incorporación Gradual (2009)**

La Ley Nº 29062 autorizó los concursos de ingreso a la Carrera Pública Magisterial (art. 12º) y, la Quinta Disposición Complementaria Final del D.S. Nº003-2008-ED (Reglamento de la Ley 29062) trató el tema de la incorporación, mediante concurso público de evaluación de conocimientos y competencias,de los docentes que estaban bajo el régimen de la Ley del Profesorado para que se trasladasen al régimen de la Ley de Carrera Pública Magisterial.El Ministerio de Educación convocó el concurso de incorporación (Ministerio de Educación, 2009b) normó sus procedimientos, criterios, puntajes e inclusive, en el caso del desempeño laboral, indicadores y valores[46].

La inscripción que se inició el 30 de marzo de 2009 hasta el 12 de mayo (Ministerio de Educación, 2009c) se amplió hasta el 12 de junio porque el 7 de junio, fecha del concurso, no era posible contar con el resguardo policial en el momento de aplicar la prueba, por celebrarse ese día la Jura de la Bandera en la que participaba la Policía Nacional (Ministerio de Educación, 2009d).

Si el pago de las remuneraciones en la Ley Nº 29062 se regía por la capacidad de cada profesor y el número de sus horas de trabajo, a qué se debió el fracaso de la segunda convocatoria para participar del proceso de incorporación a la Carrera Pública Magisterial: ¿a la desconfianza y poca credibilidad del magisterio en las ofertas públicas y educativas del gobierno, o al temor de ser desaprobado, perder la estabilidad laboral, o a la inseguridad que implicaba asumir nuevos desafíos en un contexto

[46] Los indicadores de desempeño establecidos variaron según el trabajo y función en que se desempeñaba el profesor: docente, jerárquico, subdirector, director o especialista de UGEL o DRE. Cada indicador se calificó con nota 1 si se cumplía con el mismo y 0 en caso contrario.

de cambio e incertidumbre, o a la ineficaz estrategia informativa que desplegó el Gobierno Nacional para desvirtuar los infundios, recuperar la credibilidad, atraer a los indecisos y asegurar una inscripción masiva de los profesores?. La campaña mediática gubernamental subestimó la desconfianza y temor de los docentes a perder sus derechos laborales, hábilmente alimentados por los dos gremios sindicales: Patria Roja y Conare[47].

La campaña por radio y TV del Ministerio de Educación no supo contrarrestar la campaña contraria a la ley. Por ejemplo, no mencionó la incorporación con ascenso, ni destacó el hecho que hacía aproximadamente dieciocho años que los profesores no ascendían y que este concurso era su oportunidad. Tampoco mencionó que el número de profesores que lograron la nota 14 y más en las pruebas de salida del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (Pronafcap), superó al número de incorporaciones en concurso: 40 mil 558 docentes en Comunicación y 25 mil 902 en Matemáticas. Finalmente, no aclaró la errada interpretación dada a algunos artículos de la Ley Nº 29062 que sostenía que los directores que ingresaban al área pedagógica perdían su plaza de director y, los profesores, los beneficios de la Ley del Profesorado. Por ello solo se inscribieron 11 220 profesores[48]. Para explicar este magro resultado algunos lo atribuyeron al temor de los profesores que su nota, si era desaprobatoria, fuese conocida por directivos, padres de familia, colegas y alumnos. Otros señalaron que la publicación anticipada del temario del concurso podría haber atenuado el temor al fracaso y activado, al mismo tiempo, un proceso personal de actualización en los contenidos temáticos que, además de ponerlos al día, hubiese redundado en beneficio personal

[47] Acrónimo del Comité Nacional de Reorganización y Reconstrucción del SUTEP, organismo paralelo al SUTEP en el gremio magisterial vinculado según las fuentes oficiales al Movimiento por Amnistía y Derechos Fundamentales (MOVADEF), organización política que se inspira en Sendero Luminoso.

[48] La cifra la dio a conocer el ministro de Educación en la conferencia de prensa ″Implementación de la Carrera Pública Magisterial, Ley Nº 29062, Avances y metas″, octubre de 2009.

de los docentes y de sus alumnos porque, aunque no hubiesen logrado la incorporación, habrían mejorado sus conocimientos[49].

Un pronunciamiento del SUTEP, del 18 de abril del 2009, rechazó la incorporación a la Carrera Pública Magisterial (SUTEP, 2009b) con el argumento de la dignificación del magisterio. Acusó al Ministerio de Educación de usar la misma estrategia que empleó la corrupción fujimorista para afiliar al sector público y al magisterio a las AFP[50]. Sostuvo que la nueva escala de haberes era una estafa porque se la había calculado sobre horas cronológicas de 60 minutos y no pedagógicas de 45, como decía la Ley del Profesorado. Se refirió al caso de los nombrados en la Carrera Pública Magisterial quienes trabajarían 30 horas cronológicas mientras que el D.S. Nº 079-2009-EF del Ministerio de Economía y Finanzas mencionaba solo pedagógicas. Estos argumentos mezclaron dos grupos que eran diferentes: el de profesores nombrados antes de la dación del decreto supremo del MEF, que no consideraba la remuneración de acuerdo a las horas pedagógicas de la estructura curricular, con el de los profesores nombrados después de éste. Además, incrementó el rechazo del magisterio el presentarle la evaluación de conocimientos con el fin de descalificar su imagen profesional.

**Inscripción**

Los requisitos para incorporarse a un nivel de la Carrera se difundieron a través de diversos medios y figuraron en la misma ficha de inscripción.Solo los profesores clasificados en la primera etapa presentaban a la UGEL su expediente para postular a la incorporación, no necesitaban hacerlo presencialmente. Si el Comité de Evaluación de la DRE o UGEL al revisar el expediente encontraba que no concordaba con los requisitos que se pedían para el nivel de carrera, separaba al profesor del concurso y anulaba el resultado de su Prueba Nacional Clasificatoria. Por esto hubo profesores

[49] Propuesta hecha por el consejero Juan Borea que, además de ser ex funcionario del ministerio de Educación, dirige un colegio particular del cual es promotor.
[50] Administradora de Fondo de Pensiones, entidades privadas que administran el fondo de pensiones de cada trabajador.

que, habiéndose inscrito sin tener los requisitos para el nivel al que postularon, aunque clasificaron en la primera etapa, no fueron admitidos a la segunda. En el concurso del 2010 se mejoró este procedimiento estableciendo que el Comité no separase al profesor, sino que lo ubicase en el nivel de Carrera que le correspondía, para esto el postulante debió firmar su autorización para que el Comité de Evaluación Regional o de la UGEL procediese así.

Cada postulante se inscribió directamente, o a través de una tercera persona, en la página web del Ministerio (www.minedu.gob.pe). Esta inscripción electrónica tuvo carácter de declaración jurada y el profesor la llevó impresa al presentarse en la Prueba Clasificatoria Nacional[51]. Se pensó que este procedimiento disminuiría los errores, pero no fue así porque aparecieron otros vinculados al desconocimiento del manejo de la inscripción electrónica, a pesar de las validaciones que se realizaron antes de su implementación. Ante este resultado, se dispuso el 2010 que la inscripción se realice en las ventanillas del Banco de la Nación, ante el empleado terminalista con una ficha llenada previamente y cuyo formato se encontraba en el portal virtual del Ministerio de Educación y en cada agencia del Banco de la Nación. Esta modalidad, que fue exitosa, requirió un convenio entre el Ministerio de Educación y el Banco de la Nación.[52]

**Primera etapa**

La norma del concurso dispuso que el Comité de Evaluación de la DRE publique en orden alfabético la nómina preliminar de profesores inscritos que estaban aptos para participar en el Programa de Incorporación y la relación de expedientes observados, indicando la causal de observación. Los Comités publicaron la nómina en orden alfabético con los resultados de la evaluación de expedientes, rubro por rubro. Los postulantes pudieron

[51] Como medida de seguridad el sistema informático pidió al postulante, antes de concluir, ciertos datos de su boleta de pago; si no los registraba el sistema rechazaba la información digitada.

[52] Algunos años después el ministerio de Vivienda y Construcción replicó esta modalidad para la inscripción de los fonavistas.

verificarlos porque conocían la matriz con que se les evaluó, el contenido de su expediente y los resultados de su evaluación. Quienes detectaron errores tuvieron un plazo perentorio para presentar su reclamo escrito ante el Comité y éste un tiempo tope para resolverlo. Si existía desacuerdo, el postulante podía apelar a la instancia superior.

La Prueba Nacional Clasificatoria fue única y se aplicó en el ámbito nacional con el propósito que el grado de dificultad y la habilidad evaluados fuesen los mismos en todo el país. Fue elaborada por las universidades contratadas por el Ministerio de Educación y el Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico. Midió habilidades comunicativas, lógico-matemáticas y conocimientos pedagógicos de la forma o modalidad, nivel o ciclo al que pertenecía el postulante. La matriz de la prueba, preparada por el Viceministerio de Gestión Pedagógica, se publicó en un diario de circulación nacional.Con la nota catorce o más se clasificó para la segunda etapa[53].

En la prueba de la primera etapa el peso de cada factor fue: 30% para habilidades comunicativas, 20% para las lógico-matemáticas, 25% para los conocimientos pedagógicos generales, y 25% para los conocimientos pedagógicos específicos. Clasificaron 7 108 profesores (63.35%) a la segunda etapa y sus puntajes, en escala vigesimal, oscilaron entre 14 y 19.

El expediente del postulante tenía obligatoriamente: copia de la constancia de clasificación de la primera etapa, obtenida del portal del Ministerio de Educación; copia del D.N.I. del postulante; copia fedateada del título profesional pedagógico; inscripción en el Colegio de Profesores o declaración jurada del compromiso de inscripción antes de la resolución de incorporación; informe del escalafón, en original o copia fedateada, con

[53] En la norma se usó la palabra ″clasificado″ en vez de aprobado para no repetir el error ocurrido en el primer concurso durante el gobierno del presidente Toledo, en que se dispuso que a todos los aprobados se les adjudicase una plaza. El proceso duró tres años porque, al ser el número de aprobados menor que el esperado, se dispuso incrementar mediante un artificio matemático el puntaje real, aumentando el número de profesores con derecho a nombramiento.

antigüedad máxima de tres meses e indicación de los años de servicio oficiales; y, certificado de la evaluación de desempeño.

La evaluación se realizó de acuerdo a indicadores y puntajes, de conocimiento público, elaborados por el Ministerio de Educación. El tope para cada componente fue: 15 puntos para la formación profesional; 10, para el reconocimiento de méritos; 5, para la experiencia profesional; y 10 para el desempeño profesional. Este último se evaluó de acuerdo a unos indicadores nacionales muy sencillos y verificables en cada institución educativa, UGEL o DRE.[54]

En el concurso de nombramiento de 2009, Indecopi y la Biblioteca Nacional del Perú detectaron, en el control aleatorio que hicieron, la existencia de libros o artículos que los postulantes presentaron como suyos y cuyos autores eran otras personas. Para desalentar este tipo de acción, en el concurso del año 2010 se redujo el puntaje otorgado a la publicación de textos a 2 puntos y se añadió una disposición que estableció que se descalificaba de oficio, y se denunciaba al Indecopi a quien presentara como suyo el texto de otro autor. Estas medidas desalentaron los fraudes porque el pequeño puntaje asignado no justificó ya el costo de reproducción y encuadernación del texto plagiado.

La evaluación del desempeño se hizo con dos indicadores nacionales: asistencia y puntualidad, y el que variaba según el lugar de trabajo: desempeño profesional. Fueron seleccionados para impedir, en lo posible, calificaciones subjetivas ya que la asistencia y puntualidad estaban registradas del año anterior. Los indicadores del desempeño describieron conductas observables muy simples y fáciles de cotejar, que permitían decidir si el profesor o profesora, directivo o especialista, cumplía o no con el indicador.

[54] En el caso del profesor o subdirector, este certificado fue expedido por el director de la institución educativa, con la firma de todos los miembros del Conei; en el caso del director, por todos los miembros del Conei y visado por el director de la UGEL o DRE; en el caso del especialista, por el jefe de personal, para el rubro de asistencia y por su jefe inmediato en el desempeño laboral, y visado por el director de la UGEL o DRE.

Estos resultados se entregaban a cada profesor, especialista o director quienes podían comparar sus calificaciones con los indicadores establecidos, antes que el expediente fuese presentado a la UGEL o a la DRE. Si no estaban conformes, presentaban su reclamo al Comité de Evaluación pertinente.

**Segunda etapa: Prueba Nacional de Idoneidad**

La evaluación de la idoneidad se hizo mediante una o varias pruebas, según el nivel de la carrera al que se postulaba. El sistema sumó la nota obtenida en el expediente y en la prueba o pruebas de idoneidad y arrojó el orden de mérito. La prueba fue diferente para cada modalidad, nivel educativo, especialidad, ciclo educativo, forma y nivel de la Carrera Pública Magisterial a la que se postuló.

Las diferencias entre los niveles fueron las siguientes:

- Para el segundo y tercero, se tuvo una prueba sobre conocimientos del nivel si trabajaban en Inicial y Primaria; o sobre los conocimientos del nivel y de su especialidad si lo hacían en Secundariao Educación Técnico Productiva[55].
- Para el cuarto, además de lo anterior, hubo una prueba de capacidad didáctica y otra de uso de las TIC. Para la de capacidad didáctica los postulantes presentaron la planificación de una clase, que les fue asignada y la desarrollaron ante alumnos;para el uso de las TIC, resolvieron una prueba de desempeño.
- Para el quinto, además de lo anterior, se añadió una prueba de dominio básico del inglés o, si trabajaban en una institución bilingüe, del dominio básico de la lengua originaria. Esta capacidad se evaluó mediante una prueba escrita, si la lengua lo permitía, y con una entrevista en ese idioma.

[55] El número de profesores postulantes para el segundo y tercer nivel impidió evaluar a cada profesor en una clase modelo desarrollada en una hora pedagógica de 45 minutos.

Un equipo de trabajo, coordinado por la Universidad ESAN e integrado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle (La Cantuta), la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (Unife) y el Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico[56] elaboró las pruebas de idoneidad que fueron aprobadas por 5,336 profesores postulantes al segundo y tercer nivel de la Carrera Pública Magisterial en diferentes regiones del país y por 1,335 profesores, para el cuarto y quinto nivel.

**Resultados**

El Ministerio de Educación publicó, en orden de mérito, la nómina de quienes obtuvieron 55 puntos y más. Puntaje resultante de la suma de los puntos del expediente, idoneidad profesional y segunda etapa. Cada DRE o UGEL expidió las resoluciones de incorporación de acuerdo a la publicación oficial del Ministerio de Educación. Quien concursó y no logró ser incorporado pudo postular a otra convocatoria. El resultado fue el siguiente:

**Cuadro N° 1**
**Profesores inscritos, evaluados e incorporados por nivel magisterial a octubre de 2009**

| Nivel | Inscritos | Evaluados | Clasificados | Incorporados | % |
|---|---|---|---|---|---|
| II | 1 627 | 9 417 | 7 108 | 674 | 41 |
| III | 7 108 | | | 4 662 | 66 |
| IV | 2 099 | | | 1 270 | 61 |
| V | 386 | | | 95 | 25 |
| Total | 11220 | 9 417 | 7 108 | 6 701 | 60 |

Fuente: Conferencia de prensa del ministro de Educación, J.A. Chang, octubre 2009.

[56] Conferencia de prensa del ministro de Educación, octubre 2009.

## Reacciones ante los resultados

En julio del 2009 el profesor Hamer Eduardo Villena Zúñiga, secretario general del SUTEP (Villena 2010), manifestó que las imputaciones que se hacían al SUTEP sobre la campaña de miedo e intimidación para que los maestros no pasen a la Ley de la Carrera Pública Magisterial eran fantasías creadas por el Ministerio de Educación. Señaló que los sueldos no mejorarían con esta ley, porque no tenía presupuesto, y lo que se buscaba era reducir los beneficios sociales y otros beneficios como los aguinaldos de julio, diciembre y escolaridad, recortar a un sueldo la bonificación por 25 y 30 años de servicios, así como el subsidio por luto y sepelio, eliminar la libre asociación y sindicalización, el derecho a paros y huelgas y el asueto por el día del onomástico del profesor y por el Día del Maestro. Añadió que el mayor peligro estaba en el pago proporcional al no poder cumplir con las 30 horas cronológicas, como el pago a los docentes contratados.

También declararon la profesora Soledad Lozano Costa, ex secretaria general del SUTEP, Dante Córdova, ex ministro de Educación e integrante de la Comisión Técnica que elaboró la Ley de la Carrera, y los profesores Edmundo Murrugarra Florián y Juan Borea Odría, miembros en ese entonces del Consejo Nacional de Educación (Derrama Magisterial, 2010b).

La profesora Lozano, el Dr. Córdova y los profesores Borea y Murrugarra coincidieron en manifestar que el proceso de incorporación tuvo pocos docentes inscritos porque el magisterio tuvo desconfianza en las autoridades del Ministerio de Educación al convertir la evaluación censal en requisito obligatorio y a la demora en el pago a los docentes que ingresaron a la carrera, por problemas de ejecución de los gobiernos regionales; por la campaña que el SUTEP desarrolló al desdibujar la Carrera Pública Magisterial; por los errores en la estrategia del Ministerio de Educación al implementar la ley; y por el temor al despido. También dijeron que la prueba del concurso de nombramientos fue mal elaborada; que la

Ley estaba desfinanciada y no se pagarían las 30 horas cronológicas. Afirmaron que el número anunciado de inscritos al concurso no era cierto;y que la Ley nació contra la opinión del magisterio, el gremio y el Colegio de Profesores.

El doctor Córdova señaló, además, que ninguna norma legal es estática, sino que debe responder a un contexto determinado y a una realidad social[57]. El profesor Murrugarra dijo que la evaluación no debía humillar al maestro sino brindarle posibilidad de superación, y el profesor Borea opinó que la Ley de la Carrera era un avance sobre la del Profesorado porque ésta nació desfinanciada y no se pudo implementar.

**Procedimientos de evaluación usados en la segunda etapa de los concursos de nombramiento y de incorporación gradual (2009)**

En la segunda etapa, tanto en los concursos de nombramiento como en los de incorporación, se evaluó el expediente, la idoneidad y el desempeño. La evaluación de la idoneidad, en el concurso de incorporación, fue diferente según el nivel de la Carrera al que se postulaba, la especialidad que se tenía, y el nivel, ciclo educativo o familia profesional en el que se trabajaba. La evaluación de desempeño la realizó la institución educativa, DRE o UGEL en la que trabajaba el postulante; y, los indicadores,se diferenciaron según la función que desempeñaba: profesor, subdirector, director o especialista. Esta evaluación formó parte del expediente.

**Lecciones aprendidas que se implementaron en el segundo concurso del Programa de incorporación gradual (2010)**

La aplicación de la Ley de la Carrera Pública Magisterial no fue fácil, porque no se tenía experiencia ni antecedentes en el Perú de una evaluación

[57] Estas palabras, dichas en el año 2009, serían confirmadas por la realidad tres años después con la promulgación de la Ley de Reforma Magisterial que derogó tanto las Leyes del Profesorado y de la Carrera, y sus normas complementarias y modificatorias.

nacional al magisterio y porque fue obstaculizada por quienes se sintieron postergados o no estaban de acuerdo con la norma.

Hubo dificultades provenientes del Ministerio y del sindicato. Las del Ministerio se produjeron en las DRE[58], motivando que el CNE las señale en un comunicado: «las DRE y las UGEL deben mejorar la calidad de atención que brindan a los profesores que participan en estos concursos» (Consejo Nacional de Educación, 2010b). Se encontraron diferencias en el número y denominación de la especialidad de las plazas docentes vacantes entre las UGEL, DRE y Ministerio.

Los listados no coincidieron y, a veces, la denominación de las plazas vacantes no respondió a la necesidad de la institución educativa.Ocurrió porque la institución educativa, la UGEL o la DRE no iniciaron oportunamente los procedimientos para cambiar la denominación de la plaza vacante que se concursaría, quedando como estaba la denominación antigua. Por ejemplo, si una institución educativa tuvo como plaza vacante la de docente de corte y confección, habilidad que ya no se enseñaba en ella, y su necesidad era de docente de computación, como la institución educativa no solicitó el cambio de esta denominación de su plaza vacante a la UGEL, ésta no se percató de ello y su reporte para la convocatoria fue para docente de corte y confección. Por esto se recomendó posteriormente que, antes de convocar a un concurso de nombramiento, las instituciones educativas, UGEL y DRE verificaran si las plazas que saldrían a concurso respondían a sus necesidades actuales (Díaz, 2010b). Tarea que se consignó posteriormente en el cronograma.

También se señaló que solo se debían pedir los documentos que se podían verificar y se propuso que la Unidad de Personal del Ministerio de Educación y las áreas de personal de las DRE y UGEL actualicen rápidamente las fichas personales de escalafón, de modo que esos datos sean la base de

[58] Casi el 50% no publicó las plazas vacantes dispuestas en la R.M. Nº 065-2010-ED del 16 de marzo de 2010 (Instituto de Investigación para el Desarrollo y la Defensa Nacional, 2010). Además, dos gobiernos regionales se resistieron a cumplir la norma nacional de contratos.

información a tener en cuenta, sugerencia que recogerá posteriormente la ley de Reforma Magisterial (Instituto de Investigación para el Desarrollo y la Defensa Nacional, 2010).

La realidad mostró, en el período 2008-2010, que la calificación del desempeño se usó para bloquear el ingreso a la Carrera Pública Magisterial porque quienes la realizaban no pertenecían a ella. Esto no ocurrirá en la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial porque todos los profesores del servicio público pertenecen a ella. Pero se puede presentar en el concurso de ascenso en la carrera que prevé la ley.

A pesar de las observaciones hechas al modo, tiempo, instrumentos y comisión que evalúa, no se ha encontrado aún otro procedimiento de evaluar el desempeño de quien no haya trabajado aún en la docencia que no sea el de planificar y realizar una clase. Esto obliga a funcionarios y especialistas del Ministerio de Educación, así como a analistas, expertos y críticos, a continuar imaginando otras posibles formas de evaluación que sean realistas y válidas para una realidad geográfica, social y política como la nuestra.Los hechos han mostrado que un tema es la aspiración y la norma y otro, muy diferente,su implementación.

La R.M. Nº 0131-2010-ED, publicada en *El Peruano* el 8 de mayo de 2010, recogió las sugerencias y observaciones a la normatividad del Programa de Incorporación Gradual e hizo seis cambios:

- Incluyó en el Programa de Incorporación a la Carrera Pública Magisterial a Coordinadores de: Programas de Atención No Escolarizada de Educación Inicial (PRONOEI); Centros de Recursos para el Aprendizaje de Educación Inicial (CRAEI); Salas de Estimulación Temprana (SET); Programas Integrales de Estimulación Temprana con Base en la Familia(PIETBAF); Programas de Atención Integral a niños menores de 3 años a través de grupos de madres (PAIGRUMA); OBE, nombrados en la modalidad de Educación Básica Regular en el nivel de Secundaria.

- Añadió a los profesores nombrados en las DRE o en las UGEL en el Área de Administración de la Educación de la Ley del Profesorado, en cargos establecidos en el inciso b) del artículo 152º del Reglamento de la Ley del Profesorado, que son distintos al de Especialista en Educación.
- Cambió el mecanismo de inscripción disponiendo que ésta se realice en las ventanillas de las agencias del Banco de la Nación en el ámbito nacional, en horario de atención al público.
  Modificó el puntaje de componentes de la prueba nacional clasificatoria: equiparando el de las habilidades lógico-matemáticas al de las comunicativas recibiendo cada una 25 puntos. Y, las pruebas de especialidad para el cuarto y quinto nivel, recibieron el mismo puntaje en cada nivel.
- Designó a dos representantes del Ministerio de Educación y a uno de la Procuraduría para cada Región o UGEL. El Ministerio de Educación incrementó a dos sus representantes en cada Comité de Evaluación Regional y de las UGEL.Esto permitió actuar de inmediato ante cualquier irregularidad[59]. Estas medidas excepcionales facilitaron el cumplimiento de las normas del proceso de incorporación, pero suspendieron el trabajo de este personal en el Ministerio de Educación durante casi tres meses.
- Precisó seis criterios para establecer, en forma excluyente, el orden de mérito en caso de empate. Estas reglas no discriminaron suficientemente a los postulantes produciendo empates. Los criterios de desempate priorizaron los conocimientos de la especialidad.
- Se cambiaron las medidas de seguridad en el procedimiento de elaboración, custodia y distribución de las pruebas: se entregó el texto a la imprenta en presencia de un fiscal y un notario; al mismo tiempo, se entregó en custodia al notario la clave de la prueba, en presencia del fiscal. A partir de este momento el notario asumió la

[59] Del 7 de mayo al 26 de octubre del 2010, 76 funcionarios fueron desplazados en el ámbito nacional para apoyar a 38 comités de evaluación; cada comité tuvo un representante de la Procuraduría del Ministerio de Educación.

responsabilidad de su custodia. Aplicada la prueba, la clave fue entregada por el notario a la empresa que realizó la lectura óptica de las fichas que contenían las respuestas de los postulantes.En cada entrega de pruebas o clave se levantó un acta de responsabilidad registrando día y hora del acto, y fue firmada por los presentes como testigos. El INEI, operador logístico, envió a cada sede a dos delegados para que, apenas se concluyese la prueba, uno de ellos retornase inmediatamente a Lima con las fichas ópticas, mientras que el otro regresaba posteriormente con el resto del material[60].

A todas las medidas anteriores se añadieron las modificaciones siguientes:

a. Se incorporó por R.M. Nº 0166-2010-ED, del 31 de mayo de 2010, a los profesores interinos,contabilizándoles como años de servicio solo los trabajados como profesores después de obtener el título profesional.

b. Se modificó por R.M. Nº 0185, del 23 de junio de 2010, la distribución de metas por nivel de la Carrera adecuándolas al número de profesores inscritos para cada nivel, manteniendo la meta total de 25 000 vacantes como aparece en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 2:

**Metas de incorporación, por niveles**

| Nivel | Meta |
|---|---|
| II Nivel | 1 500 |
| III Nivel | 18 500 |
| IV Nivel | 4500 |
| V Nivel | 500 |

Por R.M. Nº 0197-2010-ED, del 2 de julio del 2010, se autorizó la reevaluación a los profesores postulantes que, en la prueba nacional clasificatoria, obtuvieron la nota de 11 a 13.99. La prueba se tomó el 8 de agosto. Con ello se obtuvo la distribución que tiene el cuadro N° 3.

[60] Información oral de la Jefatura de Planificación Estratégica del Ministerio de Educación.

**Cuadro N° 3**
**Resultados de la reevaluación**

| Situación final de concursantes | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Clasificaron en la prueba | 8 274 | 32 |
| Fueron exonerados y pasaron a la segunda etapa | 280 | 1 |
| Reevaluaron | 8 740 | 34 |
| No clasificaron | 4 954 | 19 |
| No se presentaron a la prueba | 3 326 | 13 |

Los 8 554 profesores clasificados para la segunda etapa, cuya meta prevista fue de 25 000, se distribuyeron entre los niveles de la Carrera según se muestra en el cuadro N° 4.

**Cuadro N° 4**
**Distribución de los profesores clasificados por niveles de la Carrera**

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| II nivel | 424 | 1 500 |
| III nivel | 6 337 | 18 500 |
| IV nivel | 1 625 | 4 500 |
| V nivel | 168 | 500 |

Todos los profesores clasificados, que en la suma de sus puntajes de la primera y segunda etapa lograron un total de 14 o más en una escala de 20, quedaron habilitados para ser incorporados. A pesar de ello es significativa la brecha entre la meta programada y la que se logró.

## Profesores en la Carrera Pública Magisterial a octubre del año 2010

En la conferencia de prensa del 29 de septiembre de 2010, el ministro de Educación informó que los profesores que habían ingresado o se habían incorporado a la Carrera Pública Magisterial eran 36 715, lo que se aprecia en el cuadro N° 5 que presenta los cuatro concursos entre los años 2008 y 2010 y la situación en que quedaron los ganadores:

**Cuadro N° 5**
**Profesores nombrados o incorporados a la CPM entre 2008 y 2010**

| Año | Concurso | Situación de los ganadores en los concursos | |
|---|---|---|---|
| | | Nombrados al I nivel | Incorporados (del II al V nivel) |
| 2008 | 1 | 2 501 para EBR, EBA, EBE y ETP | ------ |
| 2009 | 2 | ------ | 6 673 para EBR, EBA, EBE y ETP |
| | 3 | 20 005 para EBR | ------ |
| 2010 | 4 | ------ | 7 536 para EBR, EBA, EBE y ETP |

Fuente: Unidad de Personal del Ministerio de Educación 2011

El año 2011 los profesores clasificados en concursos realizados el año anterior, y que todavía estaban concursando, sumaban una cantidad casi similar a la meta prevista, como se aprecia en el cuadro N° 6 que registra los concursos quinto y sexto y las metas autorizadas para el séptimo:

**Cuadro N° 6**
**Número de Profesores clasificados en concursos realizados en 2010 y metas para 2011**

| Año | Concurso | Profesores clasificados en concursos que están en proceso el año 2010 |
|---|---|---|
| 2010 | 5 | 2 100 para el cuarto y quinto nivel de EBR |
| | 6 | 24 890 para EBR, EBA, EBE y ETP de los que se in corporarán 20 000 |
| | | Metas autorizadas para el concurso iniciado el 2010 para el año |
| 2011 | 7 | 25 000 |

Fuente: Unidad de Personal del Ministerio de Educación 2011.

## El Consejo Nacional de Educación y la Carrera Pública Magisterial[61]

El Consejo Nacional de Educación(CNE) participó desde el principio en el mejoramiento de la propuesta que el Ministerio de Educación trabajó como anteproyecto de ley de la Carrera Pública Magisterial[62]. El 12 de junio de 2007, un mes antes de la aprobación y promulgación de la Ley de la Carrera Pública Magisterial, hizo público su apoyo a la aprobación de dicha ley, la consideró promotora del desarrollo docente e indicó que sus referentes

fundamentales deberían ser la Ley General de Educación y el Proyecto Educativo Nacional.(Consejo Nacional de Educación, 2007).

Después de la promulgación de la Ley de la Carrera Pública Magisterial, el CNE realizó un cuidadoso seguimiento a su implementación y alertó al Ministerio de Educación cuando detectaba decisiones políticas o administrativas que podrían generar problemas.Por ello, se pronunció contra la norma que exigió contratar solo a los docentes que estuviesen en el tercio superior de su promoción. Pidió que se concerte con las regiones las políticas nacionales y se afronten los problemas de fondo, que radicaban en la ausencia de un sistema confiable de evaluación de la calidad de las universidades e institutos superiores pedagógicos que no garantizan la formación inicial de docentes (Consejo Nacional de Educación, 2008a).

En un comunicado (Consejo Nacional de Educación, 2008b) publicó su opinión sobre el Proyecto de Reglamento para la incorporación a la Carrera Pública Magisterial. Recomendó que el procedimiento del programa de incorporación se aplique únicamente en el proceso de incorporación 2008-2009. Sugirió que se revise la estructura remunerativa de la nueva Carrera, sobre todo los niveles segundo, cuarto y quinto. Planteó que se perfeccionen los sistemas de información que se iban a usar, que se incluya a los especialistas de las UGEL y DRE y a los directores de las instituciones educativas, y que se simplifique el procedimiento de incorporación. Propuso que quienes postulen diesen solo una prueba que evaluase las competencias que requiere cada nivel magisterial según la especialidad de cada docente. Asimismo, que se publique un cuadernillo con los temas de evaluación, que incluya una evaluación de desempeño básica por parte del Consejo Educativo Institucional (Conei) (Consejo Nacional de Educación, 2008c).

En febrero de 2009 el CNE emitió un nuevo comunicado (Consejo Nacional de Educación, 2009a) pidiendo impulsar la Carrera Pública Magisterial,

[61] El contenido de este subtitulo se toma de Consejo Nacional de Educación 2011 b.
[62] En febrero del año 2005, en el Pleno 67, opinó a favor de la propuesta.

incorporar con criterios selectivos de mérito —que incluyese el desempeño en el aula— al primer contingente de profesores que estaba bajo el régimen de la Ley del Profesorado, y se adecúe la formación y la capacitación docente a sus requerimientos. El 3 de diciembre del mismo año el presidente del Consejo Nacional de Educación, Andrés Cardó Franco, en una carta al Ministro de Educación, José Antonio Chang, le manifestó las inquietudes del CNE por lo sucedido en el concurso de nombramiento de profesores para el I nivel de la Carrera Pública Magisterial referente a la publicación de hasta tres listados de resultados de la I Etapa de evaluación, la modificatoria del cronograma de actividades del concurso en tres oportunidades, y las denuncias sobre la transparencia del proceso que están afectando la Carrera Pública Magisterial y el liderazgo del Ministerio de Educación. Recomendó diferir momentáneamente una nueva convocatoria para hacer una evaluación pormenorizada de las que ya se habían realizado y superar las dificultades presentadas en la planificación, organización, contenido de las normas, instrumentos empleados y mecanismos de comunicación entre el Ministerio de Educación y el profesorado estatal. Esto, según el presidente del CNE, permitiría obtener conclusiones acerca de la oportunidad en que se debe difundir la normativa, conocer lo que debe estar definido desde el primer momento, identificar la pertinencia de los instrumentos de evaluación que se usan, estudiar la posibilidad de perfeccionar los mecanismos de coordinación con los gobiernos regionales para tenerlos como aliados en vez de ser elementos pasivos o contrarios (Consejo Nacional de Educación, 2009c).

Una de las propuestas de políticas de educación que el 2010 entregó el CNE a los equipos que preparaban los planes de gobierno de los candidatos presidenciales para el período 2011-2016 (Consejo Nacional de Educación, 2010c) consistió en acelerar los plazos para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial,cuyas evaluaciones tendrían como centro el desempeño profesional, medido a través de lo que se realiza en el aula y los resultados de aprendizaje de sus estudiantes (Consejo Nacional de Educación, 2010c: 23-26). En su comunicado del 28 de febrero de 2010 el CNE manifestó su

preocupación para que ese año escolar se inicie con todas las plazas docentes cubiertas y la Carrera Pública Magisterial no se vea obstaculizada por el apresuramiento en su implementación, por cambios poco acertados en su normatividad, y por denuncias de irregularidades en los recientes concursos de nombramiento y contrato que perjudican a miles de estudiantes y a profesores que aspiran a un trabajo. El CNE instó al Minedu a evaluar lo avanzado y corregir las deficiencias antes de empezar nuevos concursos, establecer de una vez por todas un procedimiento acelerado y permanente de contratación y nombramiento de profesores que asegure que los siguientes años escolares se inicien con todas las plazas cubiertas, especialmente en las zonas rurales, donde el problema es crónico. Las DRE y las UGEL «deben mejorar la calidad de atención que brindan a los profesores que participan en estos concursos. Muchos de los conflictos suscitados en los concursos para el nombramiento e incorporación de docentes al nuevo régimen laboral —que se atribuyen a la normatividad— son sobre todo problemas de gestión» (Consejo Nacional de Educación, 2010b).

Además desde 2009, y durante dos años, el Consejo Nacional de Educación y la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente, liderada por él y por Foro Educativo, realizaron diálogos regionales, tres estudios de investigación, una consultoría y dos congresos pedagógicos nacionales, uno en Trujillo y el otro en Lima, con la finalidad de elaborar los criterios para un buen desempeño docente. Su producto fue el documento preliminar «Marco de Buen Desempeño Docente», que se presentó ante el II Congreso Pedagógico Nacional (Consejo Nacional de Educación, 2011a; Guerrero, 2011) y posteriormente se entregó al Ministerio de Educación.

Asimismo, el Consejo Nacional de Educación recomendó al Ministerio de Educación sobre la implementación de la Ley de la Carrera Pública Magisterial, lo siguiente:

- Reunir a todos los profesores en una sola ley de Carrera Pública Magisterial, ya que en ese momento dos leyes los normaban: la Nº 24029, denominada Ley del Profesorado; y la Nº 29062, Ley de la

Carrera Pública Magisterial y solo el 16 % estaba en la Carrera Pública Magisterial. Lo que se realizó en la Ley de Reforma Magisterial.

- Normar el proceso de inserción de los ingresantes al I nivel de la Carrera Pública Magisterial; y exceptuar de este proceso, por única vez, a los 28 646 profesores ingresados al I nivel de la Carrera Pública Magisterial desde el año 2008 hasta 2011 por ser requisito para ascender al II nivel de la Carrera Pública Magisterial, el cual no se había realizado con ellos.

- Derogar la Ley Nº 29762 que modifica la Ley de la Carrera Pública Magisterial, promulgada seis días antes que concluya el gobierno nacional anterior, porque eliminó la potestad que tenía la I.E. de realizar el concurso de nombramiento para sus plazas vacantes y no haberla acompañado de un estudio financiero que la respalde. Esto lo llevó a cabo el nuevo gobierno nacional en la Ley de Reforma Magisterial

- Incrementar el número de horas de los profesores de los niveles Inicial, que trabajan en las modalidades de Educación Básica Regular y Especial y a los del nivel de Secundaria porque el D.S. Nº 079-2009-EF, del 1 de marzo, al disponer en su artículo 2º que el nivel Inicial tuviese 25 horas pedagógicas en las modalidades Regular y Especial disminuyó las horas de trabajo en Inicial. Se recomendó modificar, mediante D.S. de Economía y Finanzas refrendado por Educación, las horas de jornada laboral estableciendo 30 para Jardines de Educación Inicial y Educación Secundaria, y 40 para Cunas de Educación Inicial.

- Resolver el tema de las remuneraciones para los profesores pertenecientes a la Ley del Profesorado porque no tuvieron incremento de remuneraciones en el gobierno anterior al no haber pasado a la Ley de la Carrera Pública Magisterial.

- Eliminar la sanción de desaprobación por inasistencia injustificada a la evaluación docente, establecida en el Reglamento de la Ley Nº 29062, porque no hay proporción entre la falta y la sanción.

En el balance que realiza anualmente el CNE al seguimiento del Proyecto Educativo Nacional, el del 2011 registró que a pesar que el D.S. Nº 079-2011-EF fijó un sistema de remuneraciones básicas diferenciadas por niveles de la CPM con la disponibilidad presupuestaria requerida, algunas DRE y UGEL, por problemas de gestión y aduciendo falta de presupuesto, no pagaron a los profesores de la Carrera Pública Magisterial las horas adicionales o las asignaciones que les correspondían por ejercicio de función (Consejo Nacional de Educación, 2012: 42-5). Uno de los asuntos más controversiales y complejos fue la evaluación del profesorado en el nuevo sistema propuesto por la CPM, que no se pudo plasmar en este período (2004 – 2011).

El CNE se mostró a favor de mantener la CPM cambiando las normas y procedimientos que debiesen ser modificados. Recomendó que —me-diante Decreto Supremo de Economía y Finanzas refrendado por Educación— se modifiquen las horas de jornada laboral en Educación Inicial, estableciéndolas en 30 horas y consideró necesario que el Estado realice un «esfuerzo económico que exprese su voluntad por mejorar la situación remunerativa del magisterio, con un justo aumento general en el piso salarial con las posteriores diferenciaciones que la meritocracia alienta». Finalmente, señaló que existen tareas aún pendientes como regularizar el pago a los profesores de la CPM, elaborar y desarrollar la evaluación de desempeño y capacitar a los Comités de Evaluación; reconstruir la confianza mutua entre magisterio y Ministerio de Educación y restaurar la credibilidad en éste.

A fines de 2011, la Carrera Pública Magisterial tuvo profesores nombrados, ubicados en su primer nivel; un número no significativo de profesores incorporados, entre el segundo y el quinto nivel; un proceso de modificación legislativa enriquecido por un debate plural, con diferentes opiniones y tendencias claramente expuestas incluyendo una posición oficial del Consejo Nacional de Educación.

# LECCIONES APRENDIDAS DE LA LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Aunque no se implementaron la evaluación del desempeño, la de ascenso, el retiro de la carrera y el programa de inducción; y se encontraron dificultades en los comités de evaluación institucional conviene analizar, a la luz de lo ocurrido, la implementación de la ley de la Carrera Pública Magisterial para tener información que pueda aprovecharse en la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial.

**En la evaluación de desempeño y ascenso**

Esta será la tarea más difícil y compleja que tiene la Ley de la Reforma Magisterial, tanto para el ingreso como para el ascenso o para ocupar cargos. La dificultad se origina en situaciones, actores y retos geográficos muy diversos, el poco número de personas entrenadas para realizarla y el no tener en este tema antecedentes de alcance nacional. Solo existen algunas experiencias institucionales en el sector privado.

En el proceso de ingreso a la Carrera Pública Magisterial no fue fácil evaluar la capacidad pedagógica de quienes postulan al primer nivel, ahora denominado escala, por las características tan diferentes de los postulantes. La clase modelo fue objetada porque, según algunos, tiene dos debilidades: la primera, la inasistencia de algún miembro del Comité de Evaluación al sorteo o al desarrollo de las clases por razones de trabajo; la segunda, lo difícil que resulta formarse un juicio sobre la capacidad pedagógica de un postulante basándose en la clase modelo una sola vez, lo que consideran insuficiente.

La evaluación de desempeño de los profesores que están en la Ley de la Reforma Magisterial también presenta situaciones complejas porque, en

no pocos casos, quienes los evaluarán no estarán suficientemente preparados para esta tarea, podrán encontrar dificultades en el transporte y hospedaje por la lejanía y dispersión de las instituciones educativas, y en algunos lugares, serán presionados por intereses de diversa índole. Además, el número de profesores que se tendrá que evaluar en diferentes instituciones educativas es mayor que el del personal capacitado para hacerlo. Estas situaciones obligan al Ministerio de Educación a elaborar una cuidadosa normativa; a asegurar un control social y especializado que minimice y controle las arbitrariedades; y que los procedimientos, instrumentos y disposiciones sean sencillos, comprensibles y factibles de implementar[63].

Se criticó la evaluación que se hizo al procedimiento de ingreso a la Carrera Pública Magisterial derogada, el que fuese con lápiz y papel. Sin embargo, cuando se quiso poner en marcha otra modalidad, se encontraron tales dificultades que, aunque han transcurrido cuatro años de la promulgación de la ley, recién se está empezando a superar retornándose al lápiz y papel enriquecidos con el tipo de prueba de solución de casos y la simultaneidad. Esto muestra que es posible aprender de erroresy aciertos anteriores, y construir a partir de ellos.

La realidad nos muestra que los profesores sienten la evaluación como un instrumento punitivo por el manejo político que se hizo anteriormente de los resultados que obtuvieron. Ese mal uso contaminó esta estrategia de mejora profesional y lesionó la estima profesional de los docentes. Por esto, y no solo por el temor al resultado, la evaluación no es considerada un medio de mejora, que lo es, sino un instrumento político, lo que no debe ser.

Sucede que, independientemente de las dificultades y tiempos que toma el cumplimiento de las normas de la administración pública, existen otras

[63] Existe al respecto documentación de tres experiencias piloto hechas los años 2006 y 2009; y, el Marco de Buen Desempeño Docente para docentes de Educación Básica Regular, aprobado por la R. M. N° 0547-2012-ED.

situaciones y circunstancias que no se perciben, a veces ni se imaginan, generadas por el clima de desconfianza y confrontación existente o por comportamientos poco éticos de no pocos participantes y actores como: caídas de licitaciones, trampas hábilmente colocadas, denuncias de actos inexistentes, o corrupciones crematísticas. También juegan en contra exigencias inmediatas de resultados causadas por los tiempos políticos, o por la necesidad de dar respuestas a críticas o denuncias mediáticas. Todo esto impide concretar lo que se soñó, planificó y anunció. La realidad que tenemos es la que es y con ella hay que contar.

Se requiere un equipo multidisciplinario, calificado y que tenga experiencia con el magisterio que se dedique a desarrollar requisitos, características, condiciones, instrumentos y procedimientos para las diferentes evaluaciones de la Carrera, lo que exigirá procesos de validación en diferentes tipos de instituciones educativas en distintos lugares del país y una estrecha coordinación entre el Ministerio de Educación, los Gobiernos Regionales, las Direcciones Regionales, las UGEL y las instituciones educativas. Necesitamos innovar, imaginar evaluación en redes, instrumentos sencillos de fácil aplicación, comités plurales que aseguren la objetividad y transparencia, y se aliente la apropiación individual de la autoevaluación permanente.

No lograr ascender en la Carrera no es igual a desaprobar el desempeño, son situaciones diferentes. El número de profesores en la nueva ley hace difícil que la mayoría logre el ascenso cuando le corresponda, aunque se desempeñe bien en la docencia. La mayoría de profesores no podrá ascender cuando le corresponda cronológicamente porque la oferta será menor que la demanda. Por ello no es posible aplicar el criterio del retiro por no ascender que se usa en las Fuerzas Armadas y Policiales.

Para no repetir errores recientes, se necesita generar una corriente de opinión que facilite a los padres de familia, alumnos y colegas esta comprensión para que no critiquen o menosprecien al docente o directivo que no ascendió, porque no logró el cupo señalado. Lograr un ascenso no

es indicador necesario y suficiente de buen desempeño docente o directivo, porque el que se produzca depende del número de posibilidades que ofrezca el presupuesto y no solo la capacidad profesional y compromiso personal.

**En los Comités de Evaluación**

La ley supone que, pensando en los alumnos, el Comité de Evaluación Institucional va a escoger al mejor postulante[64]. Para que esto ocurra se requieren varias condiciones personales: ética, conocimiento y habilidad para desempeñar la función evaluadora, lo que implica selección cuidadosa, capacitación en el ámbito nacional y recursos presupuestales.

Las normas que, al respecto tuvo la Ley de la Carrera Pública Magisterial, suponían que se iba a lograr una decisión objetiva de la comisión de evaluación institucional por la existencia de una participación plural, esto fracasó. Sin embargo, no es conveniente descartar la participación de los padres de familia como veedores porque pueden ser un elemento que garantice la imparcialidad de la decisión. En algunas instituciones el designar a los representantes en una asamblea universal no resultó adecuado porque hubo presiones o porque no se tuvo en cuenta en ese momento el criterio del conocimiento y experiencia del candidato propuesto. Elegir a un solo representante fue otro error porque éste, en algún momento del proceso, necesitaba ausentarse por diferentes razones y no se lo pudo reemplazar.

Las denuncias verbales de postulantes que no quisieron escribirlas, ni adjuntar documentos probatorios, se repetirán en las evaluaciones de

[64] Sin embargo, la aplicación de esta norma en el concurso autorizado por la Ley Nº 28649 y en los del 2009 y 2010 correspondientes a la Ley Nº 29062, mostró varios casos en que no se escogió al mejor postulante, sino que se eliminó a todos para que siga trabajando el profesor que estaba contratado. Estos hechos, y la información verbal sin pruebas, de casos en los que el director designó al representante de los profesores y de los padres de familia, muestran la necesidad que la UGEL o la DRE supervisen muy de cerca estos procesos.

ascenso. No basta publicar oportunamente las normas que rigen la carrera, es necesario explicarlas y capacitar a las personas que tendrán la responsabilidad de integrar los comités de evaluación institucionales, locales y regionales para que, con ideas claras y diferenciadas, y procedimientos transparentes y públicos, puedan desempeñarse con éxito y dar garantías a los procesos. No se puede prescindir de la capacitación a los comités, se necesitan recursos y personas para ello que, al final, constituye una inversión y no un gasto al disminuir, y hasta evitar, acciones administrativas y judiciales. Y se requiere que todo el proceso sea transparente.

**En el programa de inserción**

El programa de inserción de la Ley de la Carrera Pública Magisterial aparece en la de Reforma Magisterial con el nombre de Programa de Inducción. No se lo pudo implementar durante la vigencia de la Ley de la Carrera por carecer de personas capacitadas, de recursos presupuestales y de un clima favorable. La actitud poco amigable con la que los colegas recibieron al profesor recién ingresado a la Carrera Pública Magisterial no permitió designar a uno de ellos para la función de asesor o mentor.

Expertos, consultores y distintos profesionales, consideran que esta es una práctica normal en muchas carreras u ocupaciones y facilita una mejor incorporación laboral, la docencia no es una excepción. Actualmente se está en mejores condiciones para concretar este programa porque todos los profesores están bajo una sola ley. Es prioritario definir, cuanto antes, los perfiles, las condiciones de selección de los mentores o tutores, el tiempo que dediquen a esta importante tarea el realismo en el diseño de procedimientos que permitan atender al número y diversidad de profesores para acompañarlos en diversos tipos de instituciones educativas: unidocentes, multigrado y polidocentes; prever las dificultades originadas por la distancia y movilización en el ámbito rural y los recursos financieros

que demandarán esos desplazamientos, principalmente en la Sierra y en la Amazonía.

**En la evaluación de los concursos realizados**

Teniendo en cuenta la desconfianza que existe en el magisterio frente a los procesos de nombramiento e incorporación realizados, las múltiples quejas y reclamos que se hicieron y el descrédito que tuvo la aplicación de la Carrera Pública Magisterial, se hace necesario evaluar con serenidad y objetividad todo este proceso, así como los fallidos concursos de directores del año 2013. Examinar normas, procedimientos e instrumentos de los concursos aplicados desde 2008 para identificar debilidades y no repetirlas. Es prioritario lograr que el magisterio «palpe» la transparencia de los concursos, y «sienta» la ventaja de realizarlos y el provecho que pueden obtener de ellos para su mejora profesional y desempeño laboral.

Se requiere corregir los errores de gestión que desacreditaron la ley anterior. Durante su implementación algunas regiones no cumplieron con el pago de las asignaciones a las que tenían derecho quienes, estando en la Carrera, ejercieron funciones de director, subdirector o profesor de escuela unidocente o multigrado. Tampoco se les encargó las direcciones de las instituciones educativas, para evitar pagar estas asignaciones. Todo esto obliga, ahora que todos están dentro de la carrera de la Reforma Magisterial, a revisar qué ocasionó la falta de programación y de pago para que se pueda prever oportunamente el requerimiento de los recursos financieros que permitan cumplir los compromisos legales.

Desde los años 2011 al 2013 el Ministerio de Educación no convocó a concursos para ingreso o incorporación a la ley de Carrera pública magisterial, lo cual originó críticas a la gestión ministerial que en ese lapso estaba preparando la ley que reemplazaría a la de la Carrera Pública Magisterial.

# LEY N° 29944, LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL (2012)

En diciembre del año 2011, el Ministerio de Educación presentó al Consejo de Ministros un anteproyecto de Ley de Desarrollo Docente que derogaba la Ley de la Carrera Pública Magisterial. Al debatirlo, para presentarlo como proyecto del Ejecutivo, le modificaron varios artículos y también su título. El proyecto que el Ejecutivo presentó al Congreso el 7 de agosto del año 2012, se denominó «Proyecto de Ley de Reforma Magisterial» y su número fue 1388/2012. Planteaba derogar tanto la Ley de la Carrera Pública Magisterial como su modificatoria y la Ley del Profesorado con sus leyes conexas reemplazando todas con la Ley de Reforma Magisterial. El corto tiempo transcurrido no permite un análisis serio y profundo de la ley y de su implementación; sin embargo, intentaremos esbozar algunas ideas ante los hechos vividos en este lapso que, por ahora, son noticia.

Al conocerse la propuesta se produjeron controversias mediáticas desde diversas posiciones. De un lado,los que exigían mantener la Ley del Profesorado, liderada por diferentes corrientes políticas del Sindicato Unitario de Profesores (SUTEP); de otro, los que planteaban que no se derogue la Ley de la Carrera Pública Magisterial, liderada por los profesores que ya pertenecían a ella y por ex funcionarios del Ministerio de Educación; la tercera posición la tenían los funcionarios de la gestión ministerial de 2012 y los especialistas que elaboraron el anteproyecto.

Para enriquecer el proyecto del Ejecutivo, la Comisión de Educación, Juventud y Deporte, presidida por el congresista Daniel Mora Zevallos, del Partido Perú Posible, inició un proceso de consulta invitando al Congreso a especialistas de diversas orientaciones políticas, al gremio magisterial, a las dos directivas del Colegio de Profesores —una de las cuales le presentó otro proyecto de ley preparado por el gremio magisterial— y al Consejo

Nacional de Educación. Su presidente, Padre Jesús Herrero S.J., expuso ante la comisión congresal la opinión oficial del CNE que había sido consensuada en el Pleno: estaban de acuerdo con la existencia de una sola ley que regule la carrera de todos los profesores que trabajan en el servicio educativo público y con la mejora remunerativa de los docentes y, al mismo tiempo, se pedía que la nueva ley tuviese las características siguientes:

- Que sea una sola para todos los profesores, con un solo escalafón y un único régimen laboral. Que respete los derechos de docentes y estudiantes y responda a la necesidad de tener docentes de calidad en el servicio educativo nacional.
- Que las evaluaciones de conocimientos, habilidades y desempeños, para docentes y directivos,tengan procedimientos y contenidos comunicados previamente, instrumentos validados y procesos transparentes; y que los docentes, cuyos resultados estén ligeramente por debajo del mínimo, puedan ser capacitados y evaluados nuevamente. Si este resultado estuviese muy por debajo del mínimo, el ministerio les ofrecería otras alternativas laborales.
- Que se cree un organismo especializado para promover políticas, programas e instrumentos de evaluación docente y brinde asistencia técnica a las diferentes comisiones de evaluación; y la decisión para nombrar o contratar a un profesor la tenga la institución educativa.
- Que se establezca un período de inserción para los docentes ingresantes, no menor de un año, en condición de contratados; y se renueve automáticamente su contrato a los profesores contratados evaluados positivamente durante el año escolar, si la matrícula escolar lo permite.
- Que se permita ejercer la docencia, excepcionalmente y bajo un régimen especial, en el área de educación para el trabajo en Educación Básica, y en Educación Técnico Profesional, a especialistas en oficios o profesiones que, por su naturaleza, no requieren título pedagógico, si no se tienen profesores titulados en ellos.

- Que se incentive a profesores y directivos de alto desempeño a trabajar en instituciones educativas de bajo rendimiento académico o que estén ubicadas en zonas de extrema pobreza.
- Que se unifique la jornada laboral en 30 horas a los docentes con jornada completa y se aseguren los recursos presupuestales para pagar oportunamente a los docentes; y se disponga de un sistema de información actualizado que comprenda a todos los profesores.
- Que se mejore sustantivamente la formación inicial de los futuros maestros en instituciones acreditadas para ello; y se cuente con respaldo social para que las políticas tengan continuidad y trasciendan períodos gubernamentales.

Parte de estos pedidos se incorporaron en la propuesta del Ejecutivo y algunos, posteriormente, en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Educación.

Al igual que cuando se debatió la ley de la Carrera Pública Magisterial, ésta se discutió y aprobó en medio de protestas del sindicato de profesores y de un permanente intercambio de opiniones discrepantes. La promulgó el Presidente de la República Ollanta Humala y se publicó en el diario oficial El Peruano el 25 de noviembre del 2012, como ley Nº 29944, Ley de la Reforma Magisterial. Esta norma derogó seis leyes: la del Profesorado, con sus modificatorias y adiciones (24029, 25212, 26269, 28718) y la de la Carrera Pública Magisterial y su modificatoria (29062, 29762). Su texto perfeccionó ideas y logros de la Ley de la Carrera Pública Magisterial derogada y disposiciones de su Reglamento, que la realidad mostró que necesitaban ser modificados.

Quienes participaron en la elaboración de la propuesta de esta nueva ley indicaron que la diseñaron para revalorar al docente peruano y resarcirlo del incumplimiento de las leyes magisteriales anteriores que, por estar desfinanciadas, no tuvieron concursos de ascenso. Por ello, el 70 % de los 195 759 profesores se encontraba concentrado en los niveles I y II de la carrera de la Ley del Profesorado. La ley de la Reforma Magisterial creó

la posibilidad de dos concursos excepcionales exclusivamente para ellos, lo que les permitiría poderse ubicar, respetando la meritocracia, en las escalas que les corresponderían, al no haber dado el paso de trasladarse a la Ley de la Carrera Pública Magisterial, quedando por ello en estos niveles durante 28 años.

## Diferencias entre las leyes de Carrera Pública Magisterial y Reforma Magisterial

Las leyes de Carrera Pública Magisterial y la de Reforma Magisterial tuvieron más semejanzas que diferencias. Entre éstas las más importantes que encontramos son las siguientes:

- *En los principios.*La ley de la Carrera centra los principios de la misma en algunos valores del ejercicio ético de la profesión docente: calidad, equidad, pertinencia, solidaridad, responsabilidad, autonomía, interculturalidad, creatividad e innovación. La de Reforma, lo hace desde el punto de vista del régimen laboral del magisterio público: legalidad, probidad y ética pública, mérito y capacidad y derecho laboral.
- *En la formación del docente.* La ley de la Carrera describe dónde se realiza la formación inicial del docente y qué tiene que tener en cuenta; y, describe y especifica la instancia que organiza y gestiona la formación en servicio. La de Reforma, añade a lo anterior en la formación inicial: el número de semestres académicos,convalida los estudios con el de las universidades y especifica el tiempo mínimo de duración de los de complementación pedagógica. En la formación en servicio, añade que los criterios e indicadores que el Ministerio de Educación apruebe para las evaluaciones establecidas en esta ley son también referentes obligatorios para el Programa de Formación y Capacitación Permanente.
- *En la estructura de la Carrera.* Esta es la mayor diferencia entre las dos: la ley de la Carrera establece cinco niveles con una permanencia en el 1° de tres años; en el 2°, de cinco; en el 3° y 4°, de seis en cada uno; y, hasta el retiro de la carrera,en el 5°. La ley

de Reforma, establece ocho escalas con una permanencia de tres años en la 1ra.; cuatro, en la 2da., 3ra. y 4ta.; cinco, en la 5ta., 6ta. y 7ma.; y, hasta el retiro de la carrera, en la 8va.

El docente en la ley de Carrera llegaba al último nivel a los 20 años de servicio, si logró ascender cada vez al concluir los años de permanencia en el nivel respectivo. En ley de Reforma a los 20 años de servicio recién está en la 5ta. etapa y le faltan otras tres para concluir. Es difícil que un docente llegue a las etapas séptima y octava porque, al cumplir los 65 años de edad, se lo jubila de oficio.

No está de más recordar que el Anteproyecto original de la Ley de la Carrera Publica Magisterial también tuvo ocho niveles, los que fueron reducidos a cinco en el Proyecto que el Consejo de Ministros aprobó, por los argumentos que presentaron el Consejo Nacional de Educación y el Sindicato de Profesores de la Educación SUTEP.

- *En las áreas de desempeño laboral.* La ley de la Carrera reconoce tres: gestión pedagógica, gestión institucional e investigación. La de Reforma añade acertadamente una más: formación docente.
- *Rectoría y Comités de Vigilancia.* La ley de la Carrera estableció los Comités de Evaluación mientras que la de Reforma añade la rectoría del Ministerio de Educación en los procesos de ingreso, evaluaciones de permanencia, ascenso y acceso a cargos directivos; y elimina, en la conformación de los Comités de Vigilancia para los procesos de evaluación, al representante de la Asociación de Padres de Familia. El establecer la rectoría del Ministerio de Educación en la ley de Reforma Magisterial creemos que se originó ante el no acatamiento de las normas nacionales por parte de los Gobiernos Regionales, cuando se aplicó la ley de Carrera.
- *Requisitos para postular a la Carrera Pública Magisterial.* La ley de la Carrera exigía tener título profesional, membrecía del Colegio de Profesores, buena salud física y mental, no haber sido condenado,ni estar incurso en proceso penal por delito doloso ni inhabilitado por resolución judicial o administrativa. La de Reforma, suprime la membrecía al Colegio de Profesores —que no se pudo aplicar en

la ley de Carrera por las sucesivas judicializaciones que tuvieron las juntas directivas nacionales— y añadió el requisito de no estar incurso en delito de terrorismo, apología de terrorismo, delito contra la libertad sexual, delito de corrupción, delito de tráfico de drogas o actos de violencia contra las personas. Además, a los que postulan a Educación Especial, se les pide acreditar la especialización en la modalidad.

- *Temporalidad de los concursos y estudios.* La ley de Reforma establece el número de semestres de estudio para ser profesor y el mínimo de semestres que deben tener los de complementación pedagógica en una universidad. Determina cada cuánto tiempo se hacen los concursos de ingreso, ascenso y para acceder a cargos; y establece como obligatoria, para directivos y profesores, la evaluación de desempeño. La ley de Carrera no precisó la periodicidad de estos concursos ni el número de semestres de estudio.
- *Derechos del profesor.* La ley de Reforma añade a los derechos que la ley de la Carrera reconoce, el de desarrollarse profesionalmente y gozar del 50 % de descuento en las tarifas para espectáculos culturales.
- *Sanciones.* La ley de la Carrera estableció tres sanciones: amonestación escrita, suspensión en el cargo sin goce de remuneraciones hasta por tres años, y destitución del servicio. La de Reforma le añade una cuarta: suspensión del cargo hasta por treinta días sin goce de remuneraciones, tipificando un cese temporal sin goce de remuneraciones desde treinta días hasta doce meses. Además, establece la posibilidad de eliminar las anotaciones de sanción, con algunas condiciones, aspecto no contemplado en la ley de Carrera. Define la inhabilitación y sus consecuencias y establece que el profesor condenado por delito de terrorismo o sus formas agravadas, delito contra la libertad sexual, delito de corrupción de funcionario y de tráfico ilícito de drogas queda impedido de ingresar al servicio público del Sector Educación.

- *Término de relación laboral.* La ley de la Carrera establece cinco causales de término de relación laboral: renuncia, destitución, no haber aprobado la evaluación de desempeño en tres oportunidades y en el mismo nivel magisterial, límite de edad o jubilación, fallecimiento. La de Reforma tiene seis, añade al límite de edad cumplir 65 años; y, a las causales, la de incapacidad permanente que impida ejercer la función docente.
- *Remuneraciones.* La ley de Reforma precisa lo que comprende la remuneración íntegra mensual: horas de docencia en aula, preparación de clases y evaluación, actividades extracurriculares complementarias, trabajo con las familias y la comunidad y apoyo al desarrollo de la institución educativa. La ley de Carrera, no precisó el concepto de remuneración íntegra mensual.

La pregunta que nos hacemos, ante la comparación de ambas normas,es si este conjunto de mejoras exigía la derogatoria de la ley o si se la podía haber perfeccionado manteniéndola con la modificación de los artículos pertinentes, como se hizo en la Ley del Profesorado que fue perfeccionada por otra ley sin derogarla. La derogatoria detuvo el proceso de la implementación de la carrera profesional durante casi una gestión gubernamental creando desazón en el magisterio. Finalmente, una observación al título de la nueva ley es que se denomine Reforma Magisterial, lo que no corresponde a su contenido ya que su articulado se refiere a un desarrollo profesional del profesor y no a una reforma magisterial.

## Problemas de implementación de la Ley de Reforma Magisterial

El año 2013 se realizó un concurso para directores que fracasó al tener que suspenderse, hasta por dos veces, por problemas tecnológicos del soporte informático. Fue una aventura hacerlo a través de Internet, a pesar de las muchas voces que señalaron la imprudencia de realizarlo por la falta de experiencia en esta modalidad. Fracasó porque la banda no soportó el volumen de participantes lo que derivó en la renuncia de los responsables

pedagógicos de la Dirección General Desarrollo Docente y del responsable de la Dirección General de Tecnologías Educativas.[65] Hubo otro error en este concurso al convocarlo también para plazas ocupadas por directores que las tenían como titulares por nombramiento y no se les había evaluado nuevamente en el plazo fijado por ley. Esta disposición vulneró sus derechos porque, sin tener responsabilidad por la omisión del ministerio al no evaluarlos, se concursaron las plazas de las que eran titulares. Al reclamar, ante esta decisión ministerial, el Poder Judicial ordenó al ministerio de Educación dejar sin efecto el concurso, lo que no se necesitó hacer porque había sido suspendido como consecuencia de la falla tecnológica.

Con esta experiencia, en mayo de 2014 (Ministerio de Educación 2014b), el Ministerio de Educación convocó nominalmente a una evaluación excepcional a los profesores que venían ejerciendo como titulares el cargo de directivos en instituciones educativas públicas de gestión directa o en instituciones educativas públicas de gestión privada por convenio, de Educación Básica o Técnico Productiva. La evaluación fue sobre las habilidades requeridas para el desempeño de funciones directivas y se hizo en cumplimiento de lo dispuesto en la Décima Primera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.

La norma de este concurso consideró como retirado voluntariamente del procedimiento de esta evaluación excepcional al profesor que no se presente a ella en la fecha definida por el ministerio de Educación. Éste aprobó la relación definitiva de profesores que superaron el procedimiento de evaluación y declaró vacantes las plazas ocupadas por los profesores que no aprobaron el procedimiento, o que fueron retirados de éste, o no se presentaron a la evaluación. Las plazas declaradas vacantes se incorporaron en la primera convocatoria del concurso público para acceso

[65] Se debe destacar que este fue un caso singular en la gestión del Gobierno del Presidente Humala durante la cual a los errores —que no fueron pocos— no siguió la renuncia de los responsables políticos. Este fue un problema de tipo tecnológico, que no correspondía a los responsables pedagógicos.

a cargos de director y subdirector de las instituciones educativas (IIEE) a que se refiere la Quinta Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley de Reforma Magisterial.

La evaluación excepcional del 3 de agosto de 2014 se planificó para 13,750 directivos (directores y subdirectores) de colegios públicos del país nombrados en instituciones educativas públicas de Educación Básica o Técnico Productiva encargándose al Ministerio de Educación publicar la relación nominal de estos directivos. Asistieron 8,475 (61.63 %) directivos a la primera parte del concurso que consistió en una prueba de comprensión de textos. De ellos aprobaron 4,727, es decir el 55.77 % de los presentados. La segunda parte del concurso, que se realizó en el mismo acto, consistió en resolver dos casos, que fueron calificados solo a los que aprobaron la primera parte de la prueba, que había consistido en comprensión de textos. Todo profesor tuvo acceso individual y privado a sus resultados para poder ejercer su derecho a reclamo. La difusión pública de resultados de los directores aprobados se hizo en la página web del ministerio de Educación.

Quienes aprobaron continúan en sus funciones por tres años más, deben recibir las asignaciones económicas que les corresponde según la Ley de Reforma Magisterial: subdirectores S/. 400; directores con un turno S/. 600 y, con dos turnos, S/. 800, y empezaron estudios en el Programa Nacional de Formación y Capacitación de directores y subdirectores. Los profesores que no aprobaron la evaluación excepcional o se retiraron de ella o no se presentaron, así como los que no cumplieron los requisitos establecidos para ejercer las funciones de director o subdirector, permanecieron desempeñando sus funciones directivas hasta el término del año calendario 2014, percibiendo en este lapso las asignaciones que tenían, con el mismo monto y bajo las mismas condiciones en que les fueron otorgadas. Retornaron al inicio del año escolar 2015, al cargo docente en la IE de origen o a uno similar en la jurisdicción de la UGEL a la que pertenece su institución.

Algunos directores presentaron acciones populares con el argumento que el concurso excepcional no está considerado en el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial que solo los establece para acceder a la II, IV, V, y VI escala magisterial y al ingreso a la Carrera Pública Magisterial. Otros presentaron acciones de amparo contra esta evaluación excepcional, algunas de las cuales fueron acogidas. Como consecuencia de esto se tiene dos tipos de directores:

a. Los que aceptaron la norma, se presentaron a examen, lo aprobaron o no, a este grupo también pertenecen los que no se presentaron; y
b. Los que no aceptaron la norma e interpusieron contra ella una acción que está pendiente en el Poder Judicial.

Los recursos presentados fueron desestimados por el Poder Judicial considerando que la temporalidad en el ejercicio de los cargos de director y subdirector es de larga data; que el ministerio de Educación no realizó las evaluaciones dispuestas en la Ley del Profesorado y en la de la Carrera Pública Magisterial; que ambas fueron derogadas por la reciente Ley de Reforma Magisterial; y que el ministerio de Educación les dio con la evaluación excepcional la oportunidad de ejercer el cargo.

**El Plan Perú Maestro**

El Ministerio de Educación trabajó la Ley de la Reforma Magisterial y simultáneamente elaboró un plan que contiene una propuesta de desarrollo docente con un enfoque integral y ambicioso. Constituye una ruta posible e interesante para la revaloración y perfeccionamiento del magisterio.

Se lo elaboró en el contexto de la creación de la Dirección General de Desarrollo Docente que norma, conduce, monitorea y evalúa la política integral del desarrollo profesional de los maestros aprovechando la Ley de Reforma Magisterial y el Marco de Buen Desempeño Docente que define los criterios de la buena enseñanza y el perfil profesional y permite orientar la formación continua.

Este Plan, formulado como compromisos de la gestión, se debería haber ejecutado durante los años 2013 y 2014. Contiene siete concursos para profesores en la Carrera Pública Magisterial aspirando que se especialicen, asciendan en las escalas de ella mediante los concursos excepcionales del 2013 y 2014, y diversifiquen su experiencia profesional. Señala las remuneraciones y asignaciones, los cargos en las nuevas áreas de la Carrera: innovación e investigación y formación docente. Presenta tres modalidades de formación docente en servicio: presencial, semipresencial y virtual, con sus programas y coberturas; el acompañamiento pedagógico orientado a las instituciones educativas rurales con su cobertura. Desarrolla un plan de estímulos e incentivos docentes que comprende: la Condecoración Palmas Magisteriales, el Programa de excelencia pedagógica ″Creatividad Docente″ y cuatro concursos: el de Buenas Prácticas Docentes y Uso y Producción de Narrativas Audiovisuales para Básica Regular; Mejores prácticas docentes ″Tukuy Ruraq Amauta″ para los Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica y Centros de Educación Técnico Productiva; y el de Experiencias Docentes en Educación Inclusiva. Contiene el Programa de pasantías de docentes de invierno y verano, así como las Becas para estudios de diplomado, maestría y doctorado en Educación que se empezaron a ejecutar; y, el Programa de televisión «Maestros que inspiran» con el objetivo de compartir experiencias exitosas destacadas. Finalmente, aspira a que los maestros intervengan en la política educativa a través del diálogo sobre la Reforma Magisterial, las Comunidades de Aprendizaje y Diálogos Pedagógicos, los Planes regionales por el desarrollo profesional docente, las Redes virtuales pedagógicas, y el Módulo de atención al docente para absolver consultas, reclamos y quejas y brindar información.

**Al terminar**

Por segunda vez el texto de este libro fue desbordado por la realidad. Las dificultades de la implementación de la Ley de Reforma y los vericuetos administrativos juegan contra ella. Transcribo textualmente a continuación

párrafos del *Informe de Educación del Iniden de marzo de 2015* (Díaz, 2015), cuyo valor es consecuencia de que su autor es el único experto que pudo trabajar, desde el año 2002, continua y persistentemente, el tema aún inacabado de construir la Carrera Pública Magisterial en el Perú. Señala algunas de las tareas que tenemos aún pendientes.

El año 2004, dos años después de la promulgación de la Ley de Reforma Magisterial Díaz opina lo siguiente: *"No obstante los esfuerzos de la actual administración por acelerar la implementación de la Ley, continúan aplicándose los alcances de la Ley del Profesorado y de Carrera Pública Magisterial en cuanto se refiere al pago de bonificaciones por desempeño de funciones directivas y jerárquicas, por trabajo en área rural (…) En las evaluaciones que se han emprendido durante la gestión del ministro Saavedra se han puesto en práctica instrumentos de evaluación de desempeño. Lo que sucede es que el peso que tienen los certificados de estudio y la experiencia siguen siendo determinantes en las posibilidades de empleo y promoción. (…) Los propósitos y cobertura de la evaluación del desempeño deberían igualmente revisarse"* porque no es posible obtener resultados de aprendizaje del 100 % de los alumnos en todos los grados y en todas las áreas del currículo. Cree que *"debería revisarse la periodicidad de la evaluación"* porque la Ley pide que se haga cada tres años, lo cual significa evaluar a 90 mil docentes anualmente, lo que es impracticable. Otro tema que Díaz trata es el número de escalas de la Carrera: *"Pasar de cinco a ocho escalas fue un error y en lugar de ser un incentivo de progreso en la carrera es factor de desmotivación. Los primeros que lleguen a la octava escala posiblemente lo harían en el año 2030. Reducir la carrera a seis escalas sería lo aconsejable".* Considera urgente elevar la remuneración de los profesores y añade: *"Una mejora sustantiva de los sueldos del profesorado conlleva, entre otras medidas, una revisión de la jornada de trabajo. (…) En países donde los profesores perciben una mayor remuneración la jornada laboral es similar a la de cualquier otro profesional, es decir, de 40 a 45 horas semanales".*

La realidad ha mostrado lo urgente y necesario que es mejorar la formación profesional del docente, tanto la inicial como la que se ofrece al profesor en servicio, para re-crearla y diversificarla, de modo que responda a una visión de futuro y a las diferentes necesidades y realidades. Formación continua que necesita estar articulada, ser pertinentey tener calidad.

Tanto los políticos como los dirigentes sindicales, las autoridades educativas y los propios maestros necesitamos lucidez y entereza para apoyar las decisiones de cambio que requiere con urgencia la educación peruana. Todos, de alguna manera, hemos participado en el proceso de deterioro de nuestra educación pública y privada, y todos debemos trabajar en su cambio.

No podemos repetir el error de incorporar por ley a varios cientos de personas que no estudiaron para ser profesores y que se las nombró interinamente con el compromiso de estudiar posteriormente y titularse. Tampoco el de aprobar ″artificialmente″ a profesores que no logran aprobar un concurso, como lo señaló un investigador (Piscoya, 2005).

Debemos evitar el convertir la lucha por los derechos del magisterio en una defensa corporativa irrestricta y a ultranza que lesiona el derecho de aprender de los niños y jóvenes, y el de desarrollarse afectiva y emocionalmente. Necesitamos nuevas estrategias que defiendan al gremio sin que lesionen el derecho de aprender y de desarrollarse emocionalmente que tienen los estudiantes.

Tampoco debemos reincidir en los errores de aquellas autoridades de institutos de educación superior pedagógicos y de facultades de Educación que admitieron como estudiantes a jóvenes que no reunían las condiciones mínimas para la carrera y los titularon con mucha laxitud. El resultado ha sido entregar a la sociedad un profesor que ofrece una educación de pésima calidad a niños que no tienen cómo defenderse porque ese profesional incompetente está respaldado por un título a nombre de la nación que irresponsablemente le otorgaron esas instituciones.

Y necesitamos aprender de nuestras equivocaciones. Acercarnos al magisterio respetándolo, trabajando con él, generando su confianza, creyendo en él, divulgando oportunamente lo que se va a proponer, respetando y escuchando las diferentes opiniones y propuestas que enriquecerán la idea original. Hacer seguimiento al cumplimiento de las disposiciones en las instituciones educativas, UGEL, DRE y Gobiernos Regionales porque expedir una norma no necesariamente significa que se la entenderá e implementará nacionalmente en forma correcta y equitativa.

Necesitamos priorizar la formación integral de los niños, niñas, adolescentes y adultos que viven en el Perú, por sobre nuestros intereses personales, políticos o sindicales, costumbres, rutinas o normas que ya no responden a la realidad actual, y que tampoco conducen al cambio que necesitamos. Solo podremos mejorar la educación peruana si contamos con hombres y mujeres comprometidos, actualizados, responsables y éticos, que se desempeñen eficientemente en la escuela, y en todos los poderes del Estado,en sus diferentes niveles de gobierno, y en todas las dependencias del sector. Recibir una educación de calidad, dada por estos docentes es un derecho que tiene todo estudiante peruano, varón o mujer, urbano o rural, sea cual fuere su etnia, cultura, religión, lengua, situación económica y social.

Comprometidos todos en este empeño nacional —sea cual fuere nuestra edad, opción política o religiosa y nuestra condición social y económica— construiremos calidad y equidad educativa y el Perú podrá ser una nación y un país ético, justo, solidario y sólidamente desarrollado.

Lima, julio 2016

# Bibliografía y documentación consultadas


BARRERA BAZÁN, César

2011 ″Situación gremial del magisterio″. Exposición ante el Pleno del Consejo Nacional de Educación, 14 de octubre.

CABANILLAS, Mercedes

2008 ″Ascensos y Carrera Pública Magisterial″. En *Expreso*, Lima 4 de julio.

CEPEDA GARCÍA, Nora

2004 ″(Nos)otros y la Carrera Pública Magisterial″. En *Palabra de Maestro*, Nº 41, Lima,

2004 ″Renovación de la carrera pública magisterial: Un necesario proceso de construcción democrática″.<http://www.ciberdocencia.gob.pe/index.php?id=1390&a=articulo_ completo>

CEPEDA, Nora y CUBA, Severo

2004 ″Carrera Pública Magisterial: un itinerario profesional para una educación de calidad para todos″. En *Tarea*, Nº 60, Lima, abril.

COLEGIO REGIONAL DE PROFESORES DE LIMA METROPOLITANA

2009a Pronunciamiento, 16 de noviembre.

2009b Nota de prensa, 16 de noviembre.

2009c Nota de prensa, 17 de noviembre.

2010 Nota de prensa, 4 de marzo.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

2005 Ley Nº 28649, ″Ley que autoriza el concurso público para nombramiento de profesores″. En Diario Oficial *El Peruano*, Lima, 11 de diciembre.

2007 Ley Nº 29062, ″Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial″. En Diario Oficial *El Peruano*, Lima, 12 de julio.

2009a Ley N° 29394, ″Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior″. En Diario Oficial *El Peruano*, Lima, 5 de agosto.

2009b Actas de la Comisión de Educación, Ciencia, Tecnología, Cultura, Patrimonio Cultural, Juventud y Deporte, 3 y 24 de noviembre del año 2009.

2012 Ley Nº 29944, ″Ley de la Reforma Magisterial″. En Diario Oficial *El Peruano*, Lima, 25 de noviembre.

CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN

2004 ″Maestros, Educación y Proyecto Nacional″. En *Palabra de Maestro*, Nº 41, Lima.

2007 Comunicado, 12 de junio.

2008a Comunicado, 18 de febrero.

2008b Comunicado, julio.

2008c CNE Opina, No 12, setiembre.

2009a Comunicado, 28 de febrero

2009b Carta Nº 184-2009-CNE, 9 junio. Manifiesta preocupación por el bajo número de docentes inscritos para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial.

2009c Carta Nº 343-2009-CNE, 3 de diciembre. Carta al ministro Chang sobre dificultades en concurso de nombramiento.<http://www.cne.gob.pe/index.php/Eventos-y-encuentros/carta-a-ministro-chang-sobre-dificultades-en-concurso-de-nombramiento.html>

2010a Proyecto Educativo Nacional en el 2009. Balance y Recomendaciones. Lima: CNE.

2010b Comunicado, 28 de febrero.

2010c Propuestas de políticas de educación del Consejo Nacional de Educación. Educación para la sostenibilidad del crecimiento económico y la mejora de calidad de vida de los peruanos. 1ª. ed. Lima; CNE, octubre.<http://www.cne.gob.pe/images/stories/BANDERASFINAL.pdf>.

2011a Marco de buen desempeño docente. Documento para la discusión. 2º Congreso Pedagógico Nacional, Lima 3-6 de agosto. Lima: CNE. <http://www.cne.gob.pe/congresopedagogico/archivo/ CONSULTORIA_BDD_FINAL.pdf>

2011b «Carrera Pública Magisterial: Reflexiones sobre su aplicación y perspectivas». En: *CNE Opina*, N°33, Lima, diciembre.

2012 Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones, 2011. Lima: CNE.

DERRAMA MAGISTERIAL

2004 ″Mesa redonda: Carrera Pública Magisterial″. En *Palabra de Maestro*, Nº 41, Lima.

2010a ″Ley de CPM debe derogarse″. En *Palabra de Maestro*, Nº 50, Lima 2010.

2010b ″Puntos de Vista. Ley de Carrera Pública Magisterial ¿avance o retroceso? Limitaciones y Posibilidades″. En *Palabra de Maestro*, Nº 50, Lima.

DÍAZ DÍAZ, Hugo

2007 ″¿Y después de la aprobación de la carrera Pública Magisterial?″. En *Tarea*, N° 66, Lima, agosto.

2008a ″La difícil implementación de la Carrera Pública Magisterial″. En *Referencias*. Boletín del Foro Latinoamericano de Políticas Educativas, Nº 23, abril. <http://foro-latino.org/flape/boletines/boletin_referencias/boletin_23/pdf/peru/La%20dificil%20implementacion.pdf>

2008b ″Concurso de nombramiento de profesores: primer desafío en la implementación de la CarreraPública Magisterial″. En *Contacto Foro*, Nº 164, Lima, enero.

2009a ″20 mil profesores en servicio se incorporan a la Carrera Pública Magisterial que ofrece sueldos muy atractivos″. Blog de Políticas de Educación. 1 de abril. <http://blogs.educared.org/politicasdeeducacionenelperu/>.

2009b ″Rectificaciones saludables a favor de la implementación de la Carrera Pública Magisterial″. Blog de Políticas de Educación. 7 de mayo. <http:/blogs.educared.-org/politicasdeeducacionenelperu/>.

2010a ″Redireccionar la gestión de la Carrera Pública Magisterial″. En Boletín *INIDEN*, Año XIX, Nº 4, Lima, abril.

2010b ″Avances y dificultades en la Carrera Pública Magisterial″. En Boletín *INIDEN,* Año XIX, Nº 9, Lima, septiembre.

2015 ″Reforma Magisterial: avances, desafíos″. En Boletín *INIDEN*, Año 24, Nº 3, Lima, marzo.

FORO EDUCATIVO

2005 ″Carrera Pública Magisterial un debate que se inicia″. En *Contacto Foro*, Nº 135, Lima, junio.

2007a ″Carrera Pública Magisterial. Pronunciamiento de Foro Educativo″. En *Contacto Foro*, Nº 156, Lima, mayo.

2007b ″Reseña del Seminario Taller Aportes para una nueva Carrera Pública Magisterial″. En *Contacto Foro*, Lima, 9 de mayo.

FREYRE, Paulo

2005 *Cartas a quien pretende enseñar*. 10ª. Ed. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

GALLARDO G., Carlos
2007 ″Una ley aprobada a la carrera″. En *Tarea*, Nº 66, Lima, agosto.

GUERRERO ORTIZ, Luis
2008 ″Desarrollo profesional docente entre la ley y las costumbres″. En *Contacto Foro*, Nº 168, Lima, mayo.
2011 ″Marco de Buen desempeño docente″. Exposición en el 2º Congreso Pedagógico Nacional, Lima 3-6 de agosto. <http://www.cne.gob.pe/congresopedagogico /archivo/PONENCIA_Luis_Guerrero.pdf

HUARANGA ROSS, Oscar
2004 ″El rol docente y la Carrera Pública Magisterial en tiempos de globalización″. En *Palabra de Maestro*, Nº 41, Lima.

IGUÍÑIZ ECHEVERRÍA, Manuel
2008 ″Los avatares de la Carrera Pública Magisterial″. En *Opinión de Socios*. Foro Educativo, Lima, 13 de marzo.

IPSOS APOYO
2007 *Opinión data*, Año 7, N° 90, Lima, julio.

LUCHETTI, Elena
2008 *Guía para la formación de nuevos docentes*. Buenos Aires: Editorial Bonum.

LLANQUI LIBERATO, Marco
″Carrera Pública Magisterial: Deberes y Derechos″. En *Palabra de Maestro*, Nº 41, Lima.

MALPICA FAUSTOR, Carlos
2007a ″La modificación de la Carrera Pública Magisterial debe ser materia de una ley específica″. En *Opinión de Socios* Foro Educativo, Lima, 6 de marzo.
2007b ″¿Cómo implementar la nueva Carrera Pública Magisterial?″ En *Referencias*. Boletín del Foro Latinoamericano de Políticas Educativas, Nº 22, octubre
2008 ″Proyecto de Reglamento y cronograma de incorporación al área de gestión pedagógica de la Carrera Pública Magisterial″. En *Opinión de Socios* Foro Educativo, Lima, julio.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
2009 D.S. Nº 079-2009-EF, ″Establece Remuneración Íntegra Mensual del Primer Nivel de la Carrera Pública Magisterial, la escala de aplicación del artículo

65º de la Ley Nº 29062y el monto de la Remuneración Mensual y asignaciones de los profesores nombrados", 1 de abril.

2009 D.U. No 043-2009, "Establece medida económica urgente y de interés nacional para la implementación de la Carrera Pública Magisterial", 1 de abril.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

2005a Propuesta de Carrera Pública Magisterial elaborada por una Comisión Técnica especializada, por encargo del Ministerio de Educación. Documento de trabajo. Lima: Minedu.

2005b Anteproyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial. Lima: Minedu, diciembre.

2007 D.S. Nº 027-2007-ED, "Aprueban el Reglamento de la Ley Nº 28649 que autoriza el Concurso Público para el Nombramiento en plazas vacantes de Profesores de Educación Básica y Educación Técnico-Productiva". Diario Oficial *El Peruano*, Lima, 9 de noviembre.

2008a D.S. Nº 003-2008-ED, "Aprueban el Reglamento de la Ley Nº 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial". En Diario Oficial *El Peruano*, Lima, 10 de enero.

2008b D.S. Nº 020-2008-ED, "Modifican el Reglamento de la Ley Nº 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial, aprobado por D.S. Nº 003-2008-ED".En Diario Oficial *El Peruano*, Lima, 1 de noviembre.

2008c R.M. Nº 0121-2008-ED, "Aprueban Disposiciones y Cronograma para el Programa de Incorporación Gradual a la Carrera Pública Magisterial Ley Nº 29062, para los Profesores que están bajo los alcances de la Ley Nº 29029, Ley del Profesorado modificada por la Ley Nº 25212". En Diario Oficial *El Peruano*, 4 de marzo.

2009a D.S. Nº 013-2009-ED, "Modifican el Reglamento de la Ley Nº 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial". En Diario Oficial *El Peruano*, Lima, 14 de octubre.

2009b R.M. Nº 079-2009-ED, "Aprueban el Programa de Incorporación a las Áreas de Gestión Pedagógica e Institucional de la Carrera Pública Magisterial para Profesores con Título Pedagógico Nombrados según el Régimen de la Ley N° 24049, Ley del Profesorado modificada por Ley N° 25212", 28 de marzo. Diario Oficial *El Peruano*, Lima, 2 de abril.

2009c R.M. Nº 080-2009-ED, "Convocan a la realización del Programa de Incorpo-

ración a la Carrera Pública Magisterial para Profesores con Título Pedagógico de las Áreas de Gestión Pedagógica e Institucional que están nombrados según el régimen de la Ley Nº 24029, Ley del profesorado modificada por Ley Nº 25212″, 28 de marzo.

2009d R.M. Nº 091-2009-ED, ″Modifican el Cronograma para la ejecución del Programa deIncorporación a la Carrera Pública Magisterial″, 15 de abril.

2009e R.M. Nº 0114-2009-ED, Amplía el Programa de Incorporación para nombramientos interinos que tienen título pedagógico, 30 de abril.

2009f R.M. Nº 0197-2009-ED, ″Normas para la evaluación de los criterios deformación, méritos, experiencia profesional y desempeño profesional en la segunda etapa del procesode incorporación a la Carrera Pública Magisterial de la Ley Nº 29062″, 23 de junio.

2009g R.M. Nº 295-2009-ED, ″Convoca al concurso público, aprueba los lineamientos y procedimientos para el concurso público para nombramiento, aprueba el cronograma del concurso público″, 14 de octubre.

2009h R.M. Nº 332-2009-ED, Modifica el número de vacantes de la R.M. Nº 295-2009-ED,12 de noviembre.

2009i R.M. Nº 0352-2009-ED, ″Modifican cronograma del concurso público para el nombra miento de profesores en el Área de Gestión Pedagógica de Educación Básica Regularbajo el régimen de la Ley 29062, en el I nivel magisterial″. En Diario Oficial *El Peruano*,Lima, 24 de noviembre.

2009j R.M. Nº 0358-2009-ED, Modifica el cronograma del concurso público de nombramiento de la R.M. Nº 352-2009-ED ampliándolo para que se puedan visualizar las fichas ópticas de los concursantes, 30 de noviembre.

2010a R.M. Nº 0065-2010-ED, autoriza excepcionalmente y por única vez una etapa complementaria a nivel institucional en las Instituciones Educativas donde existan plazas vacantes declaradas desiertas, 16 de marzo.

2010b R.M. Nº 0131-2010-ED, Norma el Programa de Incorporación de 2010, 5 de mayo.

2010c R.M. Nº 0134-2010-ED, convoca a concurso del Programa de Incorporación para el 2010, 7 de mayo.

2010d R.M. Nº 0160-2010-ED, Amplía convocatoria a profesores con nombramiento interino y título pedagógico, 31 de mayo.

2010e R.M. Nº 0166-2010-ED, ″Amplían alcance del Programa de Incorporación a las Áreas de Gestión Pedagógica e Institucional de la CPM para Profesores con Título Pedagógico Nombrados según Régimen de la Ley Nº 24029, Ley

del Profesorado″, 31 de mayo.

2010f R.M. Nº 0185-2010-ED, Modifica metas de R.M. Nº 0134], 23 de junio.

2010g R.M. Nº 0197-2010-ED, ″Autorizan por única vez la reevaluación de profesores postulantes en el programa de incorporación convocado mediante RM Nº 0134-2010-ED a través de la aplicación de nueva prueba nacional clasificatoria″, 2 de julio.

2010h R.M. Nº 0248-2010-ED, ″Modifican Lineamientos y Procedimientos para el Concurso Público para nombramiento de Profesores 2009 al I Nivel de la Carrera Pública Magisterial de la Ley N° 29062″. En Diario Oficial *El Peruano*, Lima, 21 de agosto

2011 *Sistematización del Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente.* Lima: Ministerio de Educación, USAID/PERÜ/SUMA.

2012 R.M. N° 0547-2012-ED, ″Aprueba los lineamientos denominados Marco de Buen Desempeño Docente para Docentes de Educación Básica Regular″, 27 de diciembre.

2013 D.S. N° 004 – 2013 – ED ″Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial″ 2 de mayo.

2014 D.S. N° 003 -2014 – ED ″Incorpora Disposición Complementaria Transitoria al Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial″, aprobado por D.S. N° 004 – 2013 – ED, 19 de mayo

2014b R.M. N° 204 – 2014 – ED Aprueba la Norma Técnica denominada ″Normas para la evaluación excepcional prevista en la Décimo Primera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de Ley de Reforma Magisterial″, 21 de mayo 2014

MUÑOZ ALVARADO, Luis

2004 ″Neoliberal y antilaboral″. En *Palabra de Maestro,* Nº 41, Lima.

OJEDA Y OJEDA, Ludolfo

2007 ″Comentario a la Ley de la Carrera Pública Magisterial″. En *Tarea*, Nº 66, Lima.

ORE GUERRERO, Martín

2004 ″Acerca del nuevo proyecto de Ley de la Carrera Pública Magisterial″. En *Palabra de Maestro*, Nº 41, Lima.

PAIBA COSSIOS, Manuel

1994 *Ser maestro en el Perú. Reflexiones y propuestas.* Lima: Foro Educativo.

2007 *Carrera Pública Magisterial. Luces y sombras de la norma aprobada* (Ley Nº 29062).Lima: Tarea.

2010 ″¿Incorporación a la CPM? Incongruencias de una ley impuesta″. En *Palabra de Maestro*, Nº 50, Lima.

PISCOYA HERMOZA, Luis

2005 *Cuánto saben nuestros maestros. Una entrada a los diez problemas cardinales de la educación peruana*. Lima: UNMSM Fondo Editorial; COFIDE.

RIVERO HERRERA, José

2003 *Nueva docencia en el Perú*. Lima: Ministerio de Educación.

2007 ″Lecciones y proyecciones de la nueva Ley de Carrera Pública Magisterial″. En *Contacto Foro*, Nº 158, Lima, julio.

SÁNCHEZ MORENO IZAGUIRRE, Guillermo,

1993 ″Educar para humanizar la vida″. En *Que aparezca la palabra*. Lima: Asociación Editorial Stella S.A.

1997 ″Análisis descriptivo de un proceso de institucionalización educativo peruano: El caso de las ESEP de 1975 a 1980″. Tesis para optar el grado académico de magister en Administración de la Educación. Lima: Universidad de Lima.

2001 *El bachillerato peruano.* Lima: Ministerio de Educación

2005 ″Construyendo la Carrera Pública Magisterial″. En *Foro Educativo*, N° 6, Lima, agosto.

2006a *Construyendo una política de formación magisterial* (1997-2006). Lima: GTZ-PROEDUCA-MED.

2006b *De la capacitación hacia la formación en servicio de los docentes. Aportes a la política* (1995-2005). Lima: GTZ-PROEDUCA-MED.

2008 ″Oportunidades en la carrera pública magisterial″. En *Flumen*, 4a. edición. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, 2008.

SUTEP (CEN del)

2009a Comunicados Nº 13, 14, 15 y 16. Lima.

2009b Pronunciamiento, 18 de abril. En La República, Lima, 23 de abril.

2009c Pronunciamiento. En La República, Lima, 2 de junio.

TAREA
2005 ″Carrera Pública Magisterial. Opinan los maestros″. En *Tarea*, N° 60, Lima, abril.

TEDESCO, Juan Carlos
2011 ″Desafíos de la educación básica en el presente siglo″. En *Revista Iberoamericana de Educación*, Nº 55.

TEDESCO, Juan Carlos y TENTI, Emilio
2004 ″Nuevos maestros para nuevos estudiantes″. En PEARLMAN, Mari y otros. *Maestros en América Latina: nuevas perspectivas sobre su formación y desempeño.* Santiago: PREAL; BID.

VARSAVSKI, Martin
2008 ″Educación del siglo XX para chicos del siglo XXI″ En el blog http://spanish.martinvarsavsky.net/general/educacion-del-siglo-xx-para-chicos-del-siglo-xxi.html, publicado el 21 de agosto de 2008.

VEXLER TALLEDO, Idel
2011 *Reflexiones comprometidas*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad San Martín de Porres.

VILLENA ZÚÑIGA, Hamer
2010 ″Ley de CPM debe derogarse″. En *Palabra de Maestro*, Nº 50, Lima.

YRALA DEL CASTILLO, Jacinto
2004 ″Salario y Carrera Pública Magisterial″. En *Palabra de Maestro*, Nº 41, Lima.

ZEVALLOS, Noé
1989 ″Ideas para una teoría de la educación popular″. Ponencia presentada al V Congreso de Filosofía Latinoamericana en Bogotá el 12 de julio de 1989. En *Páginas*, Nº 98, Lima, agosto.

ZORRILLA, Margarita
2009 «′Repensar la escuela como escenario del cambio educativo″. En MARCHESI, Álvaro; TEDESCO, Juan Carlos y COLL, César (coord.). *Calidad, equidad y reformas de la enseñanza*. Madrid: OEI. (Colección Metas educativas 2021)

# ANEXO N° 1
# LEY N° 24029, LEY DEL PROFESORADO

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA
POR CUANTO:
El Congreso de la República del Perú;
Ha dado la ley siguiente:

**LEY DEL PROFESORADO**
**TITULO PRIMERO**
**DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPITULO I**
**DEL PROFESORADO**

**Artículo 1.-** El profesorado es agente fundamental de la educación y contribuye con la familia, la comunidad y el Estado a la formación integral del educando.

**Artículo 2.-** La presente Ley norma el régimen del profesorado como carrera pública y como ejercicio particular, de acuerdo con el Artículo 41 de la Constitución Política del Perú. En el primer caso incluye a los respectivos profesores cesantes y jubilados. Asimismo, regula la situación de los no profesionales de la educación que ejercen funciones docentes.

**Artículo 3.-** Son aplicables a los profesores las disposiciones que se dicten, respectivamente, en favor de los trabajadores del sector público y del privado, en cuanto sean compatibles con la presente Ley.

**TITULO SEGUNDO**
**NORMAS COMUNES APLICABLES**
**AL PROFESORADO**

**CAPITULO II**
**DE LA FORMACION PROFESIONAL**

**Artículo 4.-** La formación profesional del profesorado se realiza en las Universidades y en los Institutos Superiores Pedagógicos.

**Artículo 5.-** Son objetivos de la formación del profesor:

a. Profundizar el desarrollo integral de su personalidad;

b. Alcanzar una adecuada preparación académica y pedagógica para asegurar el debido cumplimento de su labor docente;

c. Mantener una actitud permanente de perfeccionamiento ético, profesional y cívico, que le permita integrarse a su medio de trabajo y en la comunidad local; y,

d. Intensificar su conocimiento y toma de conciencia de la realidad nacional, de sus valores culturales y de la problemática educativa.

**Artículo 6.-** La formación profesional del profesorado se efectúa en no menos de diez semestres académicos.

La práctica profesional es indispensable para la graduación de profesor.

**Artículo 7.-** Las Universidades y los Institutos Superiores Pedagógicos consideran en la formación profesional de sus estudiantes el conocimiento de las culturas y de las lenguas aborígenes que se requiera en las regiones en que estén ubicados.

**Artículo 8.-** El título de los profesionales en educación es el de Profesor, que es otorgado por los Institutos Superiores Pedagógicos. Las Universidades otorgan ese título o el de Licenciado en Educación. Ambos son equivalentes para el ejercicio profesional y para el ascenso en la carrera pública. Los estudios efectuados en los primeros son convalidables en las Universidades de acuerdo con la ley y los estatutos de cada uno de ellas para hacer cualquier otro estudio, inclusive los de segunda especialidad profesional. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Artículo 8.-** El título de los profesionales en educación es el de Profesor otorgado por los Institutos Superiores Pedagógicos. Las universidades otorgan este título o el de Licenciado en Educación, siendo éstos equivalentes para el

ejercicio profesional y para el ascenso en la Carrera Pública. Los estudios efectuados en los primeros son convalidables en las universidades de acuerdo con la ley y con los estatutos de cada una de ellas para hacer cualquier otro estudio, inclusive los de segunda especialidad profesional.

Los profesionales titulados en Institutos Superiores Pedagógicos, tienen derecho a solicitar en cualquier universidad del país que cuenten con Facultades de Educación, la obtención de grado académico de Bachiller en Educación, previa exoneración del procedimiento ordinario del concurso de admisión y con la debida convalidación de los estudios efectuados en su correspondiente profesionalización.

Los estudios de complementación para el grado de Bachiller, no excederán de dos semestres académicos».

**Artículo 9.-** La revalidación y convalidación de estudios seguidos en el extranjero se hacen en los Institutos Superiores Pedagógicos, o en las Universidades que tienen Facultad de Educación, tomándose en cuenta los acuerdos internacionales.

**CAPITULO III**
**DE LA PROFESIONALIZACION, PERFECCIONAMIENTO Y ESPECIALIZACION**

**Artículo 10.** El Ministerio de Educación promueve la profesionalización de quienes ejercen sin título pedagógico la función de profesores o en la docencia pública o privada. Con tal objeto organiza y ejecuta planes y programas de profesionalización en los Institutos Superiores Pedagógicos de gestión estatal así como, previo convenio, en las Universidades y en los Institutos Superiores Pedagógicos de gestión no estatal.

**Artículo 11.-** El personal en servicio docente del Estado sin título pedagógico; ingresa a la Carrera Pública del Profesorado en su primer nivel al obtener el título de Profesor o Licenciado en Educación. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Artículo 11.-** El personal en servicio docente sin título pedagógico ingresa a la Carrera Pública del Profesorado hasta por el tercer nivel, según su tiempo de servicios al obtener el título de Profesor o el de Licenciado en Educación».

**Artículo 12.-** El Ministerio de Educación ofrece programas de perfeccionamiento y especialización profesional, en los Institutos Superiores Pedagógicos de gestión estatal y previo convenio, en las Universidades y en los Institutos Superiores Pedagógicos de gestión no estatal. Con igual objeto ofrece becas en el país y en el extranjero.

La oferta de programas y becas se hace proporcionalmente a todas las regiones del país. Tienen acceso preferente a ella los profesores que no han gozado de sus beneficios en el quinquenio anterior.

**CAPITULO IV**
**DE LOS DERECHOS Y DEBERES**

**Artículo 13.-** El profesor del Estado tiene derecho, de acuerdo con las normas respectivas, a:

a) Estabilidad en el servicio;

b) Percibir una remuneración justa, acorde con su elevada misión, y su condición profesional, reajustable con el costo de vida;

c) Participar en la formulación, ejecución y evaluación de los planes de trabajo del centro educativo;

d) Realizar sus funciones en forma creativa dentro del marco de la organización institucional;

e) Recibir del Estado apoyo permanente para su capacitación, perfeccionamiento y especialización profesional;

f) Gozar de vacaciones;

g) Ser informado periódicamente del estado de su evaluación permanente;

h) Ascensos y resignaciones de acuerdo con el Escalafón;

i) Licencias;

j) Que se respeten los procedimientos legales y administrativos en la aplicación de sanciones;

k) Gozar del 50% de descuentos en las tarifas de los servicios de transportes del Estado y en los espectáculos públicos culturales del mismo;

l) Reconocimiento por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia de sus méritos en la labor educativa;

ll) Ser considerados en los convenios de intercambio educativo;

m) Reconocimiento de oficio por el Estado o la Seguridad Social del tiempo de servicios para

los goces y beneficios correspondientes, según su régimen legal;
n) Reconocimiento para los mismos efectos, del tiempo de servicios interrumpidos por motivos políticos sindicales según el caso;
ñ) Libre asociación y sindicalización;
o) No ser discriminado por razón de sexo, raza, religión, región, opinión o idioma;
p) Laborar en locales y condiciones de seguridad y salubridad;
q) Seguridad Social Familiar;
r) Ser sujeto de crédito preferencial con aval del Estado a través del Ministerio de Educación; y,
s) Los demás derechos pertinentes establecidos en las leyes laborales y en la Constitución Política del Perú.
Los profesores de centros y programas de gestión no estatal gozan, de acuerdo con el régimen laboral de la actividad privada, de los derechos antes enumerados con excepción de lo señalado en los incisos h), i), n) y r). (*)
(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:
«**Artículo 13.-** Los profesores al servicio del Estado tienen derecho a:
a) Estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo, lugar y centro de trabajo;
b) Percibir una remuneración justa, acorde con su elevada misión y con su condición profesional; dicha remuneración es reajustable con el costo de vida;
c) Participar en la formación, ejecución y evaluación de los planes de trabajo de su centro educativo;
d) Realizar sus funciones en forma creativa dentro del marco de la organización institucional;
e) Recibir del Estado apoyo permanente para su capacitación, perfeccionamiento y especialización profesional;
f) Gozar de vacaciones;
g) Ser informado periódicamente del estado de su evaluación profesional;
h) Ascensos y reasignaciones de acuerdo con el Escalafón, en estricto orden de capacidad y méritos
i) Licencias;
j) Respeto a los procedimientos legales y administrativos en la aplicación de sanciones;
k) Gozar del 50% de descuento en las tarifas de los servicios de transportes y hotelería del Estado y en los espectáculos públicos de carácter cultural del mismo;
l) Reconocimiento, por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia, de sus méritos en la labor educativa;
ll) Ser considerado, en forma prioritaria, en estricto orden de capacidad y méritos en los convenios de intercambio educativo;
m) Reconocimiento de oficio, por parte del Estado o la Seguridad Social, del tiempo de servicios para los goces y beneficios, correspondientes, según su régimen legal;
n) Reconocimiento para los mismo efectos del tiempo de servicios interrumpidos por motivos políticos o sindicales según el caso;
ñ) Libre asociación y sindicalización;
o) Labores en locales y condiciones de seguridad y salubridad;
p) Seguridad social y familiar;
q) Ser sujeto de crédito preferencial con aval del Estado y a través del Ministerio de Educación;
r) Recibir un adelanto del 50% de la remuneración compensatoria por los años de servicios, a partir de los doce y medio (12.5) para las mujeres y de los quince (15) años para los varones, prestados al momento de solicitarlo;
s) Los demás derechos pertinentes establecidos en la legislación laboral y en la Constitución Política del Perú;
t) Reingresar al servicio, siempre que no se haya alcanzado la edad jubilatoria y que no exista impedimento legal;
u) Percibir subvención en estricto orden de capacidad y méritos para seguir estudios de maestría, doctorado y otros de posgrado en las universidades del país y del extranjero; y,
v) Recibir apoyo prioritario del Estado para fines de vivienda propia.
Los profesores de centros y programas de gestión no estatal gozan, de acuerdo con el régimen laboral de la actividad privada, de los derechos antes enumerados con excepción de lo señalado en los incisos h), i) y r) de este artículo».
**Artículo 14.-** Son deberes de los profesores, de acuerdo con las normas correspondientes:
a. Desempeñar su función educativa con dignidad y eficiencia; y con lealtad a la Constitución, a las leyes, y a los fines del centro educativo donde sirven;

b. Orientar al educando con respeto de su libertad; y cooperar con sus padres y la dirección del centro educativo a su formación integral. Evaluar permanentemente este proceso y proponer las acciones correspondientes para asegurar los mejores resultados;
c. Respetar los valores éticos y sociales de la comunidad y participar en su desarrollo cultural, cívico y patriótico;
d. Velar por el mantenimiento adecuado del local, instalaciones y equipamiento del centro educativo y promover su mejora; y,
e. Abstenerse de realizar en el centro de su trabajo actividades que contravengas, los fines y objetivos de la institución educativa.
f. «No incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la Ley sobre la materia.» (*)
(*) Inciso adicionado por la Tercera Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942, publicada el 27-02-2003.
**Artículo 15.-** El régimen de las vacaciones de los profesores es el siguiente:
a. Treinta días anuales, los que laboran en el área de la administración de la educación y los que tienen cargos directivos en los centros y programas educativos; y,
b. Sesenta días anuales al término del año escolar los que laboran en el área de la docencia. Durante la vacación escolar del medio año, los profesores limitan su labor a terminar los trabajos de primer semestre y a preparar los del segundo. Las remuneraciones vacacionales en el área de la docencia se calculan proporcionalmente al tiempo laborado durante el año lectivo sobre la base de las remuneraciones vigentes en el período de vacaciones.
El derecho a vacaciones es irrenunciable.
**Artículo 16.-** Los profesores del Estado tienen derecho a licencia con percepción de sus remuneraciones de conformidad con las disposiciones pertinentes en los siguientes casos:
a. Por maternidad, enfermedad y accidentes según lo establecido por el régimen de Seguridad Social;
b. Por fallecimiento del cónyuge, padres e hijos por ocho días si el deceso se produce en la provincia donde presta servicios el docente, y por quince días si el deceso se produjera en provincia distinta al de su centro de trabajo;
c. Por beca para su perfeccionamiento o especialización en el país, en el extranjero, hasta por dos años;
d. Para realizar, previo concurso, estudios e investigación de acuerdo con las normas y cuotas que establece «el Ministerio de Educación, durante un año cada siete años de servicios continuos;
e. Por representación sindical para dirigentes nacionales y departamentales; y,
f. Para asumir la representación del Perú en eventos internacionales de carácter deporti-va, cultural, sindical y otros que señale el reglamento por el plazo máximo de treinta días. (*)
(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:
«**Artículo 16.-** Los profesores al servicio del Estado, tienen derecho a licencias con percepción de sus remuneraciones, conforme a las disposiciones pertinentes, en los siguientes casos:
a. Por maternidad, enfermedad, accidentes o siniestros, según lo establecido por el régimen de Seguridad Social;
b. Por fallecimiento de cónyuge, padres e hijos, por ocho (8) días, si el deceso se produce en la provincia donde presta servicios el profesor, y por quince (15) días si se produce en provincia distinta;
c. Por becas para su perfeccionamiento o especialización en educación, sea en el país o en el extranjero, hasta por dos años, en estricto orden de capacidad y méritos;
d. Para realizar, previo concurso, estudios o investigaciones de conformidad a los programas y cuotas que establece el Ministerio de Educación, durante un año, cada siete años continuos;
e. Por representación sindical para dirigentes nacionales, regionales y provinciales;
f. Para asumir la representación del Perú en eventos internacionales de carácter deportivo, cultural, sindical y otros que señala el reglamento, por un plazo máximo de treinta días; y,
g. Por estudios de profesionalización, durante el mes de marzo, para los docentes no titulados».
**Artículo 17.-** Los profesores del Estado, tienen derecho a licencia, sin goce de remuneraciones, como profesores, en los casos siguientes:
1. Hasta por un año por motivos particulares dentro de un quinquenio:

2. Hasta por dos años, para estudios profesionales de especialización o post-grado en educación; y,
3. Por el tiempo que dure el desempeño de funciones públicas como resultado de procesos electorales o por asumir cargos políticos o de confianza en la Administración Pública.

**CAPITULO V**
**DE LA JORNADA LABORAL**

**Artículo 18.-** Dentro de la jornada laboral del profesorado del Estado en todos los niveles y modalidades, el dictado de clases tiene el límite máximo de veinticuatro horas a la semana.
Cuando existe disponibilidad de horas de clase podrá extenderse provisionalmente el límite Indicado, siendo remuneradas dichas horas proporcionalmente al íntegro de la remuneración que percibe el profesor por la jornada laboral ordinaria.
El reglamento determina la jornada laboral en los casos de centros educativos y programas cuyo funcionamiento no sea compatible con la jornada laboral ordinaria. (*)
(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:
«**Artículo 18.-** La jornada laboral ordinaria de los profesores al servicio del Estado, en centros y programas educativos, sea cual fuere el nivel y modalidad, es de 24 horas pedagógicas. Cada hora pedagógica tiene una duración de 45 minutos.
Para los casos que, por razones de nivel educativo, modalidad, especialidad o disponibilidad de horas, en los centros educativos, el trabajo de profesor se extiende más allá de la jornada laboral; se paga por cada hora adicional 1 / 24ava. parte de la remuneración de 24 horas pedagógicas de cada nivel de la carrera magisterial hasta 30 horas pedagógicas».

**Artículo 19.-** La jornada de trabajo para los profesores del área de la Administración de la Educación es la establecida para los trabajadores del sector público o privado, según el caso.

**Artículo 20.-** La jornada laboral para los Directores de centros educativos de cualquier nivel o modalidad, así como para sus Subdirectores, Asesores y quienes ejercen cargos directivos es de cuarenta horas a la semana. (*)
(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:
«**Artículo 20.-** La jornada ordinaria para el Personal Directivo y Jerárquico de cualquier nivel y modalidad, como para el Personal Docente del nivel Educación Superior, es de 40 horas a la semana.
Las remuneraciones para los profesores con jornada de 40 horas, es igual a ciento treinta por ciento (130%) de la remuneración del profesor de 24 horas de su mismo nivel de la Carrera Pública Magisterial».

**CAPITULO VI**
**DE LA SINDICALIZACION Y ASOCIACION**

**Artículo 21.-** El profesorado tiene derecho a la libre sindicalización y a libre asociación.
El Ministerio de Educación reconoce y garantiza el desarrollo de las funciones de quienes ejercen la representatividad sindical o asociativa en armonía con la ley específica de la materia.
El reconocimiento oficial de los sindicatos y asociaciones se hace de acuerdo a ley. (*)
(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:
«**Artículo 21.-** El profesor tiene derecho a libre sindicalización y asociación. El Ministerio de Educación reconoce y garantiza el desarrollo de las funciones del personal que ejerza representación sindical o asociativa, en armonía con la ley específica de la materia.
Los afiliados a los sindicatos tienen derecho a solicitar que las cotizaciones gremiales sean descontadas por planillas. El profesor o docente tiene derecho a solicitar no ser descontado por dicho concepto.
El reconocimiento oficial de los sindicatos y asociaciones se hace de acuerdo a ley».

**CAPITULO VII**
**DE LA SEGURIDAD Y BIENESTAR SOCIAL**

**Artículo 22.-** El Ministerio de Educación, el Ministerio de Vivienda y Construcción y las entidades magisteriales que se constituyen para este efecto, promueven en forma coordinada la ejecución de programas de construcción y financiamiento de viviendas propias para los profesores. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Artículo 22.-** El Ministerio de Educación en coordinación con el Ministerio de Vivienda y Construcción y con las organizaciones representativas del Magisterio, promueven la ejecución de programas de construcción y financiamiento de viviendas propias para los profesores.

Constitúyase el «Proyecto Especial de Vivienda Magisterial» con autonomía técnica, económica y administrativa y como unidad ejecutiva conformada por un Directorio y por los órganos técnicos y administrativos correspondientes. El Directorio está conformado por representantes del Ministerio de Educación, del Ministerio de Vivienda y Construcción y mayoritariamente con delegados de las organizaciones representativas del Magisterio.

El Estado reserva para el Magisterio el 20% de viviendas en todos los programas que efectúe».

**Artículo 23.-** Los locales escolares que construya el Estado en zonas de frontera y áreas rurales incluirán viviendas para los profesores.

En los locales escolares que están en funcionamiento en las zonas y áreas mencionadas, que no cuentan con este servicio, se habilitarán progresivamente viviendas para los docentes.

**Artículo 24.-** El Ministerio de Educación apoya la instalación de la Casa del Maestro, farmacias, centros asistenciales, bazares y centros de recreación, de cultura y de turismo. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Artículo 24.-** Créase en el Ministerio de Educación el Fondo «Casa del Maestro», para la construcción de sedes magisteriales, administrado por sus organizaciones representativas, a fin de atender prestaciones asistenciales de abastecimiento, de recreación, cultura, actualización profesional y turismo para profesores».

**Artículo 25.-** El Ministerio de Educación fomenta y apoya la producción intelectual de los profesores facilitando la edición de las obras que significan una contribución al desarrollo de la educación nacional y la cultura.

**CAPITULO VIII**
**DE LOS ESTIMULOS Y SANCIONES**

**Artículo 26.-** Los profesores en ejercicio gozan de los siguientes estímulos:

a. Agradecimiento y felicitación mediante Resolución Directoral, Ministerial o Suprema;
b. Becas;
c. Viajes organizados por el Ministerio de Educación; destinados al conocimiento del país y de América; y,
d. Palmas Magisteriales, que dan lugar a la bonificación que señale el reglamento de la presente Ley.

**Artículo 27.-** Los profesores, en caso de incumplimiento de los deberes y obligaciones debidamente comprobados, son pasibles de las siguientes sanciones:

a. Amonestación;
b. Multas;
c. Suspensión en el ejercicio de sus funciones;
d. Separación temporal del servicio hasta por tres años; y,
e. Separación definitiva del servicio.

Las sanciones mencionadas en los incisos a) y b) se aplican oyendo previamente al profesor imputado de falta, y de los incisos c), d) y e) se aplican sólo previo proceso administrativo en el que puede ejercer su derecho de defensa. La inhabilitación profesional es impuesta por la sentencia judicial que sanciona un delito común.

**Artículo 28.-** En la ficha personal de Escalafón se anotan tanto los méritos como los deméritos de los profesores. Con excepción de la separación definitiva y la inhabilitación, los deméritos anotados en la ficha personal de Escalafón prescriben a los cinco años.

**TITULO III**
**DE LA CARRERA PÚBLICA DEL PROFESORADO**

**CAPITULO IX**
**DE SU ESTRUCTURA**

**Artículo 29.-** La Carrera Pública del Profesorado está estructurada por niveles y áreas magisteriales. Se registra en el Escalafón correspondiente. Acceden a ella quienes tienen título profesional en educación.

**Artículo 30.-** Los niveles magisteriales de la Carrera Pública del Profesorado son ocho.

El tiempo mínimo de permanencia en cada uno es el siguiente:

En el Nivel I : dos años

En el Nivel II : dos años
En el Nivel III : tres años
En el Nivel IV : tres años
En el Nivel V : cuatro años
En el Nivel VI : cuatro años
En el Nivel VII : cuatro años
En el Nivel VIII : indefinido (*)
(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:
«Artículo 30.- Los niveles de la Carrera Pública del Profesorado son cinco.
El tiempo mínimo de permanencia en cada uno de los niveles es el siguiente:
En el Nivel I : Cinco años,
En el Nivel II : Cinco años,
En el Nivel III : Cinco años,
En el Nivel IV : Cinco años, y
En el Nivel V : Indefinido.
El reconocimiento del tiempo de servicios es de oficio».

**Artículo 31.-** El ejercicio profesional del profesorado se realiza en dos áreas:
a. Docencia, que se cumple mediante la acción educativa en los centros y programas respectivos en relación directa o indirecta con el educando; y,
b. Administración de la educación, que se cumple por las funciones de investigación, tecnico-pedagógicas o administración vinculada con la educación. (*)
(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:
«**Artículo 31.-** El ejercicio profesional del profesor se realiza en dos áreas:
a. Docencia, se cumple mediante la acción educativa en los centros y programas educativos respectivos en relación directa con el educando; y,
b. Administración de la Educación, que se cumple por las funciones de la administración de la educación, de investigación y técnico-pedagógicas vinculadas con la educación».

**Artículo 32.-** Los cargos de las áreas de la Docencia y de la Administración de la Educación, así como su ubicación en cada nivel de la Carrera, se determinan en el Reglamento, teniendo en cuenta que la Carrera Pública del Profesorado está estructurada por niveles y no por cargos, El profesional de la educación puede ascender hasta el octavo nivel y desempeñar los cargos comprendidos en cualquiera de las áreas y niveles, siempre que satisfaga los requisitos establecidos.

**Artículo 33.-** El desplazamiento de los profesionales de la educación en las áreas de la Docencia y Administración se realiza:
a. Verticalmente, por ascenso de un nivel a otro inmediato superior en cualquiera de las áreas magisteriales; y,
b. Horizontalmente, por reasignación de un área a otra dentro del mismo nivel.

**CAPITULO X**
**DEL INGRESO, REINGRESO, EVALUACION Y ASCENSOS EN LA CARRERA PUBLICA**

**Artículo 34.-** El ingreso a la Carrera Pública del Profesorado se efectúa por nombramiento en el primer nivel y en el área de la Docencia de centros y programas educativos del Estado. Los nombramientos deberán hacerse para zonas rurales o urbanas de menor desarrollo relativo del departamento de origen del profesor o en el de sus estudios.
Los que al graduarse hayan ocupado los dos primeros puestos en el cuadro de méritos de cada institución de formación docente, serán nombrados de preferencia y a su solicitud, en la localidad que escojan en uno de los departamentos indicados en el párrafo anterior. (*)
(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:
«**Artículo 34.-** El ingreso a la Carrera Pública del Profesorado se efectúa por nombramiento en el primer nivel y en el área de la Docencia, en Centros y Programas Educativos del Estado; los nombramientos deben hacerse para zonas rurales o urbanas de menor desarrollo relativo de la región de origen del profesor.
En cada repartición desconcentrada del Ministerio de Educación se efectúa la evaluación del profesorado por un Comité constituido para tal efecto el que se sujeta a las normas de los Artículos 37, 38, 39 y 40 de la Ley Nº 24029.
Los que al graduarse hayan ocupado los dos primeros puestos en el cuadro de méritos de cada institución de formación docente serán nombrados de preferencia y a su solicitud en la localidad que ellos escojan en la jurisdicción

señalada en el primer párrafo del presente artículo».

**Artículo 35.-** Son requisitos para ingresar a la Carrera Pública del Profesorado:

a. Ser peruano;

b. Poseer título profesional de profesor;

c. Acreditar buena salud y conducta; y,

d. Obtener nombramiento.

**Artículo 36.-** El reingreso de los profesionales de la educación a la Carrera Pública del Profesorado, se efectúa en el mismo nivel en que se produjo su cese.

**Artículo 37.-** La evaluación de los profesores es permanente e integral.

**Artículo 38.-** En el proceso de la evaluación se consideran los siguientes aspectos básicos:

a. Antecedentes profesionales:

- Títulos o grados obtenidos con posterioridad al título profesional en educación;
- Estudios de perfeccionamiento y especialización, o ponencias y trabajos presentados en congresos pedagógicos y científicos;
- Tiempo de servicios; y,
- Cargos desempeñados.

b. Desempeño laboral:

- Eficiencia en el servicio;
- Asistencia y puntualidad; y,
- Participación en trabajo comunal.

c. Méritos:

- Distinciones y reconocimiento oficiales; y,
- Producción intelectual.

Los Institutos Superiores Pedagógicos evalúan su profesorado de acuerdo con sus propios reglamentos, previamente aprobados por el Ministerio de Educación.

**Artículo 39.-** La evaluación del profesorado se realiza en forma desconcentrada. Para este fin se establecen Comités de Evaluación Magisterial Departamentales y Zonales autónomos, en los que están representados las organizaciones sindicales constituidas conforme a ley.

Los Comités de Evaluación resolverán, asimismo, los reclamos contra las Resoluciones de la autoridad administrativa dictadas en contravención a los resultados de la evaluación.

**Artículo 40.-** No pueden integrar el Comité de Evaluación Magisterial los parientes del evaluado hasta el segundo grado de afinidad y cuarto de consanguinidad.

**Artículo 41.-** En la capital de la República funciona el Escalafón Magisterial Central, y en cada una de las Direcciones Departamentales y Zonales una dependencia de aquel.

El profesor tiene acceso a su ficha personal en cualquier momento.

**Artículo 42.-** Un sistema único regula los ascensos en la Carrera. Los puntajes y los procedimientos serán establecidos en el reglamento respectivo.

**Artículo 43.-** El ascenso del primero al segundo nivel de la carrera es automático, al cumplir el tiempo mínimo de permanencia establecido para ese nivel.

Los ascensos entre el segundo y el octavo nivel se realizan mediante evaluación y haber cumplido el tiempo mínimo de permanencia real y efectivo establecido para cada nivel. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Artículo 43.-** El ascenso del primer al segundo nivel de la carrera es automático al cumplir el tiempo mínimo de permanencia establecido para ese nivel.

Los ascensos entre el segundo y el quinto nivel se realicen mediante evaluación, al haber cumplido el tiempo mínimo de permanencia real y efectivo establecido para cada nivel.

Para los Profesores o Licenciados en Educación, los años de estudios de formación profesional son acumulados al tiempo de servicios a partir de los doce y medio (12.5) años de servicios para las mujeres y de los quince (15) años para los varones».

**Artículo 44.-** Para ascender de un nivel a otro se requiere:

a. Haber aprobado los cursos de perfeccionamiento que se establezcan en el Reglamento para el III, IV y V nivel;

b. Haber aprobado los cursos de especialización que se establezcan en el Reglamento para el VI; VII, y VIII nivel; y,

c. Cumplir con los demás requisitos que se establezcan en el Reglamento.

**CAPITULO XI**

**DEL CESE**

**Artículo 45.-** El cese de los profesores en servicio se produce por:

a. Solicitud;

b. Abandono injustificado del cargo;
c. Incapacidad física o mental debidamente comprobada;
d. Límite de edad;
e. Aplicación de sanción disciplinaria;
f. Muerte; y,
g. Por tiempo de servicios, 25 años para las mujeres y 30 años para los varones, respectivamente, incluyendo los estudios de formación profesional.

Los ceses previstos en los incisos b) y e) del artículo anterior se efectúan previo proceso administrativo. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Artículo 45.-** El cese de los profesores en servicio se produce por:
a. A su solicitud;
b. Por abandono injustificado del cargo;
c. Por incapacidad física o mental debidamente comprobada;
d. Por límite de edad;
e. Por aplicación de sanción disciplinaria; y,
f. Por muerte.

Voluntariamente, cesan por tiempo de servicios las mujeres al cumplir 25 años y los varones 30, el ejercicio docente. En ambos casos se incluirá el tiempo de estudios de formación profesional.

Los ceses previstos en los incisos b) y e) del presente artículo se efectúan previo proceso administrativo.

En los ceses previstos en los incisos c) y d), el profesor con nivel inferior al V, cesará con el nivel inmediato superior al que tenía al momento de solicitar su cese».

**CAPITULO XII**

**DE LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 46.-** Las remuneraciones al profesorado al servicio del Estado se otorgan teniendo en cuenta los siguientes criterios:
a. A igual nivel y jornada laboral, igual remuneración básica;
b. Aumento proporcional de las remuneraciones por niveles superiores y ascensos en la carrera; y.
c. Las remuneraciones básicas no son objeto de disminución.

**Artículo 47.-** El profesor tiene derecho a percibir las remuneraciones, bonificaciones y goces para el grupo profesional de los servidores de la administración pública, de acuerdo con el Sistema Único de Remuneraciones establecido por el Decreto Legislativo Nº 276. Igualmente, a remuneración por trabajos o cargos desempeñados fuera de su jornada ordinaria en horarios diferentes dentro del mismo centro educativo o fuera de él. *(* Artículo dejado en suspenso por el Artículo 6 del Decreto Supremo Nº 276-91-EF publicado el 26-11-91)*

**Artículo 48.-** El profesor que presta servicios en zonas de frontera, selva, medio rural, lugares inhóspitos o de altura excepcional, expresamente señalados por Resolución Ministerial, percibe la bonificación correspondiente. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Artículo 48.-** El profesor tiene derecho a percibir una bonificación especial mensual por preparación de clases y evaluación equivalente al 30% de su remuneración total.

El Personal Directivo y Jerárquico, así como el Personal Docente de la Administración de Educación, así como el Personal Docente de Educación Superior incluidos en la presente ley, perciben, además, una bonificación adicional por el desempeño del cargo y por la preparación de documentos de gestión equivalente al 5% de su remuneración total.

El profesor que presta servicios en: zona de frontera, Selva, zona rural, altura excepcional, zona de menor desarrollo relativo y emergencia tiene derecho a percibir una bonificación por zona diferenciada del 10% de su remuneración permanente por cada uno de los conceptos señalados hasta un máximo de tres».

**Artículo 49.-** La remuneración compensatoria por tiempo de servicios se otorga al momento del cese a razón de un sueldo básico por cada año completo o fracción mayor de seis meses de servicios oficiales, con deducción del adelanto que se otorga en la adjudicación de viviendas del Fondo Nacional de Vivienda.

**Artículo 50.-** Los profesores tienen derecho al goce íntegro de sus remuneraciones en caso de enfermedad degenerativa o de incapacidad física o mental contraídas en servicio o con ocasión del mismo.

**Artículo 51.-** El profesor tiene derecho a un subsidio por luto al fallecer su cónyuge, equivalente a dos remuneraciones o pensiones, y subsidio equivalente a una remuneración o pensión por fallecimiento del padre y madre. Al fallecer el profesor, activo o pensionista, el cónyuge, hijos, padres o hermanos, en forma excluyente, tienen derecho a un subsidio de tres remuneraciones o pensiones. *(* De conformidad con el Artículo 1 del Decreto Supremo Nº 041-2001-ED publicado el 19-06-2001, se precisa que las remuneraciones a las que se refiere este artículo debe ser entendidas como remuneraciones totales, tal como lo prevé la definición contenida en el Decreto Supremo Nº 051-91-PCM.)*

**Artículo 52.-** Los profesores tienen derecho a una gratificación de medio sueldo básico tanto por Fiestas Patrias como por Navidad y al goce de un subsidio por escolaridad. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Artículo 52.-** El profesor tiene derecho a percibir además una remuneración total permanente por Fiestas Patrias, por Navidad y por Escolaridad en el mes de marzo; este concepto de remuneración total permanente no incluye bonificaciones.

El profesor tiene derecho a percibir dos remuneraciones íntegras al cumplir 20 años de servicios, la mujer, y 25 años de servicios, el varón; y tres remuneraciones íntegras, al cumplir 25 años de servicios, la mujer, y 30 años de servicios, los varones.

El profesor percibe una remuneración personal de dos por ciento (2%) de la remuneración básica por cada año de servicios cumplidos». *(* De conformidad con el Artículo 1 del Decreto Supremo Nº 041-2001-ED publicado el 19-06-2001, se precisa que las remuneraciones íntegras a las que se refiere este artículo debe ser entendidas como remuneraciones totales, tal como lo prevé la definición contenida en el Decreto Supremo Nº 051-91-PCM.)*

**CAPITULO XIII**

**DE LAS REASIGNACIONES Y PERMUTAS**

**Artículo 53.-** La reasignación del profesorado se efectúa en los términos y condiciones que señala el reglamento, previa publicidad de las plazas disponibles.

Para desempeñar un cargo de confianza, de los establecidos en el Capítulo IV del Título III del Decreto Legislativo Nº 217 se requiere como mínimo ser Profesor del VII Nivel y tener no menos de quince años de servicios. El nombramiento no está sujeto a ningún otro requisito. Al dejar el cargo de confianza retorna al nivel magisterial que tenía en la Carrera Pública del Profesorado. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Artículo 53.-** La reasignación del profesorado se efectúa en los términos y condiciones que señale el Reglamento, previa publicidad de las plazas disponibles. Para desempeñar un cargo de confianza, de los establecidos en el Capítulo IV, Título III, del Decreto Legislativo Nº 217, se requiere como mínimo tener título de profesor y haber desempeñado la función docente oficial por un tiempo no menor de 15 años de servicios los varones y 12.5 años las mujeres. El nombramiento no está sujeto a ningún otro requisito. Al dejar el cargo de confianza se reintegrará al que tenía en la Carrera Pública del Profesorado».

**Artículo 54.-** La permuta se efectúa a solicitud de los interesados siempre que sean del mismo nivel y lo pidan hasta el tercer trimestre de año escolar. Se harán efectivos en el año siguiente debiendo permanecer por lo menos un año en sus nuevas colocaciones.

El Reglamento determina las normas y procedimientos.

**Artículo 55.-** La reasignación o permuta a una ciudad capital de departamento, requiere haber servido como mínimo tres años en provincias. Para hacerlo a Lima o Callao se requiere haber servido cinco años en otros lugares.

La misma norma se aplica para la cobertura de licencias o interinatos en cargos vacantes.

**Artículo 56.-** En cada repartición desconcentrada del Ministerio de Educación se efectúa la evaluación de las solicitudes de reasignación en los meses de enero y febrero de cada año por un Comité constituido para este efecto, el que se sujeta a las normas de los Artículos 37, 39 y 40.

El Cuadro de Evaluación elaborado por dicho Comité tiene vigencia para la cobertura de las vacantes que se produzcan hasta el 31 de diciembre de dicho año. Sin embargo, si la vacante se produjera a partir del mes de octubre,

la reasignación se hace efectiva el primero de enero del año siguiente; mientras tanto la vacante se cubre transitoriamente con personal interino.

**Artículo 57.-** Los profesores que prestan servicios en zona de menor desarrollo relativo, en lugares inhóspitos y en zonas de frontera, tienen prioridad en la atención de sus solicitudes de reasignación. Para ello se destinarán las plazas vacantes en la proporción que determine el reglamento.

**CAPITULO XIV**

**DEL PROFESORADO CESANTE**

**Artículo 58.-** Las pensiones de cesantía y jubilación del profesorado al servicio del Estado no sometidas al régimen de Seguridad Social del Perú, se nivelan automáticamente con las remuneraciones vigentes para el profesorado en servicio, con arreglo a ley. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Artículo 58.-** Las pensiones de cesantía y jubilación del profesor al servicio del Estado se nivelan automáticamente con las remuneraciones vigentes para el profesorado en servicio activo». *(*Artículo derogado por Tercera Disposición Final de la Ley N° 28449, publicado el 30-12-2004.)*

**Artículo 59.-** Las pensiones de cesantía se otorgan a los profesores al amparo del Decreto Ley Nº 20530, con base en el último sueldo percibido con todas las bonificaciones pensionables. *(* Artículo derogado por Tercera Disposición Final de la Ley N° 28449, publicado el 30-12-2004.)*

**Artículo 60.-** El profesor cesante o jubilado tiene además los siguientes derechos:

a. A la seguridad social de acuerdo con la ley respectiva;

b. A percibir gratificaciones por Navidad, Fiestas Patrias y las compensaciones por costo de vida en montos iguales a los del servicio activo; *(*Derogado por Tercera Disposición Final de la Ley N° 28449, publicado el 30-12-2004; excepto el derecho de percibir gratificaciones por Navidad y Fiestas Patrias)*

c. A generar sucesión de pensión en caso de muerte;

d. A participar en los programas de salud, vivienda, recreación y otros que promueve el Estado en favor del profesorado en actividad;

e. A que sus pensiones le sean pagadas en efectivo y en su domicilio, en los casos de impedimento físico o sean mayores de setenta años; y,

f. Gozar del 50% de descuento en las tarifas de los servicios de transportes del Estado y en los espectáculos públicos culturales del mismo.

(*) De conformidad con Segunda Disposición Final de la Ley N° 28449, se precisa que el ingreso al servicio magisterial válido para estar comprendido en el régimen del D. Ley N° 20530, es en condición de nombrado o contratado hasta el 31-12-1980, y siempre que haya estado laborando conforme a la Ley del Profesorado al 20-05-1990.

**TITULO IV**

**DEL REGIMEN DEL PROFESORADO PARTICULAR**

**CAPITULO XV**

**Artículo 61.-** El servicio particular comprende a los profesores que trabajan en el área de la Docencia en centros y programas educativos de gestión no estatal. (*)

(*) Artículo modificado por la Primera Disposición Final del Decreto Ley Nº 26011, publicado el 27-12-92, cuyo texto es el siguiente:

«**Artículo 61.-** El servicio particular comprende a los profesores que trabajan en el área de la docencia en centros y programas educativos de régimen laboral de la actividad privada, así éstos reciban recursos provenientes del Estado.»

**Artículo 62.-** El profesorado del servicio particular está sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Su jornada laboral tiene el límite máximo señalado en el Artículo 19 de la presente Ley. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Artículo 62.-** El profesorado del servicio particular está sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

La jornada laboral se sujeta a lo establecido en el Artículo 18 de la presente ley.

Las remuneraciones de los profesores con título pedagógico, no serán menores a las que perciben los profesores al servicio del Estado. Por cada incremento de las pensiones de enseñanza de cada centro educativo serán

incrementadas las remuneraciones de sus respectivos docentes».

**Artículo 63.-** El sistema de evaluación del profesorado particular se determina en el Reglamento Interno del Centro Educativo considerando los aspectos básicos señalados en el Artículo Nº 38.

La hoja anual de evaluación será enviada al Órgano Departamental o Zonal del Ministerio de Educación para su archivo. Este documento acredita los servicios y el consiguiente derecho de los profesores a las prestaciones de la Seguridad Social.

**TITULO V**

**DEL PERSONAL MAGISTERIAL SIN TITULO PROFESIONAL EN EDUCACION**

**CAPITULO XVI**

**DE LA SITUACION LABORAL**

**Artículo 64.-** El personal docente en servicio sin título profesional en educación, ingresa a la Carrera Pública del Profesorado al obtener su título.

Los que poseen título en otras profesiones de nivel educativo superior tienen derecho a convalidar los cursos de su especialidad y los afines. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Artículo 64.-** El personal docente en servicio sin título pedagógico, ingresa a la Carrera Pública del Profesorado al obtener este título.

Los auxiliares de educación son considerados como personal docente sin título pedagógico en servicio. El reglamento normará las características de sus funciones».

**Artículo 65.-** El personal docente que labora en el Nivel Superior del sistema educativo se rige por un Reglamento especial que determina su jornada de labor, titulación profesional y remuneraciones y demás obligaciones y derechos.

**Artículo 66.-** El profesor docente en servicio sin título profesional en educación y con nombramiento interino, se agrupa según sus estudios, del siguiente modo:

a. Con estudios pedagógicos concluidos;

b. Con título profesional no pedagógico de nivel superior educativo;

c. Con estudios pedagógicos no concluidos;

d. Con estudios no pedagógicos del nivel superior educativo; y,

e. Con estudios completos de educación secundaria.

El Ministerio de Educación establece para dicho personal una escala diferenciada de remuneraciones. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Artículo 66.-** El personal docente en servicio sin título profesional en educación y con nombramiento interino, se agrupa según sus estudios, de la siguiente manera:

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.

El Ministerio de Educación establece para dicho personal una escala diferenciada de remuneraciones.

Queda prohibido el nombramiento de personal docente en calidad de titular o de interino para aquellas personas que sólo cuentan con estudios completos de Educación Secundaria».

**Artículo 67.-** Corresponden al personal docente en servicio al que se refiere este Capítulo, los derechos y deberes que esta Ley señala, en particular los del Capítulo IV de su Título II, que sean compatibles con su situación de docentes sin título pedagógico. Los que laboren durante un año tendrán derecho a ser reubicados en las vacantes que se produzcan, observándose el orden de prioridad señalado en el artículo anterior.

**Artículo 68.-** Los docentes de las escuelas y colegios bilingües que no poseen título profesional en educación percibirán remuneraciones equivalentes al Primer Nivel Magisterial.

**TITULO VI**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS Y FINALES**

**CAPITULO XVII**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**Artículo 69.-** Los docentes que presten servicios eventuales al Estado en el área de la docencia

por un período igual o mayor a seis meses, tienen derecho a la compensación por tiempo de servicios.

**Artículo 70.-** El profesorado que labora en centros y programas educativos de otros sectores de la Administración Pública, Municipios y Centros Educativos fiscalizados se rigen por la presente Ley en cuanto les corresponda.

**Artículo 71.-** El profesorado de los centros educativos fiscalizados es nombrado por el Ministerio de Educación a propuesta de las empresas.

**Artículo 72.-** Los títulos profesionales en educación expedidos por las Universidades, Institutos Pedagógicos Nacionales, Institutos Pedagógicos Superiores, Escuelas Normales, Institutos de Educación Familiar, Institutos de Educación Física, Centros Superiores de Investigación, Recreación, Educación Física y Deporte, ex Institutos Nacionales de perfeccionamiento y capacitación magisterial, Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo de la Educación, Secciones Normales de las Escuelas de Arte y demás centros de formación magisterial equiparable autorizados oficialmente, son equivalentes al de Profesor o Licenciado para los efectos de la Carrera Pública del Profesorado. En adelante rige el título de Profesor a que se refiere la presente Ley.

**Artículo 73.-** Los extranjeros pueden trabajar en los centros y programas educativos de gestión estatal y no estatal, de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes y en los cargos que el Ministerio de Educación autoriza expresamente.

**Artículo 74.-** Para acogerse a lo dispuesto en el artículo precedente los extranjeros deben poseer título profesional en Educación u otro título profesional de nivel superior; efectuar su revalidación con sujeción a las normas o convenios existentes y registrarlo en la Dirección Departamental o Zonal de Educación correspondiente.

En ningún caso podrán trabajar en zonas de frontera profesores que no sean peruanos de nacimiento.

**Artículo 75.-** El Tribunal del Servicio Civil conoce y resuelve en última instancia administrativa las reclamaciones del profesorado de servicio del Estado para la defensa de sus derechos de acuerdo con las normas de su competencia y procedimiento.

«**Artículo 76.-** Las plazas correspondientes a los cargos Directivos o Jerárquicos de los Centros y Programas son cubiertas mediante concurso público que en su primera fase se realiza entre los Profesores del mismo Centro o Programa Educativo. Para tal efecto en cada repartición desconcentrada del Ministerio de Educación se constituye un Comité de Evaluación que se sujeta a las normas de los Artículos 37, 38, 39 y 40 de la Ley Nº 24029.

Existe el recurso de revisión y el de apelación según el caso». *(*Artículo adicionado por el Artículo 2 de la Ley Nº 25212 publicada el 20-05-90.)*

**CAPITULO XVIII**

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera. -**El profesorado del Área de la Docencia, por esta única vez, asciende un nivel de la carrera pública por el mérito de su tiempo de servicios docentes oficiales computados al 31 de diciembre de 1982, sin otra excepción que la de quienes; hubiesen sido sancionados con suspensión en el quinquenio 1980-1984. (*)

(*) Disposición modificada por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Primera.-** El profesorado del área de la docencia, por excepción de lo previsto en el artículo 11 de la presente Ley por esta única vez, es ubicado en el nivel de la carrera pública que le corresponde en función de sus años de servicios y del tiempo de permanencia, de conformidad con el artículo 30 de esta Ley.

Para este efecto, los años de servicios oficiales son computados hasta la fecha de promulgación de la presente Ley».

**Segunda.-** La remuneración básica correspondiente al Primer Nivel Magisterial se fija en cuatro Unidades de Referencia, tomando como base la jornada laboral ordinaria. Los otros niveles tendrán un haber básico proporcional.

Ésta escala se aplicará progresivamente. (*)

(*) Disposición modificada por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Segunda.-** La remuneración básica correspondiente al primer nivel magisterial establecida en el artículo 30 de la presente Ley no será menor de 6.2 Unidades Remunerativas Públicas; así como el índice remunerativo del quinto nivel es

equivalente al que tiene un Viceministro de Estado».

**Tercera.-** Los Bachilleres Profesionales en Educación egresados de las Escuelas Superiores de Educación Profesional, se ubican hasta el Segundo Nivel de la carrera al cumplir la permanencia exigida. Para ascender a los otros niveles deben optar el título de Profesor. Para el efecto tienen derecho de convalidar las asignaturas de Formación Profesional que hubieran cursado.

**Cuarta.-** Los profesores que en razón de cargo obtenido mediante concurso están ubicados en un nivel superior al que les corresponde según su tiempo de servicios, no pueden ascender de nivel hasta que cumplan con los requisitos establecidos por la presente Ley.

**Quinta.-** El Ministerio de Educación sólo autoriza el nombramiento interino de personal docente, sin título profesional en educación en los casos, que no exista disponibilidad de personal titulado. Para el efecto se observará la prioridad señalada en el Artículo Nº 66. (*)

(*) Disposición modificada por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Quinta.-** Los docentes en actual servicio, con nombramiento interino, que estuvieron comprendidos en el inciso e) del artículo 66 de la Ley Nº 24029, se mantendrán en ese grupo hasta acreditar estudios de educación superior».

**Sexta.-** El Reglamento de la presente Ley se expedirá dentro de noventa días calendarios a partir de la fecha de su promulgación.

**Séptima.-** A partir de la vigencia de la presente Ley el Ministerio de Educación reconocerá de oficio el tiempo de servicios del profesorado y los goces derivados de éste.

Para el efecto se confiere plena validez a la información que contiene el escalafón vigente y se deja sin efecto los procedimientos y requisitos que contravengan esta disposición.

**Octava.-** Para los efectos de la financiación y aplicación progresiva de la presente Ley en los nuevos rubros que ella contiene, el Presupuesto General del Sector Público para 1985 creará una Cuenta de Orden «Desarrollo Magisterial». (*)

(*) Disposición modificada por el Artículo 1 de la Ley Nº 25212, publicada el 20-05-90, cuyo texto es el siguiente:

«**Octava.-** Para los efectos de la financiación o aplicación de la presente Ley, créase 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 esta Ley.

**Novena.-** Las Direcciones Departamentales y Zonales de Educación y demás cargos administrativos y docentes que estén servidos por profesores que no reúnen los requisitos de esta Ley, serán provistas por nuevo personal que satisfagan dichos requisitos.

**Décima.-** Los estudiantes que actualmente cursen estudios en las Escuelas Normales e Institutos Superiores Pedagógicos con planes y programas de ocho semestres académicos, concluirán dichos estudios con este régimen.

**Undécima.-** Los actuales cesantes y jubilados mayores de 75 años, continuarán percibiendo las bonificaciones que tienen al promulgarse la presente Ley, siempre que sumadas a su pensión no superen la remuneración de profesores en actividad de su nivel.

«**Décimo Segunda.-** Son recursos financieros propios del Proyecto Especial de Vivienda Magisterial, los ingresos del FONAVI provenientes del pago de aportaciones efectuadas a las remuneraciones de los profesores y, los que provengan del crédito interno, del crédito externo y de donaciones». (*Disposición adicionada por el Artículo 3 de la Ley Nº 25212 publicada el 20-05-90)

«**Décimo Tercera.-** El Fondo de «La Casa del Maestro» a que se refiere el artículo 24 de la Ley Nº 24029, será financiado por transferencia del Tesoro Público, con fondos de los Gobiernos Regionales, de las asignaciones no ejecutadas en el ejercicio anterior del Sector Educación y de los fondos del CAFAE.

El Ministerio de Vivienda y Construcción y el Ministerio de Educación, en coordinación con los Gobiernos Regionales y Locales, promoverán la adjudicación o expropiación de áreas de terrenos, a título gratuito, en cada una de sus jurisdicciones, destinadas a la infraestructura física de «La Casa del Maestro». (* Disposición adicionada por el Artículo 3 de la Ley Nº 25212 publicada el 20-05-90)

«**Décimo Cuarta.-** Los trabajadores de la educación comprendidos en la Ley del Profesorado, Nº 24029,

que ingresaron al servicio hasta el 31 de diciembre de 1980, pertenecientes al régimen de jubilación y pensiones (Decreto Ley Nº 19990), quedan comprendidos en el régimen de jubilación y pensiones previstos en el Decreto Ley Nº 20530». (* Disposición adicionada por el Artículo 3 de la Ley Nº 25212 publicada el 20-05-90)

**CAPITULO XIX**
**DISPOSICION FINAL**

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial, con excepción de las Disposiciones Transitorias Primera y Segunda, que rigen desde el 1 de enero de 1985.

Derogase el Decreto Ley Nº 22875, Ley del Magisterio, sus disposiciones complementarias, ampliatorias y otras disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Comuníquese al Presidente de la República para su promulgación.

Casa del Congreso, en Lima, a los doce días del mes de diciembre de mil novecientos ochenticuatro.

**MANUEL ULLOA ELIAS.**
**Presidente Senado.**

**ELIAS MENDOZA HABERSPERGER.**
**Presidente de la Cámara de Diputados.**

**CARLOS MANCHEGO BRAVO.**
**Senador Secretario.**

**ERNESTO OCAMPO MELENDEZ.**
**Diputado Secretario.**

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA
POR TANTO:
Mando se publique y cumpla
Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los Catorce días del mes de diciembre de mil novecientos ochenticuatro.

**FERNANDO BELAUNDE TERRY.**
**Presidente Constitucional de la República.**
**ANDRES CARDO FRANCO.**
**Ministro de Educación.**

## DS 019-90-ED REGLAMENTO DE LA LEY N° 24029, LEY DEL PROFESORADO Y SU MODIFICATORIA LEY N° 25212

**TITULO PRIMERO**
**DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPITULO I**
**DEL PROFESORADO**

**Artículo 1.-** El profesor es agente fundamental de la Educación y contribuye conjuntamente con la familia, la comunidad y el Estado al desarrollo integral del educando, inspirado en los principios de la democracia social.

**Artículo 2.-** Están comprendidos en la Ley del Profesorado y el presente Reglamento.

Los profesores que prestan servicios en Centros y Programas Educativos, en sus diferentes niveles y modalidades del Sector Educación y demás sectores de la Administración Pública, empresas públicas, gobiernos locales y otras entidades del Estado. Están comprendidos igualmente, los profesores de carrera que desempeñan cargos de confianza, en cuanto les corresponda;

Los profesionales de la Educación que laboran en la Administración de la Educación;

Los profesores de los Centros y Programas Educativos Fiscalizados;

Los profesores que prestan servicios en los Centros y Programas Educativos No Estatales, en cuanto les corresponda;

Los profesores en la condición de cesantes y jubilados;

Los profesionales con título no pedagógico que realizan funciones docentes y técnico-pedagógicas; y,

El personal docente en servicio sin título profesional y los Auxiliares de Educación.

El personal que labora en el nivel superior del Sistema Educativo se rige por un Reglamento Especial que determina su jornada de labor, titulación profesional, remuneraciones y demás obligaciones y derechos.

No están comprendidos en la Ley del Profesorado y el presente Reglamento, el profesorado de la

Universidad Peruana que se rige por su correspondiente Ley y disposiciones específicas.

**Artículo 3.-** En concordancia con el Artículo 41 de la Constitución Política del Perú, el profesorado es Carrera Pública en las diversas ramas de la enseñanza oficial y de la Administración Educativa con los derechos y obligaciones que le acuerde la Constitución Política del Perú, la Ley del Profesorado, el presente Reglamento y demás dispositivos legales.

**Artículo 4.-** Las instituciones públicas que cuenten con profesores a su servicio están obligadas a cumplir con lo establecido en la Ley del Profesorado y el presente Reglamento.

**Artículo 5.-** Los profesores que presten servicios en el sector privado percibirán los beneficios otorgados para dicho sector, independientemente de los concedidos por las respectivas instituciones no estatales.

**Artículo 6.-** Las normas y beneficios para los servidores del sector público, son aplicables a los profesores a cargo del Estado en cuanto sean compatibles con la Ley del Profesorado.

**TITULO SEGUNDO**
**NORMAS COMUNES DEL PROFESORADO**

**CAPITULO II**
**DE LA FORMACION PROFESIONAL**

**Artículo 7.-** La formación profesional del profesorado corresponde al nivel de Educación Superior y se realiza en las Universidades e Institutos Superiores Pedagógicos, en no menos de diez semestres académicos.

Los Planes y Programas se formulan y ejecutan en armonía con lo dispuesto en el Artículo 56 de la Ley General de Educación Nº 23384, los objetivos señalados en el Artículo 5 de la Ley del Profesorado Nº 24029, los lineamientos de política educativa, los avances de la ciencia y tecnología de la educación, los planes de desarrollo y con la lealtad a la Constitución Política y los valores nacionales. La formación permanente de los profesores se basa en la investigación, en correspondencia con los requerimientos del desarrollo de la educación nacional y regional.

**Artículo 8.-** El Ministerio de Educación, las Universidades, los Institutos Superiores Pedagógicos y los Centros de Formación Magisterial a que se refiere el Artículo 72 de la Ley Nº 24029, son responsables de asegurar el logro de los objetivos de la formación profesional establecidos en la Ley del Profesorado. Con tal propósito, los Planes y Programas de Estudios serán rigurosamente elaborados y actualizados por el Ministerio de Educación.

**Artículo 9.-** La Estructura Curricular Básica y demás documentos normativos para la formación profesional del profesorado son de responsabilidad del Ministerio de Educación. Se podrá, además, elaborar Estructuras Curriculares Experimentales con aprobación del Ministerio de Educación.

**Artículo 10.-** El ingreso de alumnos en los Institutos Superiores Pedagógicos se realiza mediante proceso de selección e incluye una Prueba de Ingreso.

**Artículo 11.-** Están exceptuadas del proceso de selección los alumnos de Educación Secundaria que hayan obtenido los tres primeros puestos al concluir sus estudios. El número de exonerados en cada Instituto se determinará en función de las vacantes disponibles. Tienen prioridad los alumnos que proceden de la zona de influencia.

**Artículo 12.-** Las especialidades y menciones en la formación profesional del profesorado que ofrecen los Institutos Superiores Pedagógicos responden a los planes de desarrollo de la región y a los requerimientos educativos de su ámbito de influencia.

Estas son determinadas por el Ministerio de Educación a propuesta de los Gobiernos Regionales.

**Artículo 13.-** La Estructura Curricular Básica para la formación profesional del profesorado, comprende dos (02) áreas fundamentales: Formación Básica y Formación Especializada. Comprendiéndose dentro de esta última la Práctica Profesional.

El estudio sistemático de la Constitución de los Derechos Humanos es obligatorio.

**Artículo 14.-** La Estructura Curricular Básica de la formación profesional del profesorado, fijará un número de créditos que permita la diversificación curricular a fin de atender el conocimiento de las culturas y lenguas aborígenes, el destino histórico de la nación, así como las necesidades educativas de cada región. Su implementación es responsabilidad de los gobiernos regionales con autorización del Ministerio de Educación.

**Artículo 15.-** La investigación y experimentación científica y tecnológica son actividades permanentes del régimen académico de la formación del profesorado. Los resultados serán informados al Ministerio de Educación para su difusión.

**Artículo 16.-** Los Institutos Superiores Pedagógicos otorgan a nombre de la Nación el título profesional de profesor con especificación del Nivel o Modalidad y mención de la Especialidad en el caso que corresponda.

**Artículo 17.-** El Título de Profesor es equivalente al de Licenciado en Educación que otorgan las Universidades. Ambas dan iguales derechos en el ejercicio profesional y para el ascenso en la Carrera Pública del Profesorado. Considéranse igualmente equivalentes los expedidos por los Centros de Formación Magisterial a que se refiere el Artículo 72 de la Ley Nº 24029.

**Artículo 18.-** Los estudios realizados en los Institutos Superiores Pedagógicos son convalidables en las Universidades, de acuerdo con la ley los estatutos de cada una de ellas. Habilitan para continuar cualquier otro estudio, inclusive los de segunda especialidad profesional.

**Artículo 19.-** Los profesionales titulados en Institutos Superiores Pedagógicos, tienen derecho a solicitar en cualquier Universidad del país que cuente con Facultad de Educación, la obtención del grado académico de Bachiller en Educación, previa exoneración del procedimiento ordinario del concurso de admisión y con la debida convalidación de los estudios ejecutados en su correspondiente profesionalización.

Los estudios de complementación para el Grado de Bachiller, no excederán de dos semestres académicos.

**Artículo 20.-** La revalidación y convalidación de estudios seguidos en el extranjero se hacen en los Institutos Superiores Pedagógicos o en las Universidades que tienen Facultad de Educación. El Ministerio de Educación, a través de sus órganos competentes normará los procedimientos respectivos, teniendo en cuenta los acuerdos internacionales.

**CAPITULO III**
**DE LA PROFESIONALIZACION, PERFECCIONAMIENTO Y ESPECIALIZACION**

**Artículo 21.-** La profesionalización o formación profesional de los docentes comprendidos en los incisos e) y f) del Artículo 2 del presente Reglamento, tiene carácter transitorio y se realiza en los Institutos Superiores Pedagógicos Estatales y, previo Convenio, en las Universidades.

**Artículo 22.-** Los convenios a los que se hace referencia en el artículo anterior se hará de acuerdo al diagnóstico de las necesidades del servicio educativo y serán suscritos entre las universidades y el Ministerio de Educación o los Gobiernos Regionales. En casos de convenios internacionales estos serán suscritos por el Estado Peruano y el respectivo país, entidad extranjera u organismo internacional.

**Artículo 23.-** Los convenios para establecer programas de Profesionalización, tendrán en cuenta, además, lo siguiente:

Suscribir el Convenio por lo menos sesenta (60) días antes del inicio de las actividades educativas;

Expedir los carnés de estudiantes al inicio de las actividades académicas;

Distribuir oportunamente los materiales educativos;

Especificar los costos de la profesionalización, teniendo en cuenta que la educación es un servicio sin propósito de lucro; y,

Cumplir estrictamente lo estipulado en el Artículo 24 del presente Reglamento.

**Artículo 24.-** La profesionalización se ofrece en los lugares donde la demanda lo justifique. Las metas serán determinadas en base a la información que proporcionen los órganos competentes.

**Artículo 25.-** La profesionalización de los docentes sin título pedagógico que prestan servicios en Centros y Programas Educativos ubicados en zonas de frontera, selva, zona rural o altura excepcional es obligatoria. Su acceso a los programas de profesionalización que desarrollen los Institutos Superiores Pedagógicos Estatales se efectúa sin el requisito del concurso, en función de las metas y cupos que establezcan cada gobierno regional.

**Artículo 26.-** La profesionalización docente utiliza básicamente los mismos planes y programas que los de formación regular con las adecuaciones necesarias. Se ejecutan en 12 ciclos semestrales de estudios en forma escolarizada

y a distancia. Es obligatoria para los docentes en servicio.

**Artículo 27.-** Son requisitos mínimos e indispensables para acceder a los cursos de profesionalización:

Estar nombrado interinamente o haber prestado como docente no menos de 18 meses de servicios oficiales al Estado en zona de fronteras, selva, zona rural o altura excepcional;

Estar en servicio en el nivel educativo y especialidad que postula; y,

Acreditar Educación Secundaria o Básica Completa.

Los estudios regulares efectuados en Institutos Superiores o Universidades son convalidables, de acuerdo a Ley, para realizar estudios de profesionalización.

**Artículo 28.-** Los estudios de grado o post-grado que se ofrecen a los profesionales de la educación, están orientados a desarrollar y profundizar la formación académica del profesor. Dan lugar a la obtención de los grados académicos de Bachiller, Maestro y Doctor de acuerdo a Ley.

**Artículo 29.-** El perfeccionamiento y actualización profesional se ejecutan en forma escolarizada o a distancia. Comprende cursos orientados a profundizar, ampliar y actualizar la formación de los docentes. Al término de cada curso se otorgan diplomas o certificados.

Los Órganos de Ejecución Desconcentrados autorizan la realización de jornadas pedagógicas periódicas para los docentes en cada centro educativo de sus jurisdicciones a cargo de las organizaciones gremiales, previa presentación del Plan de Actualización.

**Artículo 30.-** Los Institutos Superiores Pedagógicos, Institutos Superiores Tecnológicos, las Universidades y otras instituciones públicas o privadas, podrán ser autorizados para ejecutar programas de perfeccionamiento.

**Artículo 31.-** La especialización se ofrece a los profesionales de la educación. Comprende el conjunto de acciones destinadas a obtener el dominio de algún campo específico de la investigación, ciencia y tecnología de la educación orientados a elevar la eficiencia del sistema.

**Artículo 32.-** Los programas de especialización se ofrecen en forma escolarizada y a distancia. Tienen una duración no menor de dos (02) semestres académicos y exigen la elabo-ración de trabajos de investigación o innovación en el proceso educativo, los estudios dan derecho a la obtención de diplomas de especialización con mención del área respectiva.

La segunda especialización profesional requiere del título profesional previo. Da derecho a la obtención del título con mención de la especialidad correspondiente.

Los cursos de especialización son desarrollados en los Institutos Superiores Pedagógicos designados por Decreto Supremo y en las Universidades.

**CAPITULO IV**

**DE LOS DERECHOS Y DEBERES**

**DERECHOS**

**Artículo 33.-** Los profesores al servicio del Estado tienen derecho a la estabilidad laboral, en la plaza, nivel, cargo, lugar, centro y turno de trabajo, salvo a lo dispuesto en los Artículos 119, 233 y 234 del presente Reglamento.

**Artículo 34.-** Los profesores tienen derecho a percibir una remuneración justa, acorde con su elevada misión y condición profesional, la misma que es reajustable de acuerdo al costo de vida, que no será menor al índice de precios al consumidor de la provincia de Lima. Asimismo, tienen derecho a los aumentos generales y bonificaciones que el Estado otorga a los demás servidores públicos.

**Artículo 35.-** Los profesores tienen derecho a participar en la formulación, ejecución y evaluación de los planes del Centro o Programa Educativo donde prestan servicios.

**Artículo 36.-** Los profesores tienen derecho al apoyo del Estado para su profesionalización, capacitación, perfeccionamiento y especialización, según sea el caso, mediante licencias con goce de haber, de acuerdo al Artículo 54º del presente Reglamento, becas y crédito educativo.

**Artículo 37.-** Los profesores tienen derecho, a petición de parte, al reconocimiento del tiempo de servicios interrumpidos por motivos políticos, sindicales o asociativos, para los goces y beneficios que otorga el Estado y la Seguridad Social. Para este efecto adjuntará la documentación respectiva.

La Resolución que se expida en cada caso señalará los beneficios dejados de percibir y los reintegros por aportaciones a que hubiere lugar.

**Artículo 38.-** El profesorado tiene derecho a que se respeten los procedimientos legales y administrativos en la aplicación de sanciones, bajo responsabilidad de la autoridad u otro órgano competente.

**Artículo 39.-** El profesorado activo y cesante, tiene derecho al 50% de rebaja en las tarifas de los servicios de transporte, hotelería y espectáculos públicos que organicen o auspicien las entidades del Estado.

Este derecho se otorgará sin restricción alguna, previa presentación del carné magisterial válido en todo el país.

**Artículo 40.-** La adjudicación de becas o subvenciones para estudios otorgadas o gestionadas por el Ministerio de Educación se efectúa mediante concurso.

La evaluación del profesorado se llevará a cabo en los órganos competentes de acuerdo a los Artículos 37, 38 y 40 de la Ley del Profesorado, Ley Nº 24029. Excepto lo referido a los factores títulos o grados obtenidos con posterioridad al título profesional en Educación y estudios de perfeccionamiento y especialización.

**Artículo 41.-** El Estado garantiza, dentro de sus posibilidades, que los Centros Educativos cuenten con infraestructura, equipamiento y servicios esenciales que brinden condiciones adecuadas de seguridad y salubridad, para profesores, estudiantes y trabajadores no docentes.

Las reparticiones del Ministerio de Educación establecerán convenios con sus homólogos del Ministerio de Salud, para la prevención y atención de la salud de la comunidad educativa.

**Artículo 42.-** Los derechos contemplados en la Ley del Profesorado Nº 24029 y su modificatoria Ley Nº 25212 y en el presente Reglamento son de aplicación a los profesores que prestan servicios en sectores de la Administración Pública distintos al de Educación, los Centros Educativos administrados por instituciones que tienen convenio con el Ministerio de Educación y los fiscalizados del país.

Son igualmente aplicables a los docentes de los centros educativos de gestión no estatal en cuanto sean compatibles con su condición de tales.

**Artículo 43.-** Los derechos alcanzados y reconocidos al profesorado por la Constitución, la Ley y el presente Reglamento son irrenunciables, toda aplicación en contrario es nula.

**DEBERES**

**Artículo 44.-** Los profesores tienen los deberes siguientes:

Cumplir sus funciones con dignidad y eficacia, lealtad a la Constitución a las Leyes de la República y a los fines del centro de trabajo;

Orientar al educando, respetando su libertad, en el conocimiento de sus derechos y deberes establecidos por la Constitución, las Leyes vigentes y los convenios internacionales suscritos por el gobierno peruano;

Cooperar con los padres en la formación integral del alumno, mediante acciones de orientación, aconsejamiento, formación de buenos hábitos, prevención de la drogadicción, práctica de la buena costumbre, ejercicio de la fraternidad, dedicación al estudio, empleo positivo del tiempo; y, con la dirección del centro de trabajo en la optimización de las acciones educativas;

Imprimir a la función educativa un sentido crítico y reflexivo;

Emplear medidas adecuadas para lograr mejores resultados en la acción y gestión educativa, tales como: métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza aprendizaje compatibles con la ciencia y tecnología de la educación;

Evaluar en forma permanente el proceso de formación integral del educando, mediante la aplicación de técnicas establecidas o recomendaciones por los órganos pertinentes del Ministerio de Educación o los que corresponda a los avances de la tecnología del trabajo educativo, asimismo proponer las acciones correspondientes para mejorar los resultados;

Respetar los valores éticos de la comunidad y participar en su desarrollo cultural, cívico, patriótico y democrático;

Contribuir y velar por la buena conservación y mejoramiento de la infraestructura y equipamiento educativo;

Abstenerse de realizar en el centro de trabajo actividades político-partidarias y las que contravengan los fines y objetivos de la institución;

Elaborar o implementar las normas técnico-pedagógicas y administrativas de acuerdo con los lineamientos de política educativa; y,

Informar oportunamente a la autoridad inmediata superior de los actos delictivos o de inmoralidad que se produzcan en su centro de trabajo o en circunstancias relacionadas directamente con el ejercicio de su función.

**Artículo 45.-** Corresponde al profesorado los demás derechos y deberes establecidos para los trabajadores de la Administración Pública en cuanto sean compatibles con la Ley del Profesorado.

**VACACIONES**

**Artículo 46.-** El período vacacional que corresponde al profesorado conforme a las áreas magisteriales, es el siguiente:

Los profesores del Área de la Docencia tienen derecho a 60 días anuales de vacaciones al término del año escolar;

Los profesores del Área de la Administración de la Educación y los Directores y Sub-Directores de los Centros y Programas Educativos tienen derecho a 30 días anuales de vacaciones.

**Artículo 47.-** Durante las vacaciones escolares de medio año los profesores del Área de la Docencia desarrollan actividades correspondientes a su responsabilidad en el trabajo educativo, sin asistencia a los centros educativos.

El período de dichas vacaciones no será menor de diez (10) días calendario y es fijado por la autoridad educativa competente.

**LICENCIAS CON GOCE DE REMUNERACIONES**

**Artículo 48.-** Los profesores titulares e interinos de las Áreas de la Docencia y de la Administración de la Educación al servicio del Estado, tienen derecho a 90 días de licencia por maternidad con percepción de remuneraciones. El Ministerio de Educación abonará las remuneraciones correspondientes a dicha licencia por Planilla Única de Pagos y deducirá los montos respectivos de las aportaciones al Instituto Peruano de Seguridad Social.

La licencia por maternidad será acreditada con certificado médico simple de descanso pre-natal. En casos excepcionales tendrá validez la certificación de la autoridad política del lugar carente de servicios médicos, sustentada con la correspondiente partida de nacimiento.

**Artículo 49.-** Los profesores titulares o interinos tienen derecho a doce (12) meses de licencia por enfermedad o accidente común con percepción de sus remuneraciones abonadas íntegramente por el empleador por Planilla Única de Pagos. La licencia puede extenderse hasta un máximo de dieciocho (18) meses en el curso de tres años calendarios. Los montos que se abonen al profesor a partir del vigésimo primer día de licencia, serán deducidos por el órgano pertinente del Ministerio de Educación de los aportes al Instituto Peruano de Seguridad Social.

Las Licencias a que se refiere el párrafo anterior serán acreditadas con certificado médico oficial o médico particular visado por el Área de Salud. Excepcionalmente, en los lugares donde no exista servicio médico las licencias serán acreditadas con la certificación de la autoridad política respectiva, salvo que, por el tipo de enfermedad, sea indispensable el certificado médico.

**Artículo 50.-** En caso de tuberculosis, enajenación mental, enfermedad profesional, insuficiencia inmunológica adquirida, neoplasia maligna y accidente ocurrido con ocasión del servicio, la licencia con percepción íntegra de remuneraciones se prorrogará durante el tiempo que dure la enfermedad, hasta que se declare la incapacidad física o mental debidamente comprobada a que se refiere el inciso c) del Artículo 45 de la Ley del Profesorado, modificada por la Ley Nº 25212.

Las remuneraciones serán pagadas por el empleador por Planilla Única de Pagos.

**Artículo 51.-** La enfermedad es considerada profesional cuando se produce en acción directa del trabajo o en ocasión del mismo, como consecuencia de las siguientes causales:

Exposición constante a los agentes químicos, físicos o biológicos por la naturaleza del cargo o por la ubicación del centro de trabajo; y,

Uso permanente de máquinas, elementos químicos y materiales de trabajo que puedan afectar los órganos de los sentidos y sistema orgánico.

**Artículo 52.-** El profesorado tiene derecho a licencia con goce de remuneraciones en caso de siniestros que le afecten.

La duración de esta licencia será determinada por las autoridades competentes, sin exceder el plazo de 60 días calendarios.

**Artículo 53.-** Los profesores en servicio, por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y

hermanos tienen derecho a ocho (08) días de licencia con percepción de sus remuneraciones si el deceso se produce en la provincia donde presta servicios el profesor, y por quince (15) días si el deceso o sepelio se produjera en provincia distinta al de su centro de trabajo.

La licencia se computará a partir del día siguiente del fallecimiento del familiar y será otorgada por la autoridad inmediata superior, a la sola presentación de la solicitud escrita del interesado, que para dicho efecto equivale a declaración jurada simple.

**Artículo 54.-** Los profesores nombrados con título pedagógico y más de tres (03) años de servicio tienen derecho a licencia por becas con percepción de sus remuneraciones, para estudios de perfeccionamiento o especialización en el país o en el extranjero hasta por dos (02) años, siempre que la beca sea otorgada con intervención del Ministerio de Educación u órgano de ejecución desconcentrado de la Región.

**Artículo 55.-** El proceso de selección para el uso del derecho consignado en el Artículo 54º del presente Reglamento se efectuará de conformidad con el Artículo 40 del mismo.

La administración y trámite de las becas para el extranjero estará a cargo del Instituto Nacional de Becas y Crédito Educativo, en los casos que le correspondan o por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. La Licencia será otorgada por la autoridad educativa competente con facultad resolutiva.

**Artículo 56.-** Concluida la licencia por el período máximo de dos (02) años por estudio, podrá prorrogarse hasta por un (01) año más sin goce de remuneraciones, sólo en los casos que se requiera para la conclusión de los estudios, motivo de la beca, previa certificación del centro de estudios correspondiente. La prórroga de la licencia por estudio sin goce de remuneraciones no es computable para el uso de licencia por motivos particulares.

**Artículo 57.-** El beneficiario de la beca o licencia por estudios con goce de remuneraciones, no podrá solicitar nueva licencia con percepción de sus haberes por el mismo motivo, mientras no haya transcurrido un período de tiempo equivalente a tres veces el período de licencia otorgada.

**Artículo 58.-** Los profesores para efectos del uso de licencia por beca o estudios con goce de haber suscribirán previamente un compromiso obligándose a su retorno a prestar servicios por un período equivalente al doble del tiempo de duración de la beca o licencia.

**Artículo 59.-** Para realizar estudios o investigaciones promovidas por el Estado, sector privado o por cooperación internacional, de acuerdo con los programas y cuotas que establece el Ministerio de Educación, los profesores, previo concurso, tienen derecho hasta un (01) año de licencia con goce de remuneraciones, cada siete (07) años de servicios continuos.

Para el uso de dicha licencia, es requisito indispensable la presentación del respectivo proyecto y su aprobación por el Comité de Evaluación establecido en el Artículo 38º del presente Reglamento.

**Artículo 60.-** Los profesores tienen derecho a licencia hasta por un máximo de 30 días para asumir la representación del Perú, en eventos internacionales de carácter deportivo, cultural, artístico, literario, sindical o asociativo. La selección, excepto la representación sindical o asociativa que será designada por su propia organización, será efectuada por la dependencia pertinente del Estado. La resolución de licencia será expedida por el Organismo Central del Ministerio de Educación.

**Artículo 61.-** Los docentes comprendidos en los incisos e) y f) del Artículo 2 del presente Reglamento tienen derecho a licencia con percepción de sus remuneraciones durante el mes de marzo de cada año por estudios de profesionalización. Tal derecho se acredita con la constancia de matrícula expedida por la Universidad o el Instituto Superior Pedagógico.

**Artículo 62.-** El profesor tiene derecho a licencia con percepción de sus remuneraciones para el proceso de sustentación de tesis o examen de grado, según corresponda, hasta diez (10) días si la Institución se encuentra dentro de la región donde está ubicado su centro de trabajo y hasta quince (15) días, si la Institución se encuentra en otra región. Para el efecto, el interesado acreditará instrumentalmente su situación de graduando con el documento que indicará fecha y lugar de la sustentación o examen, certificado por la entidad donde cursa estudios.

**LICENCIA SIN GOCE DE REMUNERACIONES**

**Artículo 63.-** El profesorado tiene derecho a licencia sin goce de remuneraciones, conservando su cargo, en los siguientes casos:
Por motivos particulares hasta por un año, computados a partir del inicio de la licencia dentro del período de cinco (05) años.
Por estudios de especialización sin intervención del Ministerio de Educación o post-grado hasta por dos (02) años computados a partir del inicio de la licencia, previa constancia de la institución educativa;
Por desempeño de funciones públicas como resultado de procesos electorales o asumir cargos políticos o de confianza por el tiempo que dure las funciones señaladas, salvo los permisos con goce de remuneraciones establecidos por Ley; y,
Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos, hasta un máximo de seis meses. Dicho período no es computable dentro del plazo establecido en el inciso a).

**PERMISOS**

**Artículo 64.-** Los profesores del Área de la Administración tienen derecho a gozar de permisos para ejercer la docencia en Institutos o Escuelas Superiores del Estado y Universidades, hasta por un máximo de seis (06) horas semanales, las mismas que serán compensadas en horario diferente a su jornada laboral ordinaria.

**Artículo 65.-** Los profesores tienen derecho a permisos sin compensación horaria en los siguientes casos:
Las profesoras con jornada laboral ordinaria, al término del período post-natal, a una hora diaria de permiso por lactancia hasta que el hijo cumpla 01 año de edad;
Un día de permiso por onomástico;
Hasta tres días al año por motivos personales, con autorización del Director; y,
Un día de permiso por «Día del Maestro».

**CAPITULO V**
**DE LA JORNADA LABORAL**

**Artículo 66.-** La jornada laboral es el tiempo de duración del trabajo del profesor en el Centro o Programas Educativos u Organismo Administrativo.

**Artículo 67.-** La jornada laboral ordinaria de los profesores al servicio del Estado, en Centros y Programas Educativos, sea cual fuere el nivel o modalidad, es de 24 horas pedagógicas. Cada hora tiene una duración de 45 minutos.

**Artículo 68.-** Para los casos que, por razones de nivel educativo, modalidad, especialidad o disponibilidad de horas en los centros educativos, el trabajo del profesor se extiende más allá de la jornada laboral, se paga por cada hora adicional el 1/24 ava de la remuneración de 24 horas pedagógicas de cada nivel de la carrera magisterial hasta 30 horas pedagógicas.

**Artículo 69.-** La jornada de trabajo semanal mensual del profesorado del Área de la Docencia, en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo es el siguiente:
Educación Inicial, Primaria y Especial: 30 horas pedagógicas.
Educación Secundaria y Ocupacional: 24 horas pedagógicas.
En caso de disponibilidad de horas de clases presupuestadas, podrá extenderse hasta un máximo de 30 horas pedagógicas.
Educación Superior: 40 horas pedagógicas.
Los minutos destinados al recreo de los educandos y receso entre período de clases con presencia del profesor, no se computan como parte de las horas pedagógicas de la jornada de trabajo a que se refiere la Ley.

**Artículo 70.-** El profesional de la educación al servicio del Estado puede desempeñar un cargo más por función docente referidas a cargos del Área de la Docencia, siempre que no exista incompatibilidad horaria, según lo establece el Artículo 58 de la Constitución y el Artículo 7 del Decreto Legislativo Nº 276. Los citados profesores tienen derecho a percibir sus remuneraciones, bonificaciones y demás beneficios en forma independiente, al otro cargo o función.
Para el desempeño de un cargo más por función docente se requiere tener título profesional pedagógico y contar con un mínimo de diez (10) años al servicio y procede después de efectuada las reasignaciones, sólo a falta de Profesionales en la Educación sin colocación, que soliciten su ingreso a la docencia oficial.
Este derecho alcanza a los docentes cesantes y jubilados con menos de 70 años de edad, sin pérdida de su pensión.

**Artículo 71.-** En los Centros de Educación Especial la jornada laboral del docente se distribuirá de

acuerdo al tiempo de permanencia del educando, tomando en cuenta las características de cada tipo de excepcionalidad.

**Artículo 72.-** Los profesores del Área de la Administración de la Educación cumplen la jornada laboral ordinaria establecida para los trabajadores de la Administración Pública. Están comprendidos los profesores que desempeñan funciones en los Órganos de Línea y en los órganos responsables de formulación, coordinación, asesoramiento, ejecución y evaluación de políticas, planes y normas del Sistema de la Educación Nacional, correspondiente al Organismo Central del Ministerio de Educación, organismos públicos descentralizados, órganos de ejecución y gobiernos regionales.

**Artículo 73.-** El personal Directivo de los Centros y Programas Educativos distribuye su jornada de labor semanal de 40 horas en los turnos de funcionamiento del centro educativo para ejecutar acciones de dirección, Supervisión, Coordinación y Gestión de los servicios que ofrece el centro educativo.

**Artículo 74.-** El personal Jerárquico que desempeña cargos de Asesoría, Jefe de Laboratorio, Jefe de Taller, Jefe de Campo y análogos docentes cumple sus funciones en jornada laboral de 40 horas pedagógicas semanales, distribuidas en los turnos de funcionamiento del centro educativo. Tienen a su cargo el dictado de 12 horas de clases.

**Artículo 75.-** El personal docente nombrado, puede trabajar en régimen de contrato hasta 30 horas de clases, en horario diferente a su jornada ordinaria, percibiendo las remuneraciones correspondientes. Están comprendidos en este derecho los cesantes y jubilados, sin suspensión de su respectiva pensión.

**CAPITULO VI**

**DE LA SINDICALIZACION Y ASOCIACION**

**Artículo 76. -** El profesorado tiene derecho a la libre Sindicalización, excepto aquellos que desempeñan cargos de confianza o directivos con poder de decisión, expresamente señalados por la Ley. Igualmente tienen derecho a la libre asociación.

**Artículo 77.-** La constitución de sindicatos y asociaciones de profesores no requiere de autorización previa.

**Artículo 78.-** La constitución, fines, registro y pliego de peticiones y su trámite, de los sindicatos del profesorado del Ministerio de Educación se regirán por las disposiciones específicas de la materia.

**Artículo 79.-** Los afiliados a los sindicatos y/o asociaciones tienen derecho a solicitar, a través de sus representantes, que sus cotizaciones gremiales sean descontadas por planilla, siempre que para ello se acredite el acta de acuerdo gremial que determinó tales descuentos.

El profesor o docente tiene derecho a solicitar por escrito no ser descontado por dicho concepto. (*Artículo derogado por el Artículo 2 del Decreto Supremo Nº 044-97-PCM publicado el 21.09.97)

**Artículo 80.-** Los profesores que ejercen representación sindical tienen derecho a licencia con goce de remuneraciones por el período que dure su mandato, en la siguiente proporción:

Para el Comité Ejecutivo Nacional: Secretario General, Sub-Secretario General, Secretario de Organización, Secretario de Asuntos Pedagógicos, Secretario de Defensa, Secretario de Economía, Secretario del Interior, Secretario de Prensa y Propaganda y cuatro (04) representantes por cada uno de los niveles educativos que agrupa;

Para dirigentes Regionales: tres (03) por cada Departamento que integra la Región hasta totalizar un máximo de doce (12) representantes por región;

Para dirigentes provinciales: un (01) representante por cada provincia. Para las provincias de Lima y Callao un (01) representante por cada órgano desconcentrado del Ministerio de Educación.

**Artículo 81.-** El trámite de la licencia se efectuará a solicitud del sindicato y la Resolución será expedida por la autoridad educativa competente correspondiente al nivel de representación sindical. El Organismo Central del Ministerio de Educación expedirá la resolución cuando se trate de representantes a nivel nacional. En todos los casos se dispondrá cubrir la plaza mediante reemplazo o destaque de personal excedente.

**Artículo 82.-** Las dependencias del Ministerio de Educación, organismos públicos desconcentrados del sector y las autoridades de los centros educativos darán facilidades para el funcionamiento de los sindicatos del profesorado, siempre que no alteren el horario normal de las

actividades educativas o administrativas según corresponda.

**Artículo 83.-** El Ministerio de Educación brindará las facilidades del caso, a solicitud de los sindicatos magisteriales, para la realización de seminarios, foros y otros eventos.

**Artículo 84.-** Los profesores elegidos para ocupar cargos directivos sindicales a nivel provincial, regional o nacional serán reasignados a su solicitud a la respectiva sede sindical, siempre que no goce licencia sindical y cumplan con los requisitos mínimos del cargo.

**Artículo 85.-** Son fines de las asociaciones de profesores:

La cooperación y apoyo para el desarrollo de las acciones educativas;

El bienestar de sus asociados; y,

Realizar actividades educativas, culturales, deportivas y asistenciales.

**Artículo 86.-** Las asociaciones de profesores se constituyen de conformidad con el Título II, Sección I, Libro I del Código Civil.

Constituida la asociación será registrada por la oficina correspondiente del órgano competente del Ministerio de Educación.

**CAPITULO VII**

**DE LA SEGURIDAD Y BIENESTAR SOCIAL**

**Artículo 87.-** El Ministerio de Educación en coordinación con el Ministerio de Vivienda y Construcción y con las organizaciones representativas del magisterio, promueven la ejecución de programas de construcción y financiamiento de vivienda propia para los profesores.

**Artículo 88.-** Para los fines a que se contrae el artículo precedente, constitúyase el «Proyecto Especial de Vivienda Magisterial» con autonomía técnica, económica y administrativa y como unidad ejecutiva conformada por un Directorio y por los órganos técnicos y administrativos correspondientes. El Directorio está conformado por representantes del Ministerio de Educación y con delegados de las organizaciones representativas del magisterio.

**Artículo 89.-** Son recursos financieros propios del Proyecto Especial de Vivienda Magisterial los ingresos del FONAVI, provenientes del pago de aportaciones efectuadas a las remuneraciones de los profesores y otros que provengan del crédito interno del exterior.

**Artículo 90.-** El Estado reserva para el Magisterio el 20% de vivienda en todos los programas que efectúe. El Directorio del Proyecto Especial de Vivienda Magisterial es el encargado de velar por el cumplimiento de la presente norma.

**Artículo 91.-** Los profesores en servicio podrán constituir asociaciones o cooperativas con la finalidad de promover la adquisición de vivienda única propia. Dichas instituciones pueden:

Gestionar créditos con el aval del Estado, en aplicación de los incisos q) y v) del Artículo 13 de la Ley Nº 24029, modificada por la Ley Nº 25212;

Adquirir terrenos o asignarlos a los afiliados conforme a los procedimientos que se establezcan;

Otorgar créditos conforme a los procedimientos de Ley; y,

Recibir donaciones, legados y otros que apoyen los fines de la institución.

**Artículo 92.-** Las acciones a que se refiere el Artículo 87 del presente Reglamento son:

Gestionar la transferencia de terrenos del Estado;

Solicitar la expropiación de terrenos con sujeción a las disposiciones vigentes; y,

Gestionar el aval del Estado a los préstamos de entidades nacionales o extranjeras, en aplicación de los incisos q) y v) del Artículo 13 de la Ley del Profesorado Nº 25212.

**Artículo 93.-** Los profesores beneficiados con préstamos para vivienda pueden autorizar los descuentos por Planilla Única de Pagos, a cargo del empleador; la amortización mensual de dichos préstamos.

**Artículo 94.-** El crédito preferencial en favor del profesorado activo y cesante será concedido de acuerdo a las normas específicas que se expidan para el efecto, por las instituciones financieras del país con aval del Estado por intermedio del Ministerio de Educación, con la garantía sobre las remuneraciones del profesor. En caso de incumplimiento de la obligación o de cese en el servicio del profesor, se procederá al descuento de la compensación por tiempo de servicios en los casos que corresponda, en la proporción requerida de acuerdo al monto del crédito que adeude y descuento de sus remuneraciones o pensión respectiva sin exceder el 30% mensual hasta cancelar la deuda.

**Artículo 95.-** Los programas de construcciones escolares en áreas rurales o zonas de frontera,

obligatoriamente considerarán la edificación de viviendas para el profesor.

En los centros educativos ya construidos sin el servicio de vivienda para el profesor, se programará su habilitación progresiva utilizando áreas disponibles del centro educativo u otras cercanas de propiedad del Estado que se gestionen para el efecto.

**Artículo 96.-** Las viviendas destinadas al profesorado en los centros educativos serán habitadas por éstos mientras presten servicios en dicha escuela o colegio y están obligados a velar por su buen mantenimiento y condiciones de habitabilidad, no pudiendo realizar modificación que desnaturalice su finalidad. Al ser removidos entregarán la vivienda al Director o a su reemplazante, mediante acta, quien verificará su estado de conservación.

Por ningún motivo estas viviendas otorgadas u ocupadas por terceros o por profesores que no presten servicios en el plantel.

**Artículo 97.-** Créase en el Ministerio de Educación el «Fondo Casa del Maestro», para la construcción de sedes magisteriales, administrado por sus organizaciones representativas, a fin de atender prestaciones asistenciales de abastecimiento, de recreación, cultura, actualización profesional y turismo para profesores activos y cesantes. Para estos efectos se constituirá un Consejo Directivo que estará regido por sus propios estatutos.

**Artículo 98.-** El Fondo Casa del Maestro, será financiado por transferencia del Tesoro Público, con fondos de los gobiernos regionales, de las acciones no ejecutadas en el ejercicio anterior del Sector Educación y de los fondos del CAFAE correspondiente al profesor.

El Ministerio de Vivienda y Construcción y el Ministerio de Educación, en coordinación con los Gobiernos Regionales y Locales, promoverán la adjudicación o expropiación de áreas de terrenos, título gratuito, en cada una de sus jurisdicciones destinadas a la infraestructura de «La Casa del Maestro».

**Artículo 99.-** La Casa del Maestro tiene por finalidad:

Promover la integración magisterial;

Atender prestaciones asistenciales de abastecimiento, recreación, cultura, actualización profesional y turismo; y,

Celebrar reuniones culturales, sociales, sindicales y asociativas.

**Artículo 100.-** Los servicios de farmacia, funerarios, centros asistenciales y bazares podrán instalarse en los lugares que se requiera y se cuente para ello con locales adecuados cedidos por el Estado, Municipios o instituciones de la comunidad para dichos servicios.

**Artículo 101.-** La Seguridad Social Familiar del profesor comprende al cónyuge e hijos menores en la forma prevista en el Decreto Ley Nº 22482 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 08-80-TR.

**Artículo 102.-** Los Centros de Recreación, de cultura y de turismo magisterial serán orga-nizados por el Ministerio de Educación y sus dependencias y por las organizaciones representativas del magisterio empleando las facilidades con que cuentan. El uso de las instalaciones será pagado por el profesorado considerando una tarifa preferencial.

**Artículo 103.-** La Casa del Maestro, farmacia, servicios funerarios, centros asistenciales y bazares del profesorado serán organizados y administrados por los profesores en la forma y condiciones que lo acuerde. El Ministerio de Educación brindará el apoyo y efectuará la fiscalización que sea factible dentro de su competencia y asimismo acreditará un representante ante el respectivo Consejo Directivo.

**Artículo 104.-** La obtención del crédito en los servicios a que se contrae el Artículo anterior estará garantizada por los haberes del profesor y abonadas mediante descuento mensual por Planilla Única de Pagos, previa autorización escrita del usuario.

**Artículo 105.-** El Ministerio de Educación apoya la producción intelectual del profesorado, preferentemente aquellas obras que contribuyan al desarrollo de la educación nacional, tales como:

Investigación Educativa;

Tecnología educativa;

Textos escolares y de consulta;

Orientación y bienestar del educando;

Administración de la educación; y

Obras de interés cultural, para el país o la región.

**Artículo 106.-** El apoyo del Ministerio de Educación a la producción intelectual del profesorado, consiste básicamente en la edición de obras a través de la Editorial Educativa a cargo del

Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo de la Educación y otras, en convenio con el Ministerio de Educación.

**CAPITULO VIII**
**DE LOS ESTIMULOS Y SANCIONES**
**ESTIMULOS**

**Artículo 107.-** El otorgamiento de estímulos para el profesor podrá ser solicitado por la autoridad inmediata, por el interesado, las organizaciones sindicales o asociaciones magisteriales reconocidas, asociaciones de Padres de Familia, Asociación de Ex-alumnos y otras entidades públicas o privadas relacionadas con el desarrollo de la educación. Para el efecto se acompañarán los documentos justificatorios. En todos los casos se requiere la opinión técnica de la dependencia donde se tramita el otorgamiento de dichos estímulos.

**Artículo 108.-** Los estímulos de agradecimiento y felicitación se otorgarán al profesorado, cuando la autoridad educativa conozca de acciones excepcionales en beneficio de la educación y la cultura nacional promovidas y ejecutadas para éstas o por el cumplimiento altamente eficiente de las tareas o comisiones encargadas por el Ministerio de Educación.

Los estímulos referidos en el párrafo anterior serán otorgados por Resolución de la autoridad educativa competente.

Se expedirá Resolución Suprema o Ministerial cuando el carácter de la acción excepcional tenga un ámbito de aplicación o incidencia nacional.

**Artículo 109.-** Los profesores se harán acreedores a viajes o becas de estudio de perfeccionamiento o especialización profesional, cuando acrediten haber realizado aportes extraordinarios a la educación o a la cultura nacional. Los candidatos podrán ser propuestos por las instituciones respectivas o a solicitud de parte.

**Artículo 110.-** El otorgamiento de estímulos consistentes en viajes organizados por el Ministerio de Educación o la autoridad educativa del Gobierno Regional destinados al conocimiento del país y de América se hará efectivos, previa evaluación, durante los meses de vacaciones.

El Ministerio de Educación dictará las normas específicas referidas a los requisitos y trámites para el otorgamiento de dichos estímulos con participación de los representantes del profesorado y fijará el número de becas y viajes.

**Artículo 111.-** Las Palmas Magisteriales que se otorgue al profesorado cuya labor y trabajos en los campos de la educación e investigación constituyen aportes significativos al desarrollo nacional, tendrán carácter de distinción honorífica.

Su otorgamiento se efectúa de acuerdo a las normas, procedimiento y condiciones que señale el Reglamento específico.

La Comisión para el otorgamiento de las Palmas Magisteriales está integrada por representantes de la Alta Dirección del Ministerio de Educación, uno de los cuales preside, y representantes de las organizaciones gremiales de los profesores activos y cesantes.

**Artículo 112.-** Las Palmas Magisteriales que se conceden al profesorado a cargo del Estado dan lugar a la percepción de la bonificación mensual siguiente:

Por el Grado de Amauta: un monto equivalente a tres (3) Ingresos Mínimos Legales vigentes;

Por el Grado de Maestro: un monto equivalente a dos (2) Ingresos Mínimos Legales vigentes; y,

Por el Grado de Educador: un monto equivalente a un (1) Ingreso Mínimo Legal vigente. (*)

(*) Confrontar con el Artículo 7 del Decreto de Urgencia Nº 80-94 publicado el 16-10-94

**Artículo 113.-** Los estímulos establecidos en el Artículo 108 del presente Reglamento pueden otorgarse al profesorado en forma simultánea con cualquier otro estímulo.

**Artículo 114.-** El Ministerio de Educación gestionará a través del Poder Ejecutivo, el otorgamiento de incentivos tributarios para promover el desarrollo de la producción intelectual del profesorado.

**Artículo 115.-** Para el otorgamiento de los diferentes estímulos previstos en el presente capítulo se constituirá en el Ministerio de Educación y sus dependencias un Comité de Evaluación en el que participarán los organismos representativos del magisterio, excepto en los casos en que la iniciativa provenga de la autoridad competente.

**Artículo 116.-** Las instituciones de la comunidad, los municipios, asociaciones de padres de familia, organizaciones sindicales y asociaciones magisteriales reconocidas, asociaciones de ex alumnos y otros similares relacionados

con las acciones educativas, podrán reconocer la labor sobresaliente del profesorado, otorgándoles:
Felicitación escrita;
Diploma al mérito;
Resolución cuando se trate de Gobiernos Locales; y
Medalla al Mérito Educativo, cuando se trate del Ministerio de Educación.
Estos estímulos y reconocimientos se toman en cuenta para el profesor de evaluación del profesorado.
**Artículo 117.-** Se considera labor sobresaliente del profesorado las siguientes:
Gestión generadora de la construcción, ampliación o mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento educativo, debidamente acreditada;
Desarrollar fuera de la jornada ordinaria de trabajo, programas voluntarios de alfabetización, post alfabetización y de promoción educativa y desarrollo comunal;
Innovación en la implementación de la Currícula de Estudio y Planes de Trabajo y procedimientos propios del ejercicio de sus funciones;
Ejecución de programas experimentales o acciones de investigación orientadas a elevar la cantidad de la enseñanza-aprendizaje; y,
Invención y/o adecuación de tecnología apropiada para el desarrollo del proceso educativo y/o del desarrollo nacional.
Los órganos competentes del Sector Educación expedirán la Resolución correspondiente.
**Artículo 118.-** Los organismos competentes del Sector Educación podrán autorizar, en períodos vacacionales anuales y dentro de lo estrictamente necesario, la habilitación de locales de los centros educativos que reúnan condiciones aceptables para brindar alojamiento a los docentes que acuden a la capital de la República, de la región o provincia a recibir cursos de profesionalización, perfeccionamiento o especialización magisterial, siempre que no dificulten el desarrollo de las actividades que el propio centro educativo organice durante dicho período.

**SANCIONES**
**Artículo 119.-** La estabilidad en el servicio se pierde por las causas siguientes:
Por sentencia judicial ejecutoriada por delito común; y,
Por sanción de separación a través de proceso administrativo.
**Artículo 120.-** Los profesores que incumplen los deberes y obligaciones correspondientes a su cargo son objeto de las siguientes sanciones:
Amonestación.
Multa de 2 a 10/30 avas partes de sus remuneraciones principales;
Suspensión en el ejercicio de sus funciones, sin derecho a remuneraciones de 10 a 30 días;
Separación temporal en el servicio hasta por 3 años; y,
Separación definitiva en el servicio.
**Artículo 121.-** Las sanciones se aplican según la gravedad de la falta, constituyendo agravante la reincidencia.
**Artículo 122.-** El profesor en uso de licencia, con o sin goce de remuneraciones, está impedido de prestar servicios remunerados en otra entidad pública o privada durante la jornada laboral correspondiente a la licencia, quienes contravengan esta disposición serán sancionados conforme a los incisos d) y e) del Artículo 120 del presente Reglamento.
**Artículo 123.-** Para aplicar las sanciones establecidas en los incisos a) y b) del Artículo 120 del presente Reglamento los cargos que se imputen serán comunicados por escrito al profesor, a fin de que pueda ejercer su derecho a defensa en el término de 15 días hábiles a partir de la fecha de notificación. Cumplido el trámite anterior y después de haberse investigado y comprobado el hecho materia de la denuncia la autoridad competente dictará Resolución.
El incumplimiento de este procedimiento por parte de la autoridad pertinente constituye falta que será sancionada de acuerdo a Ley.
**Artículo 124.-** Las sanciones señaladas en los incisos c), d) y e) del Artículo 120 del presente Reglamento serán aplicables previo proceso administrativo que no excederá de 40 días hábiles improrrogables. El incumplimiento del plazo señalado constituye falta que será sancionada de acuerdo a ley.
**Artículo 125.-** El proceso administrativo a que se refiere el artículo anterior será inscrito y sumario y estará a cargo de una Comisión de carácter permanente y cuyos integrantes son designados

por Resolución del titular de la entidad. La Comisión Permanente deberá atender en forma exclusiva, durante el lapso para el cual haya sido designada, el procesamiento de los casos a su cargo.

**Artículo 126.-** La comisión permanente de Procesos Administrativos estará constituida por cuatro (4) miembros titulares y contará con cuatro (4) suplentes. La citada comisión será presidida por un funcionario designado por el titular de la entidad e integrada por el Jefe de Personal y dos (2) profesores designados por la organización sindical correspondiente a cada área magisterial. La Comisión podrá contar con el asesoramiento de los profesionales que sean necesarios.

**Artículo 127.-** La Comisión Permanente de Procesos Administrativos tiene la facultad de calificar las denuncias que le sean remitidos y pronunciarse sobre la procedencia de abrir proceso administrativo, lo que será puesto en conocimiento de la autoridad superior respectivo. En caso de no proceder éste, igualmente elevará lo actuado al titular de la entidad con los fundamentos de su pronunciamiento para los fines del caso.

**Artículo 128.-** Previo al pronunciamiento de la Comisión de Procesos Administrativos a que se refiere el artículo anterior, el servidor procesado podrá hacer uso de sus derechos a través de un informe oral efectuado personalmente o por medio de un apoderado, para lo que señalará fecha y hora única.

**Artículo 129.-** El proceso administrativo será instaurado por Resolución del titular de la entidad o del funcionario que tenga autoridad delegada para el efecto, debiendo notificarse al servidor en forma personal, en caso de no ser factible se publicará en el Diario Oficial «El Peruano», en el diario de mayor circulación de la localidad o en lugar visible del centro de trabajo.

**Artículo 130.-** El servidor procesado tendrá derecho a presentar un pliego de descargo y las pruebas que crea conveniente en su defensa para o cual tomará conocimiento de los antecedentes que dan lugar a proceso y especialmente al pliego de cargos.

**Artículo 131.-** El pliego de descargo a que se refiere el artículo anterior deberá hacerse por escrito y contener la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas con que se desvirtúen los hechos materia del pliego de cargos o el reconocimiento de éstos. El término de presentación de la notificación, y a petición del interesado, se puede prorrogar cinco (5) días hábiles más.

**Artículo 132.-** La Comisión hará las investigaciones del caso solicitando los informes respectivos, examinará las pruebas que se presenten y elevará un informe a la entidad, recomendando las sanciones que sean de aplicación.

Es prerrogativa del titular de la entidad determinar el tipo de sanciones a aplicarse en base a dichas recomendaciones.

Cuando la falta haya sido cometida en la jurisdicción de otro órgano desconcentrado del Sector Educación, lo actuado materia de la investigación será remitido al órgano donde presta servicios para aplicación de la sanción.

**Artículo 133.-** El profesor sancionado podrá interponer los recursos impugnativos de reconsideración, apelación y revisión, observando lo dispuesto en el Reglamento de Normas Generales de Procedimientos Administrativos.

Los recursos impugnativos del personal magisterial, interpuestos contra Resoluciones de amonestación o multa serán resueltos por la autoridad competente, previo dictamen de la Asesoría Jurídica de la repartición correspondiente.

Los recursos impugnativos interpuestos contra las resoluciones de suspensión, separación temporal o definitiva del servicio serán resueltos previo informe de la Comisión de Procesos Administrativos de la repartición correspondiente.

**Artículo 134.-** La sanción e inhabilitación profesional sólo es impuesta por sentencia judicial ejecutoriada por delito común. La autoridad educativa expedirá la resolución inhabilitando al profesor sobre quien haya recaído la sentencia en los términos señalados por la autoridad judicial.

**Artículo 135.-** El proceso administrativo deberá iniciarse en el plazo no mayor de un (1) año, contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta, bajo responsabilidad de la citada autoridad. En caso contrario, se declarará prescrita la acción sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar.

**Artículo 136.-** Las sanciones de separación temporal o definitiva e inhabilitación aplicadas al profesorado no impiden el otorgamiento de su pensión en los casos que corresponda.

**Artículo 137.-** El profesor suspendido en el ejercicio de sus funciones o separado temporalmente del servicio, tiene derecho a reincorporarse automáticamente a su cargo al término de la sanción.

La autoridad educativa inmediata comunicará al órgano correspondiente la reincorporación al cargo.

**Artículo 138.-** Los deméritos, con excepción de la separación definitiva y la inhabilitación profesional, prescriben automáticamente a los cinco años o al ascender de nivel previa evaluación, sin mayor trámite ni resolución alguna sobre el particular.

**Artículo 139.-** Toda resolución que implique sanción constituye demérito y la que otorga estímulos constituye mérito. Ambas serán anotadas, de oficio, en la ficha de escalafón en cuanto sea remitida copia de la resolución respectiva.

El profesor que pruebe ante las instancias respectivas haber sido sancionado injustamente, tiene derecho a su rehabilitación profesional y social, en todo aquello en que hubiera sido perjudicado, incluyendo sus haberes dejados de percibir.

**TITULO TERCERO**
**DE LA CARRERA PÚBLICA DEL PROFESORADO**

**CAPITULO IX**
**ESTRUCTURA DE LA CARRERA PUBLICA**

**Artículo 140.-** La carrera pública del profesorado es el proceso del ejercicio profesional en el Sector Público y en los Centros y Programas Educativos Fiscalizados desde el ingreso hasta el cese, garantizando derechos y deberes, remuneración justa acorde con la elevada función, ascenso, escalafón, ambiente propicio de realización, desarrollo profesional y social.

**Artículo 141.-** Son objetivos de la Carrera Pública del Profesorado:

Garantizar el desplazamiento del profesorado por niveles, en observancia de los requisitos establecidos;

Promover el mejoramiento profesional, social, económico del magisterio; y,

Incentivar la participación en los procesos de ascenso.

**Artículo 142.-** La Carrera Pública del Profesorado está garantizada por:

Escalafón Magisterial estructurado por niveles y áreas magisteriales; y

Sistema único de ascensos y procesos de evaluación.

**Artículo 143.-** El ambiente propicio de realización profesional del profesorado se manifiesta por las cordiales relaciones interpersonales entre los agentes de la educación, el reconocimiento de las acciones relevantes en favor de la educación y por el conjunto de acciones que estimulen y motiven el desenvolvimiento del docente como persona humana.

**Artículo 144.-** Las posibilidades del desarrollo profesional y social del profesorado se expresan por la práctica permanente del intercambio de experiencia orientadas a mejorar el ejercicio profesional, facilidades para realizar estudios y propiciar el desarrollo de la creatividad; y por la promoción de actividades culturales y de bienestar, ejecutadas y estimuladas por las actividades educativas correspondientes.

**Artículo 145.-** Los niveles de la Carrera Pública del Profesorado son cinco:

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

En el Nivel I: cinco años;
En el Nivel II: cinco años;
En el Nivel III: cinco años;
En el Nivel IV: cinco años; y
En el Nivel V: indefinido.

El reconocimiento del tiempo de servicios es de oficio y los niveles magisteriales son escalones en orden ascendente a través de los cuales discurre la carrera.

**Artículo 146.-** La Carrera Pública del Profesorado se inicia en el Primer Nivel del Área de la Docencia y concluye en el Quinto Nivel de la misma o del Área de la Administración de la Educación.

Cada nivel, en orden ascendente conlleva la percepción de remuneraciones diferenciadas y la opción de asumir nuevas funciones, responsabilidades y cargos directivos o jerárquicos magisteriales.

Cada nivel contiene un conjunto de requisitos y condiciones mensurables que debe reunir el

profesor como mínimo para ser comprendido en el nivel que le respecta.

**Artículo 147.-** El ejercicio profesional del profesor se realiza en las áreas de la Docencia y de la Administración de la Educación:

Pertenecen al Área de la Docencia los profesores que desempeñan funciones educativas en relación directa con los educandos en los Centros y Programas Educativos de todos los Niveles y Modalidades del Sistema Educativo. Estas funciones son docentes y se refieren al proceso de enseñanza aprendizaje o al desempeño de cargo de Director, Sub-Director, Asesores, Coordinadores u otro cargo jerárquico docente que la organización escolar determina; y,

Pertenecen al Área de la Administración de la Educación los profesores que desempeñan funciones técnico-pedagógicas, administrativas, teleducación y de investigación según corresponda, en el organismo central del Ministerio de Educación, en los organismos descentralizados, órganos desconcentrados y órganos de ejecución.

**Artículo 148.-** Los profesores, según el Nivel Magisterial, tendrán la identificación jerárquica correspondiente, iniciándose como Profesor del Primer Nivel y concluyendo como Profesor de Quinto Nivel. Esta denominación es independiente del cargo que ocupe en cualquiera de las áreas del ejercicio profesional.

**Artículo 149.-** Los cargos de las áreas de la Docencia y de la Administración de la Educación son los puestos de trabajo a través de los cuales los profesores desempeñan las funciones asignadas. La asunción a cambio de cargo no implica, en ningún caso, ascenso de Nivel Magisterial.

Por el desempeño de dichos cargos percibirán una bonificación adicional de acuerdo a los dispositivos legales.

**Artículo 150.-** Las plazas vacantes correspondientes a los cargos Directivos o Jerárquicos de los Centros y Programas Educativos y de los del Área de la Administración de la Educación son cubiertas mediante concurso convocado con un mínimo de dos meses de anticipación.

El concurso comprende las siguientes fases:

**Primera Fase:** Participan los profesores del mismo Centro o Programa Educativo u órgano de la Administración Educativa. Se realiza en el mes de noviembre de cada año; y,

**Segunda Fase:** Participan los profesores en servicio a nivel nacional.

En el Área de la Docencia el concurso se realiza del 01 de febrero hasta el 15 de marzo de cada año y en el Área de la Administración de la Educación en los meses de julio y agosto.

El concursante tiene derecho a solicitar se revisen los aspectos de la evaluación que lo afecten, dentro de las 72 horas posteriores a la fecha de publicación de los resultados.

**Artículo 151.-** En cada repartición desconcentrada del Ministerio de Educación el proceso de concurso estará a cargo de un Comité de Evaluación que se sujeta a lo normado en los Artículos 37, 38, 39 y 40 de la Ley Nº 24029.

**Artículo 152.-** Los cargos de la Carrera Pública del Profesorado son:

Área de la Docencia

Profesor de Aula o Asignatura

Director de C.E.U. o unidocente

Director o Coordinador de Programa No Escolarizado.

Promotor de S.E.A.R. (Servicio de Educación de Aéreas Rurales).

Asesor de Área o Asignatura.

Jefe de Taller, Laboratorio, Campo o áreas funcionales equivalentes.

Coordinador Administrativo de C.E.O.

Sub-Director Académico.

Sub-Director del Centro o Programa Educativo.

Director del Centro o Programa Educativo.

Área de la Administración de la Educación.

Especialista en Educación, cargos equivalentes en los sistemas de Estadística, Inspectoría, Investigación, Planificación, Racionalización y de Personal.

El Ministerio de Educación dictará las normas específicas, estableciendo los requisitos mínimos para cada cargo.

## CAPITULO X
## DEL INGRESO, REINGRESO, EVALUACION Y ASCENSOS DE LA CARRERA PÚBLICA DEL PROFESORADO

### DEL INGRESO

**Artículo 153.-** El ingreso a la Carrera Pública del Profesorado se efectúa por nombramiento en el I Nivel Magisterial y en el Área de la Docencia en Centros y Programas Educativos Estatales y Fiscalizados. Son requisitos:

Ser peruano de nacimiento o por nacionalización;
Poseer Título Profesional Pedagógico;
Acreditar buena salud y conducta; y,
Obtener nombramiento.

**Artículo 154.-** El personal en servicio docente sin título pedagógico ingresa a la Carrera Pública del Profesorado al optar el título de Profesor o el de Licenciado en Educación en la forma que a continuación se indica:
Con más de siete (07) hasta catorce (14) años al II Nivel y;
Con más de catorce (14) años, al III Nivel.

**Artículo 155.-** La buena salud y la buena conducta se acreditan mediante declaración jurada simple.

**Artículo 156.-** El nombramiento se efectúa para zonas rurales o urbanas de menor desarrollo relativo de la Región de origen o de estudios del profesor.
Los que al graduarse hayan ocupado los dos primeros puestos en el Cuadro de Méritos de cada Institución de Formación Docente serán nombrados de preferencia y a su solicitud en la localidad que ellos escojan en la jurisdicción señalada en el párrafo que antecede.

**Artículo 157.-** En cada repartición desconcentrada del Sector Educación, se efectuará la evaluación de expedientes de los profesionales de la educación para su nombramiento, teniendo en cuenta la especialidad y los criterios siguientes:
Antigüedad en la obtención del título profesional;
Residencia y procedencia del postulante;
Antigüedad en la presentación de la solicitud; y,
Prueba de aptitud, en los casos que la Comisión estime conveniente, tratándose de dos o más postulantes con igualdades de condiciones a una misma plaza.

**Artículo 158.-** El Comité de Evaluación para nombramiento está constituido por:
Un representante del titular de la entidad, quien lo preside;
Un Jefe de Personal o quien haga sus veces, que actuará como Secretario Técnico; y,
Un representante de la organización sindical respectiva.

**Artículo 159.-** No se cubrirá plaza docente con personal intitulado cuando existe petición pendiente de atención a profesionales de la educación que solicitan su reasignación o nombramiento.
Incurren en falta y se harán acreedores a sanciones de acuerdo a Ley los funcionarios que contravengan esta disposición.

**Artículo 160.-** El nombramiento se dejará sin efecto, si el profesor no asume su cargo dentro de los 10 días hábiles consecutivos, más el término de la distancia, después de haber recibido la transcripción de la resolución correspondiente, perdiendo el derecho a desempeñar cargo docente en el transcurso de dicho año.

**DEL REINGRESO**

**Artículo 161.-** Pueden reingresar en la Carrera Pública del Profesorado los profesionales con título pedagógico que reúnan los siguientes requisitos:
Tener menos de sesenticinco (65) años de edad;
No tener impedimento legal; y,
Acreditar una buena salud y buena conducta mediante declaración jurada simple y con certificación médica, si el cese anterior hubiese sido por causal de salud.

**Artículo 162.-** El reingreso en el Área de la Docencia se realizará después de los procesos de ascenso y reasignación del personal titulado y antes de los nombramientos. Destinándose para tal fin no menos del 15% del total de plazas vacantes existentes.
Los profesores que reingresan serán ubicados en el Nivel Magisterial que tienen al momento del reingreso y continuarán en su mismo régimen de pensiones.

**Artículo 163.-** El reingreso en el Área de la Administración de la Educación se realizará en el mismo nivel magisterial y, preferentemente, en el cargo u otro homólogo desempeñado al cesar, siempre que exista plaza vacante presupuestada y después de efectuado los procesos de concurso para el ascenso.
El solicitante puede, con su consentimiento, reingresar en otro cargo inferior en categoría, sin disminución de su Nivel Magisterial, remuneraciones, bonificaciones y beneficios alcanzados.

**DE LA EVALUACION**

**Artículo 164.-** La evaluación del profesorado se organiza y ejecuta a través del Sistema de Evaluación, establecidos por la Ley del Profesorado y el presente Reglamento.

**Artículo 165.-** La evaluación del profesorado es permanente, integral, sistemática y acumulativa. Valora el proceso de desarrollo profesional continuo y el conjunto de manifestaciones en el cumplimiento de sus funciones. La evaluación posibilita la promoción o ascenso a niveles superiores.

**Artículo 166.-** La evaluación del profesorado comprende los siguientes aspectos:

Evaluación de los antecedentes profesionales, referido a títulos y grados obtenidos, estudios de perfeccionamiento y especialización o ponencias y trabajos presentados en congresos pedagógicos y científicos, tiempo de servicios y cargos desempeñados;

Evaluación del desempeño laboral, referido a la eficiencia en el servicio, asistencia y puntualidad y participación en trabajo comunal; y,

Evaluación de los méritos, referidos a distinciones y reconocimiento del Estado, de la comunidad y padres de familia, así como lo relativo a producción intelectual.

**Artículo 167.-** Los aspectos considerados en el artículo anterior son evaluados por los Comités de Evaluación Magisterial de los órganos desconcentrados del Ministerio de Educación a través de los documentos justificatorios que para el efecto le remitan.

**Artículo 168.-** El proceso de evaluación para ascenso de Nivel o para ocupar cargos es de responsabilidad de los comités de evaluación magisterial, con sujeción a las disposiciones específicas que dicte el Ministerio de Educación, los que considerarán la aplicación de una Prueba de Aptitud cuando se trate de evaluación para ocupar cargos.

**Artículo 169.-** Los Comités de Evaluación de los órganos de ejecución desconcentrados están constituidos por:

Un representante del titular del órgano desconcentrado respectivo, quien lo preside;

Dos Jefes de Unidad designados por el titular del órgano desconcentrado, uno de los cuales será secretario técnico; y,

Dos representantes titulares del sindicato magisterial reconocido y un suplente, en ausencia de uno de los titulares.

**Artículo 170.-** En el organismo central, el Comité de Evaluación Magisterial estará integrado por:

Un representante de la Alta Dirección, quien lo preside;

Un Director General de las Direcciones Normativas, que rotará anualmente;

Un Director General de la Oficina de Personal que actúa como secretario técnico; y,

Dos representantes titulares de las organizaciones sindicales constituidas conforme a Ley y un suplente en ausencia de uno de los titulares.

**Artículo 171.-** En el Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo de la Educación y en el Instituto Nacional de Teleducación, el Comité de Evaluación Magisterial estará integrado por:

El Director adjunto o equivalente, quien lo preside;

Dos funcionarios designados por el Director, uno de los cuales será secretario técnico; y,

Dos representantes titulares de las organizaciones sindicales constituidas conforme a ley y un suplente en ausencia de uno de los titulares.

**Artículo 172.-** Son funciones básicas de los Comités de Evaluación:

Evaluar los antecedentes profesionales y los méritos;

Elaborar los Cuadros de Méritos tomando en cuenta la evaluación de los antecedentes profesionales, el desempeño laboral y los méritos;

Proponer los ascensos conforme al Cuadro de Méritos; y,

Dictaminar los expedientes sobre reclamos contra resoluciones de las autoridades administrativas emitidas en contravención de los resultados de la evaluación; con sujeción a dicho dictamen se expedirá la resolución correspondiente.

**Artículo 173.-** Los integrantes del Comité de Evaluación Magisterial se inhibirán cuando se trate de evaluar a parientes hasta el segundo grado de afinidad y cuarto de consanguinidad.

**Artículo 174.-** La evaluación del Desempeño Laboral del profesorado está a cargo del Jefe inmediato superior al evaluado, en el Área de la Administración de la Educación. En el Centro o Programa Educativo está a cargo del personal directivo o jerárquico inmediato superior.

La evaluación del Director del Centro o Programa Educativo, está a cargo del Jefe inmediato superior.

**Artículo 175.-** Las evaluaciones del Desempeño Laboral del profesorado se harán de conocimiento del evaluado en todos los casos.

**Artículo 176.-** El Comité de Evaluación Magisterial evalúa los aspectos referentes a los Antecedentes Profesionales y Méritos, al que se agrega los puntajes del Desempeño Laboral. Con los resultados obtenidos se elabora el Cuadro de Méritos.

**Artículo 177.-** En el proceso de evaluación se considerarán los siguientes aspectos básicos:

Antecedentes Profesionales: 100 puntos

Desempeño Laboral: 60 puntos

Méritos: 40 puntos

El puntaje promedio mínimo aprobatorio es 55 puntos y se determina sumando los puntajes obtenidos en los diferentes aspectos y dividiendo entre cuatro (4).

**Artículo 178.-** La valorización de los aspectos básicos especificados en el artículo precedente es la siguiente:

Antecedentes Profesionales:

Títulos o grados obtenidos hasta 30 puntos

Estudios de perfeccionamiento, especialización, ponencias y trabajos presentados en congresos pedagógicos y científicos, hasta 25 puntos.

Por tiempo de servicios, hasta 30 puntos.

Cargos desempeñados, hasta 15 puntos.

Desempeño Laboral.

Eficiencia en el servicio, hasta 30 puntos.

Asistencia y puntualidad, hasta 15 puntos.

Participación en el trabajo comunal y promoción social, hasta 15 puntos.

Méritos.

Distinciones y reconocimientos oficiales, hasta 20 puntos.

Producción intelectual, hasta 20 puntos.

**Artículo 179.-** Los resultados del proceso de evaluación del profesorado serán registrados en el Escalafón, a fin de que la información sea debida y oportunamente empleada en el otorgamiento de derechos y beneficios al profesor, así como asegurar los ascensos y reasignaciones a que tiene derecho.

**DEL ESCALAFÓN**

**Artículo 180.-** El Escalafón del Profesorado está constituido por el conjunto de niveles y cargos magisteriales. La ubicación del profesorado en el escalafón es determinada por los requisitos establecidos para cada nivel.

**Artículo 181.-** El Escalafón del Profesorado en el Área de la Docencia está constituido desde el Primer (I) Hasta el Quinto (V) Nivel.

El Escalafón en el Área de la Administración de la Educación se inicia en el Tercer (III) Nivel y concluye en el Quinto (V) Nivel Magisterial. Se ingresa a ésta por desplazamiento horizontal de Área de la Docencia.

**Artículo 182.-** El Escalafón Central del Profesorado es administrado por la Oficina de Personal del Ministerio de Educación.

Los órganos de ejecución administrarán el escalafón correspondiente al ámbito de su competencia.

El profesor tiene derecho a solicitar periódicamente informe escalafonario escrito, el que deberá ser atendido dentro del plazo máximo de cuatro (4) días.

**Artículo 183.-** La información del escalafón, tanto del personal activo como del cesante, debe estar actualizada, registrada, codificada y procesada en coordinación con la Dirección de Informática. La citada información escalafonaria es válida para el otorgamiento de derechos, remuneraciones, bonificaciones, beneficios y pensión que corresponda al profesor, de acuerdo a los dispositivos legales vigentes.

**Artículo 184.-** Los requisitos mínimos del profesorado en relación con los niveles magisteriales son:

Primer (I) Nivel

Haber cumplido cinco (05) años de permanencia en el I Nivel.

Poseer Título Profesional.

Segundo (II) Nivel.

Tercer (III) Nivel.

Haber cumplido cinco (05) años de permanencia en el II Nivel, totalizando diez (10) años de servicios.

Haber alcanzado el puntaje establecido para el ascenso.

Cuatro (IV) Nivel.

Haber cumplido cinco (05) años de permanencia en el III Nivel, totalizando quince (15) años de servicios oficiales magisteriales.

Haber aprobado el curso de perfeccionamiento establecido.

Haber alcanzado el puntaje establecido para el ascenso.

Quinto (V) Nivel.

Haber cumplido cinco (05) años de permanencia en el IV Nivel, totalizando veinte (20) años de servicios oficiales magisteriales.
Haber aprobado los cursos de especialización establecidos;
Haber alcanzado el puntaje establecido para el ascenso.
Los cursos de perfeccionamiento y especialización para los niveles IV y V, respectivamente, serán establecidos por el Ministerio de Educación.
**Artículo 185.-** Los profesionales de la Educación, con un mínimo de doce y medio (12.5) años las mujeres y de quince (15) años los varones, tienen derecho a acumular los años de estudios de formación profesionales hasta cuatro (4) años de estudios regulares y hasta tres (03) años, si son estudios en períodos vacacionales o a distancia.

**DE LOS ASCENSOS Y DESPLAZAMIENTOS**
**Artículo 186.-** El ascenso es el desplazamiento del profesorado al Nivel inmediato superior de la carrera, en base a su evaluación.
**Artículo 187.-** El Nivel de Carrera adquirido por concurso es irrenunciable. Cualquier desplazamiento en el cargo no afecta su situación de carrera, ni el Nivel Magisterial alcanzado.
Los profesores que ascienden del Nivel podrán continuar desempeñando el mismo cargo estructural, teniendo en cuenta que la carrera es por niveles y no por cargos.
**Artículo 188.-** Tienen derecho a participar en la evaluación, los profesores que reúnan los requisitos establecidos para cada Nivel en el presente Reglamento.
**Artículo 189.-** El proceso de ascenso en la Carrera del Profesorado se rige por el Sistema Único de Ascensos que implica:
Ascenso automático, del Primero (I) al Segundo (II) Nivel, al cumplir el profesor el tiempo mínimo de permanencia; y,
Ascenso selectivo, del Segundo (II) al Quinto (V) Nivel, mediante evaluación conforme a las normas del Reglamento.
**Artículo 190.-** El desplazamiento del profesor en las dependencias del Sector Educación, otro sector público o intersectorial, se efectúa mediante los procedimientos establecidos en la Ley del Profesorado, el presente Reglamento y otras normas pertinentes.
**Artículo 191.-** La Evaluación para ascenso se efectúa en los meses de setiembre y octubre de cada año. El ascenso regirá a partir del 01 de enero del año siguiente.

**CAPITULO XI**
**DEL CESE**

**Artículo 192.-** Los profesores en servicio cesan:
A su solicitud;
Por abandono injustificado del cargo;
Por incapacidad física o mental debidamente comprobada;
Por límite de edad;
Aplicación de sanción disciplinaria;
Muerte; y,
Voluntariamente, a su solicitud, al cumplir 25 años de servicios las mujeres y 30 años los varones, incluyendo los años de estudios de formación profesional.
**Artículo 193.-** El cese a solicitud del profesor se efectúa a la presentación de su petición escrita con firma legalizada o autenticada por el Fedatario.
**Artículo 194.-** El cese por abandono de cargo se produce por ausencia injustificada del profesor durante cinco (05) días consecutivos al mes o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario.
El profesor que incurra en abandono injustificado del cargo será cesado temporalmente hasta por un (01) año, previo proceso administrativo. Vencido el plazo de cese, la reincorporación del profesor es automática; de no hacerlo en el término de cinco (05) días hábiles, el cese será definitivo, no pudiendo reintegrar al servicio oficial hasta que transcurra un mínimo de tres (03) años.
**Artículo 195.-** El cese por incapacidad física o mental se termina cuando el profesor, habiendo hecho uso del período máximo de licencia correspondiente de acuerdo a Ley del Seguro Social, se encuentre imposibilitado en forma permanente en continuar en el servicio.
El profesor cesado por incapacidad física o mental tiene derecho a pensión nivelable, independientemente de su tiempo de servicios.
**Artículo 196.-** La incapacidad para el servicio se sustenta con el informe del jefe inmediato y del

Instituto Peruano de Seguridad Social o del Área de Salud, según sea el caso.

El informe del jefe inmediato del profesor incapacitado física o mentalmente deberá precisar, en caso de accidente, si las circunstancias en que se produjo el hecho han sido durante el desempeño de sus funciones o en misión de servicio como consecuencia del cumplimiento de órdenes recibidas.

El informe del Instituto Peruano de Seguridad Social o del Área de Salud determina la naturaleza de la incapacidad indicando si el impedimento es temporal o permanente.

**Artículo 197.-** El cese por límite de edad se efectúa de oficio al cumplir setenta (70) años de edad el profesor, otorgándose la pensión y demás beneficios que le corresponden por Ley.

**Artículo 198.-** El cese por aplicación de sanción disciplinaria se produce previo proceso administrativo.

**Artículo 199.-** El cese por fallecimiento del servidor se declara con la presentación de la partida de defunción.

**Artículo 200.-** Al cesar el profesor, en todos los casos que corresponda, en la respectiva resolución del cese del comprendido en el régimen de pensiones del Decreto Ley Nº 20530 se le otorga la pensión definitiva y la compensación por tiempo de servicios, al del régimen del Decreto Ley Nº 19990 se le otorga la compensación por tiempo de servicios, teniendo como base el informe proporcionado por la Oficina de Escalafón. En ambos casos, el reconocimiento de tiempo de servicios incluye los años de formación magisterial.

La resolución de cese se expide en el término no mayor de quince (15) días, a partir de la presentación de la petición y el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios se otorga dentro del mes de la expedición de la resolución de cese, sin exceder en ningún caso del mes siguiente.

**Artículo 201.-** En los ceses por límite de edad o incapacidad física o mental, debidamente comprobada, el profesor con nivel inferior al Quinto (V) pasa al nivel inmediato superior al que tenía al momento de solicitar su cese.

**Artículo 202.-** A los profesores comprendidos en el Artículo 18 del Decreto Ley Nº 20530 que con treinticinco (35) o más años de servicios los varones y treinta (30) o más años de servicios las mujeres, se les otorga la pensión con el nivel inmediato superior si cesan con el nivel inferior al Quinto (V). A los que cesan con el Quinto (V) Nivel Magisterial se les otorga una bonificación equivalente a la diferencia entre la remuneración principal del Quinto (V) y el Cuarto (IV) Nivel.

**CAPITULO XII**

**DE LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 203.-** Las remuneraciones, bonificaciones y beneficios del profesorado se otorgan de conformidad con lo establecido por el Sistema Único de Remuneraciones para el Sector Público aprobado por Decreto Legislativo Nº 276 y sus normas complementarias, así como las específicas de la Ley del Profesorado, el presente Reglamento y las normas que se expidan sobre el particular.

**Artículo 204.-** El Sistema Único de Remuneraciones está constituido por la interrelación de la Unidad Remunerativa Pública, los criterios de proporcionalidad, por niveles de la carrera y la jornada laboral.

El haber básico de los profesores se regula anualmente en proporción a la Unidad Remunerativa Pública, cuyo monto será fijado por Decreto Supremo.

**Artículo 205.-** Los criterios de proporcionalidad se basan en:

Cada Nivel de carrera tiene un índice remunerativo;

La diferencia entre los índices remunerativos fijados para el I Nivel y el V Nivel, serán distribuidos entre los demás escalones;

A igual Nivel igual remuneración básica; y,

El índice remunerativo del Quinto (V) Nivel es equivalente al que le corresponde a un Vice-Ministro de Estado.

**Artículo 206.-** El profesor del Área de la Docencia con jornada ordinaria o 24 horas pedagógicas, tiene derecho a percibir las remuneraciones, bonificaciones y goces no menores a los correspondientes del grupo profesional de los servidores de la Administración Pública. Para el efecto, al I Nivel del profesorado le corresponde la categoría del Servidor Profesional «E» y al del V Nivel, la del Servidor Profesional «A».

**Artículo 207.-** Cuando el trabajo del profesor se extiende más allá de la jornada laboral ordinaria se pagará por cada hora adicional 1/24 ava. parte de la remuneración total permanente de 24 horas pedagógicas de cada nivel de la carrera magisterial hasta 30 horas pedagógicas. Esta remuneración adicional tiene carácter permanente y pensionable.

**Artículo 208.-** Los profesores del Área de la Docencia y del Área de Administración de la Educación tienen derecho a que se les otorgue de oficio lo siguiente:

Remuneración personal y las remuneraciones complementarias;

La bonificación diferencial, refrigerio y movilidad, por preparación de clases y evaluación, por desempeño del cargo.

Las asignaciones por cumplir 20, 25 y 30 años de servicios oficiales, según corresponda y por escolaridad;

Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad;

La compensación por tiempo de servicios; y,

Otros que la norma específica lo precise.

La bonificación familiar se otorga a petición de parte.

**Artículo 209.-** El profesor percibe una remuneración personal de dos por ciento (2%) de la remuneración básica, por cada año de servicios cumplidos.

**Artículo 210.-** El profesor tiene derecho a percibir una bonificación especial mensual por preparación de clases y evaluación equivalente al 30% de su remuneración total.

El personal Directivo o Jerárquico, así como el personal docente de la Administración de la Educación, y el personal docente de Educación Superior, perciben además una bonificación adicional por el desempeño del cargo y por la preparación de documentos de gestión equivalente al 5% de su remuneración total.

**Artículo 211.-** El Profesor que presta servicios en zona de frontera, selva, zona rural, altura excepcional, zona de menor desarrollo relativo y emergencia tiene derecho a percibir una bonificación por zona diferenciada del 10% de su remuneración permanente por cada uno de los conceptos señalados hasta un máximo de 30%.

El Ministerio de Educación, por resolución determinará cada una de dichas zonas, previo informe de los gobiernos regionales.

Estas bonificaciones se dejan de percibir al ser reasignado o destacado fuera de dichas zonas. El profesor que cese con estas bonificaciones la percibirá como parte de su pensión en forma permanente, independientemente del lugar de su residencia.

**Artículo 212.-** El profesor tiene derecho a percibir, además, una remuneración total permanente por escolaridad, en el mes de marzo; por Fiestas Patrias, en el mes de julio; y por Navidad en el mes de diciembre. Este concepto de remuneración total permanente no incluye bonificaciones.

**Artículo 213.-** El profesor tiene derecho a percibir dos remuneraciones íntegras al cumplir veinte (20) años de servicios la mujer y veinticinco (25) años de servicios el varón; y tres remuneraciones íntegras al cumplir veinticinco (25) años de servicios la mujer y treinta (30) años de servicios el varón. Este beneficio se hará efectivo en el mes que cumple dicho tiempo de servicios, sin exceder por ningún motivo del mes siguiente. El incumplimiento de la presente disposición implica responsabilidad administrativa.

**Artículo 214.-** El profesor, al momento de cesar, tiene derecho a percibir la Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente a una Remuneración Principal por cada año completo o fracción mayor de seis meses, hasta un máximo de treinta (30) años de servicios oficiales.

En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.

**Artículo 215.-** El profesor tiene derecho a recibir un adelanto del 50% de la compensación por los años de servicios a partir de los 12.5 años para las mujeres y de los 15 años para los varones, prestados al momento de solicitarlos.

El adelanto de la compensación por tiempo de servicios, procede en todos los casos al que se refiere el párrafo anterior. Su atención se efectúa teniendo en cuenta las prioridades siguientes:

Accidente o enfermedad grave del profesor;

Accidente o enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos;

Casos de emergencia por siniestros o desastres que afecten al profesor;

Adquisición y/o construcción de vivienda única o terreno para tal fin; y,

Otros casos particulares, debidamente justificados.

**Artículo 216.-** El adelanto de la compensación por tiempo de servicios, será registrado en la respectiva Ficha Escalafonaria del trabajador y será deducido de la compensación que le corresponde al momento de cesar.

**Artículo 217.-** La remuneración por vacaciones de los profesores del Área de la Docencia se determina en proporción a los meses laborados en el año lectivo, tomando como base la remuneración total vigente en el período vacacional. La fracción igual o mayor a 15 días es equivalente a un mes para este efecto.

El período durante el cual se percibe remuneración vacacional se computa como tiempo de servicios oficiales, cuando corresponda a una jornada de trabajo igual o mayor a doce horas pedagógicas, semanal, mensual, en proporción de seis días por cada mes laborado teniendo en cuenta el párrafo anterior.

**Artículo 218.-** El profesor tiene derecho, además, a percibir un beneficio adicional por vacaciones, equivalente a una remuneración básica. Este beneficio es extensivo a los pensionistas magisteriales.

El beneficio adicional considerado en el párrafo anterior se efectiviza en el mes de enero de cada año al personal del Área de la Docencia y a los pensionistas magisteriales. El personal del Área de la Administración percibirá dicho beneficio en el mes de vacaciones que le corresponda de acuerdo al rol respectivo.

**Artículo 219.-** El subsidio por luto se otorga al profesorado activo o pensionista, por el fallecimiento de su cónyuge, hijos y padres. Dicho subsidio será de dos remuneraciones o pensiones totales que le corresponda al mes del fallecimiento.

**Artículo 220.-** El subsidio por luto al fallecer el profesor activo o pensionista se otorga en forma excluyente en el siguiente orden: al cónyuge, hijos, padres o hermanos, por un monto equivalente a tres (03) remuneraciones o pensiones totales vigentes al momento del fallecimiento.

En caso de existir más de un deudo con derecho a dicho subsidio, éste será distribuido entre los beneficiarios en partes iguales.

**Artículo 221.-** El subsidio por luto se otorga a petición de parte, adjuntando la partida de defunción del causante y la documentación que sustente el parentesco. Su pago no pasa de devengados, debiendo abonarse dentro del plazo máximo de 30 días posteriores a la presentación de la respectiva solicitud.

**Artículo 222.-** El subsidio por gastos de sepelio del profesor activo o pensionista será equivalente a dos remuneraciones totales y se otorga a quien acredite haber sufragado los gastos pertinentes.

Este subsidio se efectiviza dentro del plazo máximo de 30 días calendario siguientes a la presentación de la respectiva solicitud.

**Artículo 223.-** En aplicación a lo dispuesto en la Segunda Disposición Transitoria de la Ley del Profesorado Nº 25212, los índices remunerativos establecidos serán reajustados progresivamente y considerados en los Presupuestos Anuales del Sector Público.

## CAPITULO XIII
## DE LAS REASIGNACIONES Y PERMUTAS

### DE LAS REASIGNACIONES

**Artículo 224.-** La reasignación es el desplazamiento del profesor de un cargo a otro igual o similar en cualesquiera de las áreas magisteriales, manteniendo el Nivel de Carrera. Se realiza previa publicación de plazas vacantes.

**Artículo 225.-** El profesorado podrá ser reasignado por:

Interés personal;
Unidad familiar;
Razones de salud;
Evacuación por emergencia; y,
Por representación sindical.

**Artículo 226.-** La reasignación por interés personal se efectúa a petición de parte interesada, previa calificación de expedientes.

**Artículo 227.-** La reasignación por unidad familiar procede, previa calificación de expedientes, cuando uno de los cónyuges reside en el lugar solicitado, cuando el servidor viudo trabaja en lugar distinto al de sus hijos a su cargo o que, siendo sostén de padres ancianos o incapacitados, estos tienen residencia en el lugar de destino.

**Artículo 228.-** Para las reasignaciones por interés personal y unidad familiar se requiere, además,

tener un año de servicios oficiales como mínimo en el lugar del último cargo.

**Artículo 229.-** La reasignación por razones de salud procede:

Cuando la enfermedad impide al servidor el desempeño del cargo en el lugar de origen y requiere atención médica permanente en el lugar de destino;

Cuando el servidor ha hecho uso máximo de 12 meses de licencia por la enfermedad que motiva la solicitud de reasignación y no obstante ello requiere tratamiento asistencial en el lugar de destino; y,

Por necesidad de atención médica especializada permanente del servidor, cónyuge, hijos o padres.

En estos casos la reasignación se efectuará al lugar solicitado o más cercano de modo que posibilite el desempeño de las funciones y el tratamiento de la enfermedad.

**Artículo 230.-** La reasignación por razones de salud se efectúa en cualquier época del año, previa calificación de las causas que la motivan a cargo de los médicos de los órganos de origen destino.

**Artículo 231.-** El profesorado tiene derecho a reasignación por evacuación en caso de emergencia por causas graves de atención impostergable de carácter político social y desastre de la naturaleza que ponen en peligro la integridad física del profesor.

**Artículo 232.-** La reasignación por representación sindical procede a solicitud de parte interesada y a propuesta de la organización sindical respectiva, en concordancia con el Artículo 84 del presente Reglamento.

**Artículo 233.-** Excepcionalmente, podrán efectuarse reasignación por racionalización de personal como resultado de los procesos de reestructuración, supresión o adecuación total o parcial del centro de trabajo. En este caso el lugar de destino será solicitado por el interesado o consultado previamente a éste.

Se declara excedente al profesor que no reúna los requisitos o especialidad requeridos para el cargo. A igualdad de condiciones se declara excedente al de menor Nivel Magisterial, de subsistir la igualdad, al de menor tiempo de servicios en el centro de trabajo.

**Artículo 234.-** Cuando en el centro de trabajo se produzca situaciones que alteren el clima organizacional propicio, que en todo momento debe existir para favorecer el proceso educativo o el desarrollo de las funciones, se procederá a la reasignación de los que resultan responsables, previo proceso administrativo.

En los Centros Educativos se tomará en cuenta, especialmente para este efecto, el caso de ruptura de relaciones humanas entre el personal directivo, jerárquico, profesorado y padres de familia o cuando se hayan suscitado hechos que pongan en peligro la integridad física o moral del profesorado a alumnos.

**Artículo 235.-** Para las reasignaciones por evaluación a la sede de Región o capital de Departamento, se requiere haber cumplido tres años de servicios docentes, como mínimo. Para hacerlo a las ciudades de Lima o Callao se requiere haber servido cinco años en otros lugares.

**Artículo 236.-** Los profesores que laboran en zonas de menor desarrollo relativo, de emergencia o zonas de frontera y soliciten reasignación serán atendidos prioritariamente. Para el efecto, los órganos desconcentrados del Ministerio de Educación destinarán anualmente como máximo el 20% de plazas vacantes para este fin.

**Artículo 237.-** Las reasignaciones en el Área de la Administración de la Educación, se efectúan durante todo el año, previa evaluación, de acuerdo a las normas y procedimientos específicos que expida el Ministerio de Educación.

**Artículo 238.-** Las solicitudes de reasignación en el Área de la Docencia se recepcionan hasta el 30 de enero de cada año. La evaluación, elaboración del Cuadro de Méritos y la expedición de las resoluciones correspondientes, concluirá el 15 de marzo. Las vacantes que se produzcan posteriormente serán publicadas obligatoriamente y cubiertas de acuerdo al Cuadro de Méritos respectivo.

**Artículo 239.-** Los profesores que soliciten reasignación de un órgano desconcentrado a otro presentarán el Pase expedido por el órgano de origen, conteniendo los siguientes datos:

Nombres y apellidos completos;

Título profesional y especialidad o grado de instrucción;

Cargo actual y nivel o modalidad educativos;

Nivel y área magisterial;

Remuneraciones y código modular;

Ubicación del centro de trabajo: lugar, distrito, provincia y región;
Tiempo de servicios oficiales y tiempo de permanencia en el nivel magisterial;
Tiempo de servicios en el lugar del último cargo; y,
Méritos y deméritos.

**Artículo 240.-** El Cuadro de Méritos para reasignaciones tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre y contendrá los siguientes datos:
Orden de procedencia;
Apellidos y nombres completos; y,
Puntaje total.

Los postulantes, según el orden de procedencia en el Cuadro de Méritos, elegirán la plaza vacante a ocupar considerada en el cuadro de vacantes actualizado permanentemente.

**Artículo 241.-** Los Cuadros de Méritos se estructuran por: Regiones, Órganos Ejecutivos Desconcentrados, Nivel y Modalidad Educativo, por cargos y especialidad.

Los profesores considerados en el Cuadro de Méritos de Reasignación, que no hayan alcanzado vacante durante el año del concurso, serán bonificados en los años subsiguientes, acumulativamente, con tres puntos hasta que alcancen vacante.

La bonificación a que se refiere el párrafo precedente, sólo es válida cuando la reasignación se solicita a un mismo órgano desconcentrado del Ministerio de Educación.

**Artículo 242.-** Los puntajes y procedimientos específicos de la evaluación para la reasignación del profesorado serán considerados en la norma específica aprobada por el Ministerio de Educación.

**Artículo 243.-** En cada órgano desconcentrado del Ministerio de Educación se constituirá un Comité de Evaluación para Reasignaciones que estará integrado por:
Un representante del órgano desconcentrado respectivo del Ministerio de Educación, quien lo preside;
El Jefe de Personal o su representante, que actúa como Secretario Técnico; y,
Un representante titular de las organiza-ciones sindicales del profesorado de nivel regional o el correspondiente al órgano desconcentrado y un suplente, en ausencia del titular.

**Artículo 244.-** Para desempeñar un cargo de confianza magisterial, se requiere como mínimo ser profesional de la Educación, y haber desempeñado la función docente oficial por un tiempo no menor de 15 años de servicios los varones y 12.5 años las mujeres. El nombramiento no está sujeto a ningún otro requisito. Al dejar el cargo de confianza se reintegrará al que tenía en la Carrera Pública del Profesorado.
Los cargos de carrera de los profesores que pasen a desempeñar cargos de confianza no podrán ser suprimidos ni ocupados mediante realización o nombramiento titular.

**Artículo 245.-** El profesor que haya recibido la transcripción de la resolución de reasignación hará entrega del cargo, mediante acta, a su jefe inmediato superior o a su reemplazante, sin cuyo requisito no se le expedirá el Cese de Pagos.

**DE LAS PERMUTAS**

**Artículo 246.-** La permuta procede de parte y mediante firma de ambos interesados, siempre que reúna los requisitos siguientes:
Desempeñar igual cargo;
Pertenecer al mismo nivel y área de la Carrera del Profesorado;
Cuando se trata del Área de la Docencia, labo-rar en el mismo nivel o modalidad educativa, salvo que tenga la misma especialidad requerida para el cargo;
Tener la misma jornada laboral; y,
Cumplir, en relación al lugar a donde desea permutar, con el tiempo de servicios establecido en el Artículo 55º de la Ley del Profesorado.

**Artículo 247.-** Los profesores podrán presentar su solicitud de permuta durante todo el año. Su atención se hará en el plazo máximo de 15 días. En el Área de la Docencia las solicitudes presentadas a partir del 01 de octubre hasta el 31 de diciembre serán atendidas con vigencia al 01 de marzo del año siguiente.

**Artículo 248.-** El profesor que haya recibido la transcripción de la resolución de permuta hará entrega del cargo a su superior jerárquico o a quien lo reemplace, mediante acta y recabará el correspondiente Cese de Pago, a efecto de asumir el nuevo cargo.
El personal permutado está obligado a permanecer el mínimo de un año en su nuevo cargo.

**Artículo 249.-** Antes de expedirse la Resolución de Permuta procede el desistimiento a solicitud de cualquiera de las partes.

**CAPITULO XIV**
**DEL PROFESORADO CESANTE**

**Artículo 250.-** La pensión de cesantía y jubilación del profesor al servicio del Estado que cese con más de 20 años de servicios se nivela automáticamente con las remuneraciones vigentes para el profesorado en servicio activo.

**Artículo 251.-** Las pensiones nivelables que otorga el Estado, se regulan con el último sueldo percibido, con inclusión de todas las bonificaciones y asignaciones percibidas al momento del cese, teniendo en cuenta el tiempo de servicios, incluidos los años de formación profesional, nivel, jornada laboral o categoría, con sujeción a Ley.

**Artículo 252.-** La pensión de cesantía y de invalidez de los profesores del Área de la Docencia y del Área de la Administración de la Educación y la de sobrevivientes por causantes magisteriales a cargo del Estado, se nivelan de oficio y automáticamente con las remuneraciones, bonificaciones y demás conceptos pensionables vigentes del profesorado.

En actividad, de acuerdo al tiempo de servicios, nivel, categoría, cargo desempeñado a la fecha del cese o su equivalente, atendiendo en todo lo que más favorezcan al pensionista.

**Artículo 253.-** El profesor pensionista tiene además los siguientes derechos:

Prestaciones de Seguridad Social, de acuerdo con las normas legales respectivas;

Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, asignaciones por escolaridad, incremento por costo de vida en montos iguales a los del servicio activo y demás conceptos que se otorgue por Ley;

Generar pensiones de sobrevivientes en caso de fallecimiento, conforme a Ley;

Participar en programas de salud, vivienda y recreación y otros de promoción humana que realiza el Estado en favor del profesor en actividad;

A que sus pensiones sean abonadas en efectivo y en su domicilio en caso de impedimento físico o mental o cuenten con más de setenta años de edad;

Gozar del 50% de descuento en las tarifas de servicio de transporte, de hotelería del Estado y en los espectáculos públicos culturales organizados o auspiciados por las entidades del Estado; y,

A participar a través de los representantes de sus organizaciones gremiales a nivel nacional en las comisiones relacionadas con la problemática del magisterio cesante.

**Artículo 254.-** Los profesores bajo régimen de pensiones a cargo del Estado tienen derecho a la respectiva pensión de invalidez, además por enfermedad ocasionada por razones del servicio, derrame cerebral, infarto cardíaco, sordera y ceguera.

**Artículo 255.-** Los profesores del Área de la Docencia y del Área de la Administración de la Educación que sean víctimas de accidente, actos de terrorismo o narcotráfico ocurridos en acción o comisión de servicios, tienen derecho a una indemnización excepcional. En caso de fallecimiento, los beneficiarios de la indemnización excepcional son los deudos.

El monto de la citada indemnización excepcional para el caso del fallecimiento del profesor es de catorce (14) unidades impositivas tributarias, otorgadas por una sola vez, e independientemente de cualquier otro beneficio, de conformidad a lo establecido en el Artículo 4 del Decreto Supremo Nº 051-88-PCM.

Para los casos de invalidez permanente y temporal, dicha indemnización excepcional no será menor de siete (07) unidades impositivas tributarias.

**Artículo 256.-** Los profesores al servicio del Estado, que fallezcan como consecuencia de accidente, actos de terrorismo o narcotráfico, ocurridos en acción o comisión de servicio, serán ascendidos de oficio al Nivel Magisterial o Categoría inmediato superior al que tenía al momento de ocurrido el deceso.

En caso de incapacidad que imposibilite la prestación de servicios, el profesor tiene derecho a una pensión de invalidez la misma que se otorga por el íntegro del haber bruto que percibía al momento de invalidarse, cualquiera que fuera el tiempo de servicios prestados.

**Artículo 257.-** Los profesores del Sector Público con derecho o pensión de invalidez, por accidente, acto de terrorismo o narcotráfico, ocurridos en acción o en comisión de servicio, serán promovidos económicamente para fines pensio-

narios al Nivel Magisterial o Categoría inmediata superior cada cinco años, a partir de producido el acto de invalidante, hasta los 40 años desde su ingreso al servicio.

La pensión de invalidez máxima al que se refiere el párrafo precedente será aquella equivalente al máximo Nivel o Categoría Magisterial.

**Artículo 258.-** A los profesores que ocupen cargos Directivos o de funcionarios con derecho a pensión de invalidez por accidente, actos de terrorismo o narcotráfico ocurridos en acción o en comisión de servicio se les considera como categoría máxima, para la respectiva pensión lo siguiente:

Para jefes de área o equivalente, el nivel máximo de pensión será el correspondiente al de Director;

Para el Sub-Director o equivalente, el nivel máximo de pensión será el correspondiente al de Director Ejecutivo;

Para el Director, Director Ejecutivo o equivalente la pensión mínima para el correspondiente al de Director General; y,

Las pensiones del funcionario magisterial de jerarquía o superior al Director General, se incrementará en un 14% calculado sobre la base de su remuneración total correspondiente.

**Artículo 259.-** Son aplicables a los profesores al servicio del Estado los dispositivos que se expidan en materia de pensiones a favor de los servidores del Estado, que sean compatibles con su régimen laboral.

## TITULO CUARTO
## DEL REGIMEN DEL PROFESORADO PARTICULAR

### CAPITULO XV
### DEL PROFESORADO PARTICULAR

**Artículo 260.-** El profesorado del servicio particular comprende a los profesores que laboran en Centros y Programas Educativos de Gestión No Estatal.

**Artículo 261.-** El Profesorado del Servicio Particular está sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Gozan de los derechos estipulados en el Artículo 13, de la Ley Nº 25212, excepto en los incisos h), i) y r). Su ingreso será previo contrato de trabajo.

**Artículo 262.-** La jornada laboral ordinaria de los profesores que prestan servicios en los Centros y Programas Educativos de Gestión No Estatal, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, es de 24 horas pedagógicas y se regulará de acuerdo a lo establecido en los Artículos 67, 68 y 69 del presente Reglamento.

**Artículo 263.-** Los profesores que prestan servicios en los Centros y Programas Educativos de Gestión No Estatal, tienen derecho a percibir como mínimo un sueldo cuyo monto no será inferior al que corresponda a un docente del Primer Nivel Magisterial al servicio del Estado, tratándose de profesionales de la Educación o equivalente de acuerdo al Artículo 66º de la Ley del Profesorado tratándose de docentes sin título pedagógico.

Por cada incremento de las pensiones de enseñanza de cada centro educativo, serán incrementadas las remuneraciones de sus respectivos docentes.

**Artículo 264.-** El Sistema de Evaluación del profesorado del servicio particular se establece en el Reglamento Interno del Centro Educativo en concordancia con los aspectos y criterios establecidos en el presente Reglamento y otras disposiciones complementarias emanadas por el Ministerio de Educación.

**Artículo 265.-** La evaluación del profesorado particular se registrará en una Hoja Anual de Evaluación, la misma que será obligatoriamente enviada a los Órganos Ejecutivos Desconcentrados correspondientes y al Organismo Central del Ministerio de Educación para su incorporación al Escalafón Central del Profesorado Particular.

**Artículo 266.-** El profesorado de los Centros Educativos de Gestión No Estatal tiene derecho a la libre sindicalización y asociación de acuerdo a Ley.

**Artículo 267.-** Los profesores en los Centros y Programas Educativos de Gestión No Estatal que perciban sus remuneraciones, bonificaciones y beneficios con largo a plazas subvencionadas por el Estado se rigen por las normas aplicables a los profesores del Sector Público.

## TITULO QUINTO
## DEL PERSONAL MAGISTERIAL
## SIN TITULO PROFESIONAL EN EDUCACION

### CAPITULO XVI
### DE LA SITUACION LABORAL

**Artículo 268.-** A falta de profesionales de la educación que soliciten reasignación, rein-greso

o nombramiento, en casos estrictamente necesarios se podrá cubrir las plazas vacantes y de incremento docentes ubicadas en áreas rurales, mediante reasignación o nombramiento interino de docente sin título profesional pedagógico, de acuerdo al orden de prioridades establecido en el artículo 66 de la Ley del Profesorado, previa evaluación excluyente a cada grupo.

**Artículo 269.-** La evaluación del personal sin título pedagógico para nombramiento interino comprende la aplicación de una prueba escrita de aptitud para el desempeño del cargo al que postula, administrada por el Comité de Evaluación Magisterial a que se refiere el Artículo 158 del presente Reglamento.

En ningún caso se nombrará interinamente a personal sin título, transgrediendo el orden de prioridad establecido, bajo responsabilidad de los funcionarios correspondientes.

**Artículo 270.-** El personal docente en servicio, con estudios pedagógicos concluidos, tiene derecho a optar su título profesional pedagógico en el Instituto Superior Pedagógico más cercano a su centro de trabajo.

**Artículo 271.-** Los docentes en servicio sin título pedagógico nombrados interinamente que cuenten con más de un (01) año de servicios oficiales pueden ser reubicados en plaza distinta a la de su ingreso hasta cumplir tres (03) años en área rural, cinco (05) años en capitales de provincia y diez (10) años en Lima y Callao, al cabo de los cuales adquiere automáticamente estabilidad laboral conforme al inciso a) del Artículo 13 de la Ley del Profesorado.

La reubicación del personal docente intitulado sólo procede cuando la plaza es solicitada para reasignación o nombramiento de personal con título pedagógico.

**Artículo 272.-** Los Auxiliares de Educación son considerados como personal docente, sin título pedagógico en servicio. Su jornada laboral de lunes a viernes es la que corresponde al turno de funcionamiento del Centro Educativo, debiendo ingresar y salir obligatoriamente veinticinco (25) minutos y después respectivamente de la hora y salida correspondiente.

Los Auxiliares de Educación tienen 60 días de vacaciones anuales al término del año escolar. Antes del inicio del período vacacional están obligados a concluir y entregar la documentación inherente a sus funciones, a la Dirección del Centro Educativo.

**Artículo 273.-** La consideración de los Auxiliares de Educación como docentes, a que se refiere el Artículo 64º de la Ley del Profesorado, no interfiere ni equivale a las funciones propias de profesor de aula y/o asignatura, correspondiéndoles esencialmente las acciones de apoyo técnico pedagógicas al profesorado, participación en actividades formativas, disciplinarias, de bienestar del educando, y administrativas propias de su cargo.

**Artículo 274.-** Las remuneraciones de los Auxiliares de Educación se determinan en escala especial aprobada en norma específica. Dicha escala será estructurada teniendo en cuenta los estudios efectuados, capacitación alcanzada y tiempo de servicios en el cargo.

**Artículo 275.-** Las funciones, módulos mínimos de personal y procedimientos específicos relacionados a los auxiliares de educación serán establecidas en normas complementarias aprobadas por Resolución Ministerial.

**Artículo 276.-** El Auxiliar de Educación con título profesional pedagógico será reubicado, según su especialidad, al cargo de profesor de aula o de asignatura en plaza vacante o de incremento presupuestada.

**Artículo 277.-** El nombramiento de los Auxiliares de Educación se efectúa por concurso, previa publicación de plazas vacantes, después de las reasignaciones a dicho cargo. El concurso estará a cargo del Comité de Evaluación Magisterial a que se refiere el Artículo 158 del presente Reglamento.

**Artículo 278.-** El personal docente sin título profesional en educación nombrado interinamente, se agrupa según sus estudios en la siguiente forma:

Con estudios pedagógicos concluidos;

Con título profesional no pedagógico;

Con estudios pedagógicos no concluidos; y,

Con estudios no pedagógicos del Nivel Superior Educativo.

El Ministerio de Educación establece para dicho personal una escala diferenciada de remuneraciones, correspondiéndole al personal con estudios pedagógicos concluidos un monto equivalente a las remuneraciones que percibe

el de mayor nivel del grupo ocupacional Técnico de la Administración Pública.

**Artículo 279.-** Queda terminantemente prohibido, bajo responsabilidad el nombramiento interino como Docente o Auxiliar de Educación de personas que cuentan sólo hasta Educación Secundaria completa o equivalente.

A falta de personal con título profesional en educación y estudios superiores a que se refiere el Artículo 66 de la Ley del Profesorado, excepcionalmente y sólo en el área rural se podrá contratar personal con Educación Secundaria completa.

**Artículo 280.-** Son docentes bilingües para efectos del Artículo 68 de la Ley del Profesorado el personal docente que, además del idioma Castellano, domina la misma vernácula de los educandos del Centro o Programa Educativo donde labora desarrollando programas curriculares de Educación Bilingüe.

**Artículo 281.-** A falta de profesionales de la Educación Bilingüe se puede nombrar docentes bilingües sin título pedagógico, con derecho a percibir por equivalencia las remuneraciones correspondientes al Primer (I) Nivel Magisterial. El nombramiento de Directores Unidocentes y profesores de aula o asignatura en Centros y Programas Educativos Bilingües, se coordinará necesariamente con las organizaciones representativas de la comunidad nativa a fin de tener en cuenta sus propuestas sobre provisión docentes.

**Artículo 282.-** Los docentes sin título pedagógico bilingüe percibirán las remuneraciones equivalentes al Primer (I) Nivel a que se refiere el Artículo 68º de la Ley del Profesorado y el presente Reglamento, sólo mientras laboren en Centros de Educación bilingüe.

**TITULO SEXTO**
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS**

**CAPITULO XVII**
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**Artículo 283.-** La compensación por tiempo de servicios a que tiene derecho el personal docente eventual o contratado se calcula en base a la última Remuneración Principal o su equivalente percibida y se otorga por resolución de la autoridad competente.

**Artículo 284.-** Los nombramientos, ascensos, reasignaciones, licencias, permutas y demás acciones de personal de los Centros Educativos Fiscalizados compete a los órganos desconcentrados del Ministerio de Educación, a propuesta de la empresa o entidad sostenedora de dichos centros. El otorgamiento de estímulos, aplicación de sanciones, ceses y otras acciones de personal requieren de la opinión de la empresa, con sujeción a la Ley del Profesorado y el presente Reglamento.

**Artículo 285.-** Las remuneraciones, bonificaciones, subsidios, asignaciones y demás beneficios del personal de los Centros y Programas Educativos Fiscalizados son abonados por las empresas de acuerdo a las disposiciones legales administrativas de la materia y en montos iguales aplicables al personal Estatal.

**Artículo 286.-** Sin perjuicio de las remuneraciones, bonificaciones, subsidios, asignaciones y demás beneficios que obligatoriamente le corresponde abonar, la empresa o entidad que sostiene el centro o programa educativo fiscalizado podrá otorgar voluntariamente bonificaciones, asignaciones y otros beneficios de estímulo al citado personal, los que no serán incluidos para el cálculo de pensiones y compensaciones.

**Artículo 287.-** Las pensiones del personal de los Centros y Programas Educativos Fiscalizados comprendidos en los alcances del Decreto Ley Nº 20530 serán otorgadas y abonados por los Órganos Desconcentrados del Ministerio de Educación.

**Artículo 288.-** Los títulos profesionales en educación a que se refiere el Artículo 72 de la Ley del Profesorado tienen plena validez para todos los efectos de la Carrera Pública del Profesorado y del ejercicio profesional del Profesor o Licenciado en Educación.

**Artículo 289.-** Los extranjeros pueden trabajar en los Centros y Programas Educativos de Gestión Estatal y No Estatal, de acuerdo con las disposiciones legales y administrativas pertinentes y en los cargos que el Ministerio de Educación autoriza expresamente.

En ningún caso podrán trabajar en zonas de frontera profesores que no sean peruanos de nacimiento.

**Artículo 290.-** Los extranjeros que trabajen en los Centros y Programas Educativos de Gestión Estatal

y No Estatal, deben poseer título profesional en educación u otro título profesional de nivel superior revalidados con sujeción a las normas o convenios existentes y registrados en el órgano desconcentrado del Ministerio de Educación correspondiente.

**Artículo 291.-** El Tribunal del Servicio Civil conoce y resuelve en última instancia administrativa las reclamaciones del profesorado de servicios del Estado para la defensa de sus derechos de acuerdo con las normas de su competencia y procedimiento.

La resolución expedida por el Tribunal de Servicio Civil resolviendo la reclamación o impugnación es de obligatorio cumplimiento y de ejecución automática por el órgano competente del Ministerio de Educación.

**Artículo 292.-** El reconocimiento del tiempo de servicios del profesorado y los goces y beneficios derivados de éste, se realizarán de oficio y bajo responsabilidad de la Oficina de Personal y sus homólogos en el Ministerio de Educación.

Para el efecto se confiere plena validez a la información escalafonaria, quedando sin efecto los procedimientos y requisitos que contravengan la presente disposición.

**Artículo 293.-** En los meses de Julio y diciembre no se efectúa descuentos, salvo mandato judicial.

**Artículo 294.-** Las plazas vacantes de cargos directivos y jerárquicos del Área de la Docencia y los cargos del Área de la Administración Educativa, en tanto se cubran por concurso, serán provistas temporalmente mediante encargos, teniendo en cuenta la especialidad y calificación del personal titular en estricto orden jerárquico descendente. A igualdad de jerarquía y requisitos tendrá prioridad el profesor de mayor Nivel a igualdad de nivel, el profesor de mayor tiempo de servicios en el centro de trabajo.

**Artículo 295.-** Las resignaciones por evaluación y permutas en el Área de la Docencia a partir del 01 de octubre al 31 de diciembre de cada año, tendrán vigencia a partir del 01 de marzo del año siguiente.

**Artículo 296.-** Los cargos profesionales de la Administración Educativa del Sector Educación, desempeñadas por personal con título profesional no pedagógicos, mantendrán el tratamiento equivalente con los incorporados a la Carrera Pública del Profesorado.

**Artículo 297.-** Mediante Resolución Ministerial se podrá incorporar otros cargos que tengan como requisito mínimo haber optado el título profesional pedagógico para ser desempeñados en las Aéreas de la Docencia y de la Administración de la Educación.

**Artículo 298.-** Quedan prohibidos los destaques de personal docente y Auxiliares de Educación para cumplir funciones de cargos administrativos del Grupo Ocupacional Técnico o Auxiliar, así como los destaques de dicho personal del turno diurno al turno nocturno.

**Artículo 299.-** Los profesores del Área de la Docencia que por razones de su Nivel, Modalidad o Turno estén obligados a laborar con permanencia durante el horario de funcionamiento del turno, de lunes a viernes percibirán como mínimo las remuneraciones correspondientes a la jornada de trabajo de 30 horas.

**Artículo 300.-** Las Resoluciones y demás actos administrativos que contravengan lo establecido en la Ley del Profesorado y el presente Reglamento son nulas, y no generan derecho adquirido alguno para los comprendidos en su alcance. La nulidad podrá ser declarada de oficio cuando afecte el interés público o a petición escrita de parte interesada, si afecta los derechos de ésta, por el funcionario de igual o mayor nivel jerárquico competente al que incurrió en la transgresión de la norma.

**Artículo 301.-** Los responsables del acto materia de nulidad, independiente del cumplimiento del artículo anterior, serán sancionados de acuerdo a Ley.

## CAPITULO XVIII
## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA.-** Los Profesionales de la Educación del Área de la Docencia y del Área de la Administración de la Educación, por ésta única vez serán ubicados en el Nivel de Carrera que les corresponda en función a su tiempo de servicios docentes oficiales, computados al 21 de mayo de 1990, en la forma siguiente:

I Nivel: Hasta cinco años inclusive.
II Nivel: Más de cinco hasta diez años.
III Nivel: Más de diez hasta quince años.
IV Nivel: Más de quince hasta veinte años.
V Nivel: Más de veinte años de servicios.

Para efectos de la presente disposición a los profesionales de la educación con doce y medio (12.5) años de servicios las mujeres y quince (15) años de servicios los varones se les computa los años de estudios de formación profesional acumulados de acuerdo a Ley.

Están comprendidos en los alcances del presente artículo los profesores con título profesional pedagógico cesantes con pensión nivelable para lo cual se tomará en cuenta el tiempo de servicios docentes oficiales al cesar.

**SEGUNDA.-** La Compensación por Tiempo de Servicios de los profesores del Área de la Docencia y del Área de la Administración de la Educación que cesan desde el 1 de enero de 1990 se calcula sobre la base de la Remuneración Principal que ostentaban al momento del cese en el cargo del que fueron titular.

**TERCERA.-** Los cargos del Área de la Administración de la Educación y del Área de la Docencia que están servidas por personal no titulado, serán cubiertos por reasignación o nombramiento de profesionales de la educación que reúnan los requisitos mínimos para dichos cargos. En caso de contar con menos de un año de servicios magisteriales se dará por concluidos su nombramiento o reasignación, los que tengan más de un año de servicio serán reubicados a otra colocación, teniendo en cuenta lo establecido en el Artículo 271 del presente Reglamento.

**CUARTA.-** Los trabajadores en la Educación bajo el régimen de la Ley del Profesorado, en servicio a la fecha de vigencia de la Ley Nº 25212 y comprendidos dentro de los alcances del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, Decreto Ley Nº 19990, que ingresaron al servicio oficial como nombrados o contratados, hasta el 31 de diciembre de 1980, son incorporados al Régimen de Pensiones del Decreto Ley Nº 20530. La incorporación se efectuará de oficio a partir del 21 de mayo de 1990, mediante resolución nominal, en base al respectivo informe escalafonario.

**QUINTA.-** El personal a que se refiere la Tercera Disposición Transitoria del presente Reglamento, presentará hasta el 1 de julio de 1991 las correspondientes constancias de pago y descuentos para el establecimiento de los adeudos correspondientes al Fondo de Pensiones del Decreto Ley Nº 20530 en caso contrario a partir del 01 de julio de 1990.

Dichos adeudos serán calculados y descontados de oficio en base a las remuneraciones pensionables, percibidas al mes de mayo de 1990.

**SEXTA.-** En ningún caso se podrá otorgar pensión de cesantía al personal comprendido en la Décimo Cuarta Disposición Transitoria de la Ley del Profesorado, en tanto no se haya establecido y deducido los adeudos correspondientes al Fondo de Pensiones del Decreto Ley Nº 20530.

**SETIMA.-** Las licencias por representación sindical para dirigentes regionales se distribuirán equitativamente entre las representaciones departamentales existentes, mientras dure la adecuación de las organizaciones sindicales al proceso de regionalización.

**Dado en la casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de julio de mil novecientos noventa.**

**ALAN GARCIA PEREZ**
**Presidente Constitucional de la República**
**MERCEDES CABANILLAS DE LLANOS DE LA MATA**
**Ministra de Educación**

# ANEXO N° 2
# LEY N° 29062, LEY DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

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 Nº 28044.

**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.

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 proyectos 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 repre-

sentantes 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 Nº 27050 y su modificatoria, la Ley Nº 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 presentarán 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 considera los siguientes criterios:

Esenciales:

a. 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.

b. Idoneidad profesional: Se refiere a la acreditación de las competencias específicas requeridas para ejercer la función.

c. Compromiso ético: Se refiere al comportamiento ético y moral del docente.

d. Calidad de desempeño: Se refiere a lo señalado en el artículo 29º de la presente Ley.

Complementarios:

a. Reconocimiento de méritos: Se refiere a los cargos desempeñados, producción intelectual y distinciones o reconocimientos.

b. 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 25º**.- 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 7º de la presente Ley.

b. Haber aprobado las evaluaciones de desempeño, previas a la evaluación de ascenso en la que participa.

**Artículo 26º**.- 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 27º**.- 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 28º**.- Evaluación del desempeño del profesor

La evaluación del desempeño es permanente, 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 29º**.- 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 24º, 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 desaprobar 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 30º**.- 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 31º**.- 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, destaques, 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 grado 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 32º**.- 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 33º**.- 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 34º**.- 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 35º**.- 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 36º**.- 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 Formación 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:

a. Ejercicio del cargo de Director, Subdirector o personal jerárquico en las Instituciones Educativas.

b. Trabajo en Instituciones unidocentes o multigrado del ámbito rural o zona de frontera.

c. Asesoría.

d. Excelencia profesional.

e. Desempeño.

**Artículo 45º**.- Remuneración por Niveles Magisteriales

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

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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 46º**.- 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 47º**.- 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 48º**.- 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 período 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:

a. Mención honorífica con el otorgamiento de las Palmas Magisteriales y otros reconocimientos similares.

b. Agradecimientos, felicitaciones y condecoraciones mediante resolución directoral, ministerial o suprema.

c. Viajes de estudio, becas y pasantías al interior del país o al exterior, previo concurso.

d. 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 personal mediante la cual el profesor se desplaza de un cargo a otro igual o similar, en cualquiera de las áreas magisteriales, sin modificar el Nivel Magisterial alcanzado. Se efectúa previa publicación de las plazas vacantes.

**Artículo 58º**.- Causales de reasignación

Las reasignaciones son otorgadas mediante resolución de la instancia educativa 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 infectocontagiosa, 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 36º 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 Nº 24029 y su modificatoria, la Ley Nº 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 11º 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 92º de la Ley Nº 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 58º de la Ley Nº 28044.

**SEXTA**.- Los profesores que están bajo el régimen de la Ley Nº 24029, Ley del Profesorado, se encuentran comprendidos en los alcances de los artículos 28º y 65º 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 apli-cación.

**DÉCIMA**.- Deróganse los artículos 1º y 2º de la Ley Nº 27911 sólo en lo que se opongan a la presente Ley.

**DÉCIMA PRIMERA**.- Deróganse o déjanse 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 Nº 24029 y su modificatoria, la Ley Nº 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**

# DECRETO SUPREMO Nº 003-2008-ED REGLAMENTO DE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY DEL PROFESORADO EN LO REFERIDO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL LEY Nº 29062[1]

## CAPÍTULO I
## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1º.- Objeto de la norma**

El presente reglamento tiene por objeto regular la carrera pública magisterial, como desarrollo profesional orientado a promover y fortalecer la mejora de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje y permitir que aquellos profesores que trabajan en el sector público se desarrollen social, cultural, profesional y económicamente, mejoren permanentemente sus competencias docentes y alcancen, en base a su esfuerzo, el reconocimiento social que merecen. Para efectos del presente reglamento el término Ley se refiere a la Ley Nº 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial. Asimismo, cuando se hace referencia a institución educativa debe entenderse que se trata sea de una institución o de un programa educativo público, según corresponda.

**Artículo 2º.- Ámbito de aplicación**

2.1. El ámbito de aplicación del reglamento de la Ley es nacional, con gestióndescentralizada que alcanza al Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, al Ministerio de Educación, Direcciones Regionales deEducación, Unidades de Gestión Educativa Local e Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica, en todos sus niveles, ciclos y modalidades, así como a las de Educación Técnica Productiva.

2.2. La norma es de aplicación a los profesores de educación básica y técnico productivaque pertenecen a la carrera pública magisterial entendiéndose por tales, a los siguientes profesores:

a. Los que habiendo ingresado a ella, de acuerdo a las normas establecidas en el presente reglamento, prestan sus servicios en instituciones educativas administradas directamente por el sector público o por entidades que mantienen convenios con el Estado.

b. También se aplica a los especialistas de educación, con excepción de los de educación superior que, habiendo ingresado a la carrera pública, mediante los procedimientos establecidos en el presente reglamento, prestan servicios en las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local.

## CAPÍTULO II
## ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

**Artículo 3º.- Niveles de la Carrera**

3.1. La carrera pública magisterial se estructura por niveles. A cada nivel magisterial seasocia un conjunto de conocimientos y competencias relacionadas con el ejercicio dela profesión docente, que se establecen en los artículos 53º y 54º del presentereglamento.

3.2. Según lo normado en el artículo 7º de la Ley, la carrera pública magisterial está estructurada en cinco (5) niveles magisteriales con un tiempo mínimo de permanencia en cada uno de ellos. Para el cómputo del tiempo de permanencia enun nivel magisterial, se toma como referencia el año calendario.

**Artículo 4º.- Áreas de la Carrera**

De conformidad con el artículo 8º de la Ley, la carrera pública magisterial reconoce tres(3) áreas de desempeño laboral:

a. Gestión pedagógica.
b. Gestión institucional.
c. Investigación.

**Artículo 5º.- Área de Gestión Pedagógica**

Pertenecen a ella los profesores que ejercen, entre otras funciones, enseñanza en el aulay/o tutoría y orientación educacional, coordinación académica, jefatura de taller o aula de innovaciones, asesoría y formación entre pares; asimismo los profesores que realizan actividades curriculares complementarias al interior de la institución educativa o en la comunidad.

**Artículo 6º.- Área de Gestión Institucional**

Pertenecen a ella los profesores que ejercen las funciones de director o subdirector de ins tituciones educativas. Incluye también a los

[1] Incluye fe de erratas.

especialistas en educación de lasDirecciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local quedesempeñan funciones de asesoría, supervisión, capacitación y monitoreo del servicioeducativo prestados en las diferentes modalidades, niveles o ciclos de la educación básica y la educación técnico productiva, así como de promoción de servicios de apoyo alestudiante atendiendo a las necesidades de las modalidades, niveles o ciclos de educación mencionados. Se desarrolla del segundo al quinto nivel de la carrera.

**Artículo 7º.- Área de Investigación**

Comprende a los profesores de las instituciones educativas, las Unidades de Gestión Educativa Local y las Direcciones Regionales de Educación que realizan funciones de diseño y evaluación de proyectos de innovación pedagógica y para la gestión**,** de experimentación e investigación de los factores que inciden en la institución educativa oen los ámbitos local y regional en la eficiencia, eficacia, calidad y equidad educativa, deestudio y análisis sistemático de la pedagogía, experimentación de proyectos pedagógicos científicos y tecnológicos, así como investigación del aprendizaje de los estudiantes, del desempeño institucional y de los profesores. Se desarrolla del segundo al quinto nivel de la carrera.

**Artículo 8º.- Evaluación**

8.1. La evaluación es un proceso integral, permanente, participativo, confiable y transparente que permite valorar sistemáticamente la calidad personal, social y profesional del profesor teniendo en cuenta el contexto, antecedentes profesionales, capacidades, desempeño, superación profesional, méritos y los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

8.2. Es un componente fundamental en el desarrollo de la carrera pública magisterial y tiene una finalidad primordialmente formativa orientada a:

a. Contribuir a mejorar la práctica educativa y el desempeño de los profesores.

b. Diseñar y organizar planes de superación profesional y programas de formación y capacitación permanente en el marco de un sistema de formación continua.

c. Establecer niveles remunerativos, asignaciones y otros estímulos especiales deacuerdo a la calidad del desempeño, condiciones de trabajo y responsabilidades profesionales.

d. Promover acciones de reconocimiento y desarrollo profesionales.

8.3 Los procesos de evaluación de la carrera pública magisterial son normados yevaluados por el Ministerio de Educación y ejecutados y monitoreados por las instituciones educativas, Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación. Los estándares, indicadores de desempeño y de los instrumentos de evaluación, tienen en cuenta las características específicas de la modalidad, nivel o ciclo en el que labora o postula el evaluado, así como el contexto donde funcionan las instituciones educativas, Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación.

8.4. El ingreso, permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial se desarrollan através de procesos de evaluación que comprenden: formación e idoneidad profesional, compromiso ético y calidad de desempeño. Como criterios complementarios se incluyen reconocimiento de méritos y experiencia.

8.5. La inasistencia sin causa justificada a la evaluación, da lugar a la desaprobación del evaluado con las consecuencias establecidas en el presente reglamento.

8.6. Para efectos de la aplicación de la bonificación adicional a que se refiere el artículo 36º de la Ley Nº 27050 – Ley General de la Persona con Discapacidad, modificada por la Ley Nº 28164, los postulantes con discapacidad que cumplan con los requisitos para el cargo y hayan obtenido puntaje clasificatorio en los concursos públicos de ingreso y ascenso a la carrera pública magisterial, deben adjuntar la constancia de inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad expedido por el Consejo Nacional de Discapacidad.

**Artículo 9º.- Evaluación obligatoria y voluntaria**

9.1. Las evaluaciones en la carrera pública magisterial son de carácter obligatorio en los siguientes casos:

a. Para ingresar a la carrera pública magisterial.

b. Para verificar la calidad del desempeño.

9.2. Las evaluaciones en la carrera pública magisterial son de carácter voluntario en los siguientes casos:

a. Para ingresar a las áreas de gestión institucional o investigación.

b. Para ascender en las tres (03) áreas de la Carrera Pública Magisterial.

**CAPÍTULO III**
**COMPETENCIAS DE LAS INSTANCIAS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN RELACIÓN A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**Artículo 10º.- Competencias de la institución educativa**

Corresponde a la institución educativa:

a. Informar a la Unidad de Gestión Educativa Local las plazas vacantes que se generen en la respectiva institución educativa.

b. Constituir, mediante resolución directoral y de acuerdo al presente reglamento, su comité de evaluación.

c. Ejecutar la etapa correspondiente del concurso público para el ingreso a lacarrera pública magisterial cuando existan plazas vacantes.

d. Informar a la Unidad de Gestión Educativa Local los resultados de la segundaetapa del concurso de nombramiento y ascenso, adjuntando las actas y expedientes correspondientes para que proceda a su verificación y realice elnombramiento o el ascenso.

e. Entregar al profesor mejor calificado en el concurso público para el ingreso a la carrera pública magisterial la certificación que lo reconoce como ganador de la plaza vacante siempre y cuando su expediente no haya sido observado en el plazo estipulado en este reglamento.

f. Dar posesión de cargo al profesor ganador del concurso luego de haber recibido la resolución de nombramiento.

g. Asegurar la realización y el cumplimiento del período de inserción para los profesores que ingresan a la carrera pública magisterial por primera vez.

h. Realizar de acuerdo a las normas nacionales la evaluación de desempeño para la permanencia y ascenso de sus profesores.

**Artículo 11º.- Competencias de la Unidad de Gestión Educativa Local**

Corresponde a la Unidad de Gestión Educativa Local:

a. Constituir, mediante resolución directoral y de acuerdo al presente reglamento, su comité de evaluación.

b. Elaborar e informar a la Dirección Regional de Educación respectiva, la relación de las plazas vacantes de su jurisdicción, que se encuentren plenamente justificada con la demanda educativa.

c. Aplicar las pruebas nacionales de los concursos públicos para el ingreso y el ascenso de nivel magisterial, previa verificación de los requisitos establecidos enel presente reglamento, y garantizar la inviolabilidad de las pruebas hasta su aplicación.

d. Evaluar a los postulantes para el ingreso a la carrera pública magisterial y el desempeño de instituciones educativas unidocentes o multi grado.

e. Evaluar el desempeño a los directores y subdirectores de instituciones educativas, así como a los especialistas de la Unidad de Gestión Educativa Local.

f. Prestar asesoría y apoyo técnico a las instituciones y redes educativas, monitorear y supervisar la ejecución de los procesos.

g. Expedir las resoluciones directorales que se requieran para oficializar el nombramiento, ascenso y otras acciones de personal.

h. Resolver los recursos administrativos que se interpongan contra los actos administrativos, de acuerdo a la Ley Nº 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

i. Remitir a la Dirección Regional de Educación un informe final del concurso públicoen un plazo no mayor a tres días calendarios contados desde la fecha depublicación del cuadro de méritos a que se refiere el inciso h del artículo 37° delpresente reglamento.

**Artículo 12º.- Competencias de la Dirección Regional de Educación.**

Corresponde a la Dirección Regional de Educa ción:

a. Constituir, mediante resolución directoral y de acuerdo al presente reglamento, su comité de evaluación.

b. Informar a la Unidad de Personal del Ministerio de Educación, antes de la convocatoria a los concursos públicos, sobre la relación de plazas vacantes en la región reportadas por las Unidades de Gestión Educativa Local.

c. Publicar la relación de plazas vacantes del ámbito de su jurisdicción al producirse las convocatorias.

d. Resolver los recursos administrativos que se interpongan contra los actos administrativos, de

acuerdo a la Ley Nº 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

e. Remitir al Ministerio de Educación un informe final del concurso público, en un plazo no mayor de diez días de concluido.

**Artículo 13º.- Competencias del Ministerio de Educación**

Son competencias del Ministerio de Educación:

a. Establecer la política, normas y procedimientos complementarios a los establecidos en la Ley y el presente reglamento para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro en las tres (03) áreas de la carrera.

b. Convocar anualmente a concursos públicos de nombramiento y a evaluaciones de desempeño para profesores que cumplan tres años de ser evaluados. Asimismo, convocar cada tres años a concursos públicos para el ascenso de nivel magisterial, de acuerdo a las Leyes de Presupuesto del Sector Público, coordinando con los Gobiernos Regionales y con el Ministerio de Economía y Finanzas.

c. Planificar, organizar y evaluar la ejecución de la etapa nacional en los procesos de evaluación que lo requieran y planificar y evaluar los que se refieren a la permanencia en la carrera pública magisterial.

d. Elaborar, en coordinación con el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, los lineamientos, procedimientos e instrumentos de evaluación para el ingreso, la evaluación de desempeño y de ascenso de profesores, personal jerárquico y directivos de las instituciones educativas, así como de los especialistas de las instancias de la gestión educativa descentralizada.

e. Diseñar los procesos para la implementación de la carrera pública magisterial.

**CAPÍTULO IV**

**EL ESCALAFÓN MAGISTERIAL**

**Artículo 14º.- El sistema nacional de escalafón magisterial**

14.1. El Ministerio de Educación tiene a su cargo el sistema nacional de escalafónmagisterial, cuya finalidad es registrar la historia profesional y laboral de cadaprofesor que trabaja en el servicio público, a través del registro escalafonario.

14.2. El Ministerio de Educación define las normas administrativas y procedimientos necesarios para el registro de la información escalafonaria, así como para el mantenimiento, actualización, entrega y difusión de la información.

**Artículo 15º.- Información del registro escalafonario**

15.1. El registro de la información en el escalafón se realiza mediante un procedimiento estandarizado y de cumplimiento obligatorio en todas las instancias de gestión educativa descentralizada. El Ministerio de Educación normará la estructura, organización y contenido de la ficha escalafonaria, así como su procesamiento estandarizado a nivel nacional, adecuando la ficha a los requerimientos de losprocesos de administración docente establecidos en la Ley y el presente reglamento.

15.2. En el caso de los profesores que trabajan en instituciones educativas, las evidenciasde la información escalafonaria se archivan en la Unidad de Gestión Educativa Locala la que pertenece la institución educativa. Para los especialistas, las evidencias se archivan en la instancia de gestión educativa descentralizada correspondiente.

15.3. El Ministerio de Educación, publica en su página web la información escalafonaria a la cual se enlazan las demás instancias de gestión descentralizada. Todas las instancias de gestión educativa descentralizada deben conservar, actualizar y entregar información cuando sea solicitada por escrito.

**Artículo 16º.- Actualización del Registro**

La entrega o registro de información falsa da lugar a responsabilidad administrativa, civil ypenal. La Unidad de Gestión Educativa Local o la Dirección Regional de Educación están obligadas a remitir a la instancia de gestión educativa descentralizada de destino que corresponda el legajo personal del profesor, autoridad o especialista que por permuta, reasignación, designación o encargo haya cambiado de jurisdicción administrativa.

**Artículo 17º.- Registro de estímulos y sanciones en el escalafón magisterial**

17.1. Toda resolución que otorga estímulos al profesor, así como la que implique sanción deben ser registradas en el escalafón magisterial, de oficio, por el sólo mérito de laresolución correspondiente. Los estímulos son anotados como mérito y las sanciones como demérito.

17.2. Los deméritos, con excepción de la destitución y la inhabilitación profesional, pres-

criben automáticamente a los cinco (05) años. La prescripción de los deméritos, no requiere trámite, ni resolución alguna y da lugar a su desaparición del registro.

17.3. Para expedir resoluciones de felicitación o mérito en una institución educativa, la dirección de la misma requiere previamente la opinión favorable de su consejo educativo institucional.

**CAPÍTULO V**

**INGRESO AL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

**Artículo 18º.- Ingreso a la carrera pública magisterial**

18.1. De conformidad con lo establecido en los artículos 11º y 14º de la Ley, para los que postulan por primera vez al servicio educativo público, el ingreso a la carrera pública magisterial en el área de gestión pedagógica se efectúa por concurso público al primer nivel magisterial.

18.2. El ingreso de los profesores comprendidos en el artículo 7° y la segunda disposición complementaria, transitoria y final de la Ley, al nivel magisterial solicitado por elpostulante, se hace por concurso público, en función al número de vacantes, por estricto orden de méritos y siempre que se cumpla con los requisitos exigidos para postular al nivel que se elija.

**Artículo 19º.- Requisitos para el ingreso**

Para el ingreso a la carrera pública magisterial, además de lo establecido en el artículo11º de la Ley, se deben cumplir obligatoriamente con los siguientes requisitos:

a. El docente que postule a una plaza del nivel de educación inicial o de educación primaria en una institución educativa en donde la lengua predominante de la comunidad sea diferente al castellano, debe hablar y escribir la lengua materna de los educandos.

b. Para la modalidad de educación especial, el título profesional en educación especial debe corresponder al nivel y tener la mención en el área o especialidad de atención a la que se postula.

c. Para la educación técnico-productiva, el título profesional en educación puede serde cualquier modalidad o nivel, y se debe demostrar, además, que cuenta conformación o experiencia en la especialidad.

**Artículo 20º.- Postulación de profesores extranjeros**

El profesor extranjero ingresa a la carrera pública magisterial, si cumple con los requisitos señalados en el presente reglamento, obtiene la vacante mediante concurso público y está dentro de los alcances del decreto legislativo N° 689, que regula la contratación de trabajadores extranjeros.

**Artículo 21º.- Etapas del concurso público para el ingreso**

De conformidad con lo establecido en el artículo 12º de la Ley, el concurso público para el ingreso al primer nivel magisterial comprende dos etapas:

a. Nacional.- Se realiza a través de una prueba nacional que evalúa las capacidades, conocimientos y características de la personalidad indispensablespara el ejercicio de la docencia, teniendo en cuenta las modalidades, ciclos, niveles y especialidades de las plazas vacantes, así como el conocimiento de lascostumbres y la cultura del ámbito al que pertenece la institución educativa. Califican para la segunda etapa del concurso público, los postulantes que logren un puntaje de catorce (14) sobre una escala vigesimal o su equivalente en otra escala.

b. Institucional.- Se realiza en la institución educativa entre quienes clasificaron en la primera etapa. Si se trata de una plaza vacante en instituciones unidocente o multigrado, se efectúa de acuerdo a lo establecido en el artículo 11, inciso d, del presente reglamento. El postulante puede presentarse a más de una institución educativa cuando las fechas de concurso sean diferentes. En esta etapa se evalúan las competencias, capacidades, actitudes y habilidades pedagógicas para el ejercicio del puesto, así como la formación y producción intelectual.

**Artículo 22°.- Etapa nacional de la evaluación.**

En la etapa nacional se evalúa los aspectos siguientes:

a. Competencias básicas de lectura y razonamiento lógico matemático.

b. Conocimientos pedagógicos y curriculares.

c. Conocimientos de la especialidad.

d. Características de la personalidad que resulten incompatibles con el ejercicio de la docencia y que justifican la descalificación del postulante.

**Artículo 23º.- Publicación de resultados de la etapa nacional.**

Los resultados de la etapa nacional se publican en el portal del Ministerio de Educación, al cual

se enlazan los portales de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa Local.

**Artículo 24°.- Etapa institucional**

24.1. La etapa institucional comprende la evaluación del postulante clasificado, en los siguientes aspectos:

a. Capacidad didáctica, con una ponderación de 50% como máximo.

b. Conocimiento de la cultura y realidad local y regional, con una ponderación de15% como máximo.

c. Formación profesional, con una ponderación de 15 % como máximo

d. Experiencia laboral, con una ponderación de 10 % como máximo.

e. Méritos, con una ponderación de 10 % como máximo.

24.2. Para evaluar cada aspecto, la comisión tiene en cuenta lo dispuesto en los numerales 8.3 y 8.4 del presente reglamento.

**Artículo 25º.- Publicación de resultados de la etapa institucional**

Los resultados de la evaluación de la etapa institucional son publicados en horario de atención al público, inmediatamente después de concluida dicha evaluación en lainstitución educativa, en orden de mérito e indicando los puntajes de cada factor de evaluación. El puntaje final obtenido por los participantes en el concurso público es cancelatorio, sólo se aplica para las plazas vacantes sometidas al concurso en el que participaron. No genera ni otorga derecho alguno para cubrir otras vacantes.

**Artículo 26º.- Presentación de reclamos y reconocimiento del ganador**

26.1. Los postulantes tienen tres días útiles para presentar sus reclamos escritos alcomité de evaluación respectivo.

26.2. Concluido el plazo a que se refiere el inciso anterior y resueltos los reclamos en eltiempo señalado en la convocatoria, el postulante que obtuvo el más alto puntaje, siha logrado el puntaje de clasificación, recibe la constancia que lo reconoceoficialmente como ganador en acto público, teniendo en cuenta el número de plazasvacantes.

**Artículo 27º.- Nombramiento**

La resolución directoral de nombramiento del profesor a quién se le ha adjudicado la plaza vacante, la realiza la Unidad de Gestión Educativa Local o la Dirección Regional de Educación según corresponda, después que haya verificado el informe final, actas y expedientes. Es expedida dentro del plazo de cinco días útiles de recibida la copia del certificado de adjudicación remitida por el comité de evaluación.

**Artículo 28º.- Falsedad de documentos**

En caso que en el proceso de revisión de expedientes se encuentre documentación adulterada o falsa, la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local o la Dirección Regional de Educación inicia una investigación sumaria para determinar las responsabilidades, procediendo de acuerdo a las normas que para el efecto se establezcan.

**Artículo 29º.- Plazas vacantes desiertas**

29.1. Las plazas vacantes sometidas a concurso público son declaradas desiertas por el comité de evaluación de la institución educativa cuando, al finalizar el proceso de lasegunda etapa, no hubiere ganador.

29.2. Los profesores que hubieren obtenido el puntaje clasificatorio en la evaluación nacional y no hayan logrado la plaza a través de la evaluación institucional, pueden postular a una plaza desierta dentro del plazo que fije la norma que regule el concurso público.

29.3. Las plazas que sean declaradas desiertas luego de concluido el proceso deconcurso público serán adjudicadas por contrato de acuerdo a las normasnacionales.

**Artículo 30º.- Postulación a otros cargos del área de gestión pedagógica**

30.1. Los profesores que postulan a los cargos en los que se ejercen las funciones del área de gestión pedagógica descritos en el artículo 5º del presente reglamento, distintos de la enseñanza en el aula, lo hacen en concurso público interno realizado en la institución educativa con la supervisión y asesoramiento de la Unidad de Gestión Educativa Local y de acuerdo a las normas que establezca el Ministerio de Educación.

30.2. Para postular a un cargo jerárquico de una institución educativa pública se requiere:

a. Tener tres (3) años o más de servicio en la carrera pública magisterial. Si postula a una institución educativa multigrado, tener por lo menos dos (2) años de servicio en la carrera pública magisterial.

b. Poseer capacitación en el área de la gestión pedagógica de un mínimo de sesenta (60) horas de duración.
c. Haber aprobado la evaluación de desempeño previa.
d. Adjuntar hoja de vida documentada
e. Presentar declaración jurada simple manifestando:
i. Gozar de una buena salud física y mental.
ii. No estar cumpliendo sanción administrativa.
iii. No haber sido sancionado administrativamente en los cinco años anteriores a su postulación a la Dirección.
iv. No registrar antecedentes penales por delito doloso.

**CAPITULO VI**
**INSERCIÓN DOCENTE**

**Artículo 31º.- Período de inserción del profesor nombrado.**

31.1. El periodo de inserción del profesor que ingresa al primer nivel de la carrera pública magisterial dura un año lectivo. Se realiza a través de un programa que implica el asesoramiento y acompañamiento personal del nuevo profesor con la finalidad de fortalecer sus capacidades profesionales y actitudes, propiciar el desarrollo de las competencias y capacidades en el desempeño de las funciones pedagógicas asícomo su responsabilidad social frente a los padres de familia y la comunidad. El período de inserción se inicia inmediatamente después del nombramiento y marca elinicio de la formación continua del profesor.
31.2. La ejecución del período de inserción está a cargo del profesor de la institución educativa, designado por el consejo académico teniendo en cuenta los criterios siguientes:
a. Nivel satisfactorio o suficiente en la evaluación de desempeño laboral.
b. Trabajo en jornada laboral completa de treinta (30) horas cronológicas.
c. Imparcialidad, criterio de justicia y objetividad.
d. Capacidad de análisis.
e. Empatía y ánimo constructivo al interior de la comunidad.
f. Realismo frente a límites y posibilidades de la evaluación.
31.3. El director de la institución educativa expide la resolución de designación del profesor asesor, especificando el período de inserción y los nombres y apellidos de los profesores por ser asesorados.
31.4. En el caso de instituciones educativas unidocentes el programa es ejecutado con el acompañamiento de un profesor de la red educativa o de la institución educativa más cercana designado por la Unidad de Gestión Educativa Local.

**Artículo 32º.- Funciones del profesor a cargo del período de inserción**

El profesor a cargo del período de inserción deberá cumplir las funciones siguientes:
a. Asesorar y dar seguimiento a la programación, ejecución y evaluación de actividades curriculares a cargo del profesor en período de inserción.
b. Supervisar el trabajo en el aula del profesor en período de inserción, así como el clima de aprendizaje y el trabajo que realizan con las familias de sus alumnos.
c. Recomendar al profesor en período de inserción las medidas correctivas que permitan mejorar sus prácticas educativas.
d. Reunirse semanalmente con el profesor en período de inserción para evaluar actividades realizadas y programar las siguientes, orientándolo en el uso demetodologías, selección de textos y otros materiales didácticos.
e. Revisar el contenido de los instrumentos de evaluación y otros materiales educativos que produzca el profesor en período de inserción.
f. Informar cada mes al consejo académico de la institución educativa respecto del desempeño del profesor en período de inserción.
g. Orientar al profesor en el período de inserción en el conocimiento de las normas, valores y prácticas que rigen la vida institucional.
h. Elaborar, de acuerdo a los procedimientos que establezca una norma que expida el Ministerio de Educación, una evaluación final del desempeño del profesor en período de inserción.

**Artículo 33º.- Funciones del profesor en período de inserción**

El profesor que realiza el período de inserción está obligado, además de cumplir con lasfunciones establecidas en el reglamento interno de la institución educativa, las siguientes funciones:
a. Informar al profesor responsable de acompañar y asesorar el período de inserción

acerca de las actividades de programación, ejecución y evaluación curricular querealice.
b. Tener en cuenta las recomendaciones que el profesor responsable del acompañarlo y asesorarlo le propone para mejorar sus prácticas docentes.
c. Asistir a las reuniones que le convoque el profesor responsable del acompañarlo y asesorarlo.

**Artículo 34º.- Resultados de la evaluación del período de inserción**

La evaluación del periodo de inserción se realiza de acuerdo a los criterios establecidos para la evaluación del desempeño en el presente reglamento y es el referente obligatorio para la primera evaluación ordinaria del profesor.

**CAPÍTULO VII**
**INGRESO A LAS ÁREAS DE**
**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DE INVESTIGACIÓN**

**Artículo 35°.- Concurso para cubrir plazas de Director y Subdirector.**

35.1. El concurso público para cubrir plazas de director y subdirector de institución educativa pública se realiza en función a las plazas vacantes consideradas en el presupuesto analítico de personal. La relación de plazas vacantes de cargosdirectivos producidas por creación, renuncia, cese definitivo, destitución, reasignación o fallecimiento son reportadas por la Unidad de Gestión EducativaLocal a la Dirección Regional de Educación respectiva, por niveles educativos, ciclos, especialidades, modalidad, turno y niveles magisteriales.
35.2. El concurso público para el acceso al cargo de director o subdirector comprende dos etapas:
a. Nacional**.-** Se realiza a través de una prueba nacional que tiene en cuenta las modalidades, niveles, ciclos y especialidades de las plazas vacantes de cargos de director y subdirector en la educación básica y técnico-productiva. Califican para la segunda etapa del concurso público, los postulantes que logren un puntaje de catorce (14) sobre una escala vigesimal o su equivalente en otraescala. Para acceder a la prueba nacional es necesario cumplir con los requisitos establecidos en los literales a, c y e del numeral 38.1 y los literales a yc del numeral 39.1.
b. Local.- Se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local o Dirección Regional de Educación, según corresponda, entre quienes clasificaron en la primera etapa. Esta evaluación toma en cuenta los siguientes factores:
i. Capacidad para planificar. En base a la evaluación de la propuesta señalada en los literales b del numeral 38.1 y literal b del 39.1, con una ponderación de 20% como máximo.
ii. Capacidad para organizar. Estimular el trabajo en equipo y el desarrollo de adecuadas relaciones en la comunidad educativa, con una ponderación de 20% como máximo.
iii. Capacidad para gestionar. Orientar, asesorar, evaluar teniendo como objetivo la mejora del servicio educativo ofrecido, con una ponderación de 20% como máximo.
iv. Los resultados de las evaluaciones a que se refieren los numerales 38.2 y39.2, con una ponderación de 30% como máximo
v. Los documentos señalados en los literales d del numeral 38.1 y d del 39.1, con una ponderación de 10% como máximo.
35.3. El acceso al cargo de director o subdirector no da lugar a ascenso de nivel en la carrera. La plaza que deja el profesor que accede a esos cargos se cubre por nombramiento, reasignación o contrato.

**Artículo 36°.- Duración del cargo de director y subdirector**

Los cargos de director y subdirector se ejercen por un período de tres (03) años, despuésde los cuales hay una evaluación de desempeño, de acuerdo a lo establecido en los artículos 46° y 47° del presente reglamento.

**Artículo 37°.- Proceso del concurso público de selección de profesores en el áreade gestión institucional.**

El nombramiento de profesores en el área de gestión institucional tiene en cuenta elsiguiente proceso:
a. Convocatoria nacional.
b. Publicación de las plazas vacantes.
c. Inscripción de postulantes.
d. Publicación de lista de postulantes aptos en las Unidades de Gestión Educativa Local o en las Direcciones Regionales de Educación.
e. Evaluación de candidatos.
f. Publicación de resultados.
g. Recepción y absolución de quejas y reclamos
h. Publicación del cuadro de méritos y adjudicación de plazas al candidato declarado ganador o declaración de plazas desiertas

i. Entrega del informe final documentado del comité de evaluación a la instancia descentralizada correspondiente.
j. Nombramiento

**Artículo 38°.- Requisitos generales para postular al cargo de director**

38.1. Para postular al cargo de director de una institución educativa pública se requiere:
a. Tener dos (2) años o más de permanencia en el segundo nivel magisterial.
b. Presentar un perfil de proyecto de desarrollo de la institución o programa educativo público al que postula.
c. Poseer capacitación en gestión educativa de un mínimo de ciento veinte (120)horas de duración.
d. Adjuntar hoja de vida documentada.
e. Presentar declaración jurada simple manifestando:
i. Gozar de una buena salud física y mental.
ii. No estar cumpliendo sanción administrativa.
iii. No haber sido sancionado administrativamente en los cinco años anteriores a su postulación a la Dirección.
iv. No registrar antecedentes penales por delito doloso.
38.2. Los directores que por primera vez asuman este cargo lo hacen preferentemente en instituciones educativas que tengan menos de veinticuatro (24) secciones.
38.3. El personal directivo y jerárquico de las instituciones educativas ejerce docencia enel aula. El director lo hace por lo menos una vez a la semana.
38.4. El cargo de director de una institución educativa unidocente se cubre, en todos los casos, a través de la encargatura.
38.5. En el caso de instituciones con convenio, la persona que se hará cargo de ladirección de la institución educativa es propuesta por la institución firmante del convenio a la Unidad de Gestión Educativa Local o a la Dirección Regional de Educación que corresponda siempre que la persona cumpla con los requisitos estipulados en dichos convenios y en el presente reglamento. La institución de gestión educativa descentralizada que corresponda, expide la resolución directoral encargando la dirección a la persona propuesta.

**Artículo 39º.- Requisitos generales para postular al cargo de subdirector**

Para postular al cargo de subdirector de una institución educativa pública se requiere:
a. Ser profesor del área de gestión pedagógica con una experiencia no menor detres (3) años
b. Adjuntar hoja de vida documentada.
c. Declaración jurada simple manifestando:
i. Gozar de una buena salud física y mental.
ii. No estar cumpliendo sanción administrativa.
iii. No haber sido sancionado administrativamente en los cinco años anteriores a su postulación a la Subdirección.
iv. No registrar antecedentes penales por delito doloso.

**Artículo 40° Requisitos específicos para los cargos de director o subdirector**

Para concursar a los cargos de director o subdirector de una institución educativa públicase requiere, además de los requisitos generales, los siguientes:
a. En educación básica regular, el título profesional en educación.
b. En educación básica alternativa, título profesional en educación y acreditar con laresolución correspondiente, la experiencia de trabajo en educación básica alternativa o en educación de adultos.
c. En educación especial, el título profesional en educación con especialidad en educación especial.
d. En educación bilingüe, título profesional en educación y hablar la lengua maternade los educandos.
e. En educación técnico-productiva, título de profesor y título profesional en educación técnica u otro título universitario o técnico superior que acredite la formación técnica.

**Artículo 41º.- Requisitos para cubrir plazas en las áreas de gestión institucional einvestigación educativa en las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local.**

41.1. Para acceder a una plaza vacante en las áreas de gestión institucional einvestigación educativa en las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local se requiere pertenecer al tercer nivel de la carrera yaprobar la evaluación de desempeño.
41.2. En la selección de los postulantes a dichas plazas se tiene en cuenta lo siguiente:
a. La formación especializada en gestión, planificación, evaluación oinvestigación educativa.

b. La experiencia en asesoría en el campo de especialidad.
c. La calidad de desempeño como profesor, directivo o investigador.
d. La producción intelectual en temas de educación.
e. Una prueba de idoneidad y competencia profesional de acuerdo a las competencias definidas en el perfil del puesto.
f. Presentar declaración jurada simple manifestando:
i. Gozar de una buena salud física y mental.
ii. No estar cumpliendo sanción administrativa.
iii. No haber sido sancionado administrativamente en los cinco años anteriores a su postulación a la Dirección.
iv. No registrar antecedentes penales por delito doloso.

**Artículo 42°.- Selección de profesores en el área de Investigación.**

42.1. En las instituciones educativas el consejo académico propone al consejo educativo institucional el o los profesores cuyo perfil los califica para dedicarse a tiempo parcialal trabajo de investigación dentro de la Institución, de acuerdo a las normas y procedimientos nacionales. El director de la institución educativa los designa mediante resolución directoral.
42.2. En las Unidades de Gestión Educativa Local y en las Direcciones Regionales deEducación, mediante un concurso público de acuerdo a normas nacionales, los Comités de Evaluación evalúan a los postulantes a especialistas que, reúnen losrequisitos. Los ganadores del concurso, por estricto orden de méritos, luego de unproceso de capacitación, son nombrados por resolución directoral para realizar lasfunciones de Investigación, innovación y experimentación educativa.

**CAPÍTULO VIII**

**DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

**Artículo 43º.- Evaluación de desempeño**

43.1. La evaluación del desempeño es un proceso permanente, integral, obligatorio y formativo que se orienta a verificar la calidad del trabajo profesional de losprofesores de acuerdo a indicadores de desempeño previamente establecidos para contribuir al fortalecimiento de sus competencias profesionales y laborales, así comoasegurar la calidad del servicio educativo.
43.2. Hay dos tipos de evaluación del desempeño docente:
a. Ordinaria.- El profesor es evaluado en su desempeño cada tres (3) años, en elcuarto trimestre de año lectivo, a partir del ingreso a la carrera pública magisterial. Sus objetivos son verificar la calidad del desempeño, mejorar elproceso y los resultados educativos que obtienen los profesores con sus alumnos, así como incentivar la contribución que el profesor realiza a favor del desarrollo de la institución educativa donde trabajan**.**
b. Extraordinaria.- Se realiza exclusivamente para aquellos profesores que desaprobaron la evaluación ordinaria, luego de participar en un proceso decapacitación y seguimiento. Tiene por finalidad verificar la superación de las deficiencias encontradas en la evaluación ordinaria. La primera evaluación del desempeño extraordinaria se realiza en un período no mayor de tres (3)trimestres al de la evaluación ordinaria desaprobada. La segunda evaluación del desempeño extraordinaria se realiza en un período no mayor de cinco (5) trimestres al de la evaluación ordinaria desaprobada.
43.3. El proceso de evaluación de desempeño docente incorpora la participación activa del profesor en su autoevaluación. Se inscribe y desarrolla dentro de los procesos de autorregulación o autoevaluación institucional por lo que puede realizarse enperíodos menores a tres (03) años, de acuerdo a normas nacionales específicas yteniendo en cuenta lo establecido en la Ley Nº 28740 – Ley del Sistema Nacional deEvaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, y su reglamento, enlo que corresponda.

**Artículo 44º.- Criterios para la evaluación del desempeño**

44.1. Los criterios para evaluar el desempeño son los siguientes:
a. Calidad de desempeño.- Se evalúa a partir de las evidencias de desempeño que el profesor pueda aportar vinculados a los factores contemplados en los numerales I al IV del artículo 29º de la Ley, con la ponderación siguiente:
i. Logros obtenidos en función a su tarea pedagógica. Se evalúa considerando el diferen-

cial del logro obtenido entre el inicio y fin del añoescolar. Tiene una ponderación máxima del 20%.
ii. Grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del profesor en la planificación y ejecución curricular anual. Tiene una ponderación máxima del 15%.
iii. Contribución al logro de los objetivos del desarrollo institucional establecidos en el proyecto educativo institucional y plan anual de trabajo. Tiene una ponderación máxima del 10%
iv. Dominio del currículo, de los contenidos disciplinares y pedagógicos del área curricular o la equivalente en otras modalidades, de los aspectosmetodológicos y de los procesos de evaluación. Tiene una ponderación máxima del 20%.
v. Innovación pedagógica en el aula o la escuela. Tiene una ponderaciónmáxima del 15%.
b. Compromiso ético.- Se evalúa el compromiso del profesor con los procesos de aprendizaje, así como su conducta. Tiene una ponderación máxima del 20%.
44.2. Se aprueba la evaluación del desempeño con un puntaje total igual o mayor al 70% de los criterios establecidos en el numeral 44.1.

**Artículo 45º.- Consecuencias de la evaluación de desempeñodocente**

45.1. El profesor que desaprueba la evaluación ordinaria de desempeño participa de acciones de capacitación y asesoría del programa de formación y capacitación permanente como medio de preparación para la siguiente evaluación extraordinaria. Durante dicho periodo debe presentar evidencias de la preparación que está llevando a cabo a las autoridades de la institución educativa pública. De igual modo se procede con quienes desaprueban la primera evaluación extraordinaria.
45.2. En caso de desaprobación de la segunda evaluación extraordinaria es de aplicación lo establecido en el inciso c del artículo 65º de la ley.

**CAPÍTULO IX**
**DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS ÁREAS DEGESTIÓN INSTITUCIONAL E INVESTIGACIÓN**

**Artículo 46º.- Criterios para evaluar el desempeño profesional del director deinstitución educativa.**

46.1. Los directores que al 31 de diciembre de cada año cumplen tres (3) años de ejercicio en la función, son evaluados en su desempeño.
46.2 Los criterios que se ponderan en la evaluación del desempeño laboral del director son los siguientes:
a. Calidad de desempeño.- Evalúa el desempeño del director en su aporte vinculado a los siguientes factores y ponderación:
i. Resultados de aprendizaje de los estudiantes. Considerando el diferencial del logro obtenido entre el inicio y fin del año escolar por el total de alumnos. Tiene una ponderación máxima 20%.
ii. Progresos en la ejecución del proyecto educativo institucional. Tiene una ponderación máxima 30%.
iii. Trabajo en equipo de los profesores y clima institucional. Tiene una ponderación máxima de 15%.
iv. Gestión institucional y técnico pedagógica. Tiene una ponderaciónmáxima 15%.
b. Compromiso ético.- Evalúa el compromiso profesional del Director con los objetivos institucionales, así como la práctica del respeto a los derechos humanos y a los valores democráticos. Tiene una ponderación máxima de 20%.
46.3. Se aprueba la evaluación del desempeño con un puntaje total igual o mayor al 70%de los criterios establecidos en el numeral 46.2.

**Artículo 47º.- Criterios para evaluar el desempeño profesional del subdirector deinstitución educativa.**

47.1. Los subdirectores que al 31 de diciembre de cada año cumplen tres (3) años deejercicio en la función, son evaluados en su desempeño.
47.2. La evaluación de desempeño del subdirector de una institución educativa se rige por las mismas disposiciones establecidas para el director en cuanto le sean aplicables.

**Artículo 48º.- Criterios para evaluar el desempeño en las áreas de gestión institucional e investigación educativa en las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local.**

48.1 La evaluación del desempeño de los especialistas e investigadores en educación delas instancias de gestión educativa descentralizada, se realiza cada tres (03) años, luego de iniciado o ratificado en el ejercicio de la función y tiene en cuenta los criterios y ponderación siguientes:
a. Calidad de desempeño.- Evalúa el desempeño en su aporte vinculado a los siguientes factores y ponderación:

i. Grado de cumplimiento de los objetivos y metas del plan de trabajo institucional. Máximo de 40%.
ii. Dominio de los procesos de planificación, supervisión y evaluación educativa. Máximo de 20%.
iii. Diseño, ejecución y evaluación de proyectos de innovación, experimentación e investigación educativa. Máximo de 20 %.
b. Compromiso ético.- Evalúa el compromiso profesional con los objetivos institucionales, así como la práctica del respeto a los derechos humanos y a los valores democráticos. Tiene una ponderación máxima de 20%.
48.2. Se aprueba la evaluación del desempeño con un puntaje total igual o mayor al 70% de los criterios establecidos en el numeral 48.1.

**Artículo 49º.- Consecuencias de la evaluación de desempeño en el área de gestión**

49.1. El director, subdirector o especialista que desaprueba la evaluación ordinaria de desempeño laboral o la primera evaluación extraordinaria, participa de acciones de capacitación y asesoría organizadas en el ámbito del programa nacional deformación y capacitación de directores, subdirectores y especialistas, como paso previo para la siguiente evaluación extraordinaria. Durante dicho periodo debe presentar evidencias de la preparación que realiza a las autoridades de la instancia de gestión educativa descentralizada que corresponda.
49.2. En caso de desaprobar la primera evaluación extraordinaria el evaluado tiene derecho a continuar su preparación para una segunda y última evaluación extraordinaria.
49.3. La aprobación de la evaluación de desempeño del director, subdirector da lugar a la ratificación en el cargo por tres (3) años más, y su desaprobación a lo establecido enel artículo 21º de la Ley. Similar criterio se aplica en el caso de los especialistas.

**CAPÍTULO X**

**EVALUACIÓN PARA ASCENSOS**

**Artículo 50º.- Evaluación para el ascenso**

50.1. La evaluación para ascenso se realiza de acuerdo a las convocatorias a concursopúblico realizadas por el Ministerio de Educación, en coordinación con la Dirección Regional de Educación, como mínimo cada tres (03) años. La presentación a la evaluación para el ascenso, para quien haya cumplido los años de servicio exigidospara cada nivel como requisito previo, es opcional. No acceder al ascenso no escausal de retiro de la carrera.
50.2. El concurso público para el ascenso comprende dos etapas:
a. Nacional. Se realiza a través de una prueba nacional de conocimientos y competencias asociados al nivel magisterial y modalidad educativa a la que sepostula.
b. Local. Se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local o en la Dirección Regional de Educación, según corresponda, entre quienes clasificaron en la etapa nacional. Esta evaluación toma en cuenta los factores siguientes:
i. Calidad del desempeño. Se consideran los resultados de las evaluaciones de desempeño del postulante en el nivel magisterial previo al que postula. Tiene una ponderación de 40% en el puntaje total.
ii. Formación. Se refiere a los estudios realizados dentro del período evaluado. Tiene una ponderación de 30% en el puntaje total.
iii. Reconocimiento de méritos.- Reconoce la producción intelectual, así como distinciones y reconocimientos diversos. Tiene una ponderación de 15% en el puntaje total.
iv. Experiencia laboral.- Reconoce la experiencia laboral acumulada en cargos que aporten a su actual desempeño laboral. Tiene una ponderación de15% en el puntaje total.
50.3. Se obtiene una vacante para el ascenso, por estricto orden de méritos, sólo si lasuma de las dos etapas es igual o mayor al 70% del puntaje total establecido y si existen vacantes de acuerdo a lo normado por el artículo 26º de la Ley. El puntajelogrado no genera ni otorga derecho alguno para ampliar el número de vacantes.

**Artículo 51º.- Vacantes para el ascenso**

El número de vacantes por áreas de gestión, nivel magisterial y por Direcciones Regionales de Educación se define en función de lo dispuesto en el artículo 26º de la Ley. Las vacantes se asignan por estricto orden de méritos, respetando el puntaje mínimo clasificatorio, a partir del año académico siguiente, en las plazas previamente establecidas.

**Artículo 52º.- Requisitos generales para el ascenso de nivel magisterial en el área degestión pedagógica, institucional y de investigación.**

52.1. Para postular al segundo nivel del área de gestión pedagógica, institucional y de investigación, se debe cumplir con los requisitos generales siguientes:
a. Tener tres (03) años de permanencia o más en el primer nivel de la carrera.
b. Haber cumplido con la jornada de horas de trabajo que requiere la realizaciónde las funciones que le fueron confiadas en cada uno de los tres (03) años de permanencia, salvo causas debidamente justificadas. En caso de haber sidoautorizado a realizar estudios coincidentes con el horario de clase, respaldar este tiempo con la resolución correspondiente.
c. Haber aprobado la evaluación de desempeño previa a la evaluación deascenso en la que participa.
52.2. Para postular al tercer nivel de las áreas de gestión pedagógica, institucional y de investigación se debe cumplir con los requisitos generales siguientes:
a. Tener cinco (05) años o más de permanencia en el segundo nivel. También puede concursar quien tenga tres (03) años trabajando en el segundo nivel en una institución educativa de área rural o de frontera.
b. Haber cumplido con la jornada de horas de trabajo que requiere la realización de las funciones que le fueron confiadas durante el tiempo mínimo depermanencia en el nivel magisterial previo, salvo causas debidamente justificadas. En caso de haber sido autorizado a realizar estudios coincidentes con el horario de clase, respaldar este tiempo con la resolución correspondiente.
c. Haber aprobado la evaluación de desempeño previa a la evaluación de ascenso en la que participa.
52.3. Para postular al cuarto nivel de las áreas de gestión pedagógica, institucional y de investigación se debe cumplir con los requisitos generales siguientes:
a. Tener seis (06) años o más de permanencia en el tercer nivel. También puede concursar quien tenga cinco (05) años trabajando en el tercer nivel enuna institución educativa de área rural o de frontera.
b. Haber concluido estudios de postgrado no menores de un año de duraciónrelacionados a su especialidad o al campo de la educación, psicología osociología o haber alcanzado puntaje sobresaliente en sus dos últimas evaluaciones de desempeño en la evaluación de los logros obtenidos enfunción a su tarea pedagógica.
c. Haber cumplido con la jornada de horas de trabajo que requiere la realización de las funciones que le fueron confiadas durante el tiempomínimo de permanencia en el nivel magisterial previo, salvo causas debidamente justificadas. En caso de haber sido autorizado a realizarestudios coincidentes con el horario de clase, respaldar este tiempo con la Resolución correspondiente.
d. Haber aprobado la evaluación de desempeño previa a la evaluación de ascenso en la que participa.
52.4 Para postular al quinto nivel de las áreas de gestión pedagógica, institucional y de investigación se debe cumplir con los requisitos generales siguientes:
a. Tener seis años o más de permanencia en el cuarto nivel. También puede concursar quien tenga cinco (05) años trabajando en el cuarto nivel en unainstitución educativa de área rural o de frontera.
b. Tener grado de magíster, doctor o equivalente relacionados a su especialidad oen el campo de la educación, psicología o sociología.
c. Haber cumplido con la jornada de horas de trabajo que requiere la realización delas funciones que le fueron confiadas durante el tiempo mínimo de permanenciaen el nivel magisterial previo, salvo causas debidamente justificadas. En caso dehaber sido autorizado a realizar estudios coincidentes con el horario de clase, respaldar este tiempo con la resolución correspondiente.
d. Haber aprobado la evaluación de desempeño previa a la evaluación de ascenso en la que participa.
52.5. Los años de servicio prestados como contratado, por elección a cargo público o portrabajar en un cargo de confianza que no están considerados en la carrera públicamagisterial, y los años de formación profesional, no son computables para el ascenso de nivel en la carrera pública magisterial.

**Artículo 53º.- Conocimientos y competencias para el ascenso de nivel magisterialen el área de gestión pedagógica**

53.1. Para postular al primer nivel en el área de gestión pedagógica se requiere demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:
a. Procedimientos e instrumentos de programación curricular de aula.
b. Estrategias y metodologías de enseñanza adecuadas a las características y necesidades de los alumnos.
c. Procedimientos e instrumentos de evaluación del aprendizaje de sus estudiantes.
d. Procedimientos e instrumentos de orientación educacional y vocacional.
e. Estrategias para atender la diversidad de los alumnos y prevenir fracasos escolares.
f. Estrategias de trabajo con padres de familia.
g. Capacidad de comunicación y clima relacional con los estudiantes
h. Conocimiento de la cultura nacional, regional y local
i. Uso básico del computador e internet.
j. Contenidos básicos de la especialidad, disci plina, área curricular, nivel, ciclo y especialidad.
53.2. Para postular al segundo nivel en el área de gestión pedagógica se requiere además de lo establecido para el nivel anterior y del tiempo de permanencia en el primer nivel, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:
a. Técnicas de monitoreo de la ejecución curricular
b. Metodologías de trabajo en grupo.
c. Evaluación de recursos didácticos y otros materiales con potencialidad formativa en su área de formación.
d. Labores de tutoría a un grupo de estudiantes.
53.3 Para postular al tercer nivel en el área de gestión pedagógica se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, y del tiempo de permanencia en el segundo nivel, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:
a. Dirección de un taller, laboratorio, equipo de tutoría o aula de innovación.
b. Procedimientos y recursos de supervisión docente.
c. Técnicas de observación del trabajo en el aula y otras del trabajo docente.
d. Métodos y técnicas de investigación educativa para el seguimiento del rendimiento académico de los alumnos.
53.4 Para postular al cuarto nivel en el área de gestión pedagógica se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, y del tiempo de permanencia en el tercer nivel, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:
a. Coordinación de equipos pedagógicos de un área de formación en alguno de los niveles, ciclos y modalidades de la educación básica.
b. Procedimientos y técnicas para conducir innovaciones educativas y desarrollar investigación aplicada en la institución educativa.
53.5 Para postular al quinto nivel en el área de gestión pedagógica se requiere además delo establecido para el nivel anterior, y del tiempo de permanencia en el cuarto, demostrar conocimiento y competencia en relación a coordinación de equipos pedagógicos de varias áreas de formación en alguno de los niveles, ciclos y modalidades de la educación básica.

**Artículo 54º.- Conocimientos y competencias para el ascenso de nivel magisterialen el área de gestión institucional e investigación**

54.1. Para postular al segundo nivel en el área de gestión institucional se requiere demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:
a. Avances científicos que aportan a la educación, la tecnología educativa y el aprendizaje.
b. Técnicas básicas de diagnóstico, programación y evaluación de planes yproyectos
c. Técnicas básicas de trabajo en equipo y motivación del personal.
d. Procedimientos y recursos básicos de supervisión.
e. Actitud positiva frente a la innovación.
f. Dirección de una institución educativa del nivel o modalidad educativa al que pertenece, sólo si postula al área de gestión institucional.
g. Uso básico del computador e internet.
54.2. Para postular al tercer nivel en el área de gestión institucional e investigación se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:
a. Procedimientos y estrategias de planeamiento institucional, curricular y de elaboración y evaluación de proyectos.
b. Técnicas de toma de decisiones.
c. Manejo de relaciones humanas y negociación para la solución de conflictos.

d. Técnicas de organización y práctica de la supervisión.
e. Dirección de una institución educativa del nivel o modalidad educativa al que pertenece, sólo si postula al área de gestión institucional.
54.3. Para postular al cuarto nivel en el área de gestión institucional e investigación se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, demostrar conocimiento ycompetencia en relación a lo siguiente:
a. Procedimientos para la construcción de indicadores de logro y de elaboraciónde planes y proyectos basados en resultados y rendición de cuentas.
b. Gestión y diseño de proyectos de innovación pedagógica o de gestióninstitucional.
c. Capacitación de personal docente.
d. Uso intermedio del computador y el Internet para aplicaciones en procesos deenseñanza.
e. Dirección de una institución educativa del nivel o modalidad educativa al que pertenece, sólo si postula al área de gestión institucional.
54.4. Para postular al quinto nivel en el área de gestión institucional e investigación se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:
a. Evaluación de instituciones educativas.
b. Liderazgo de proyectos de innovación pedagógica o de gestión institucional.
c. Capacitación y asesoría a instituciones educativas.
d. Uso avanzado del computador y el Internet para aplicaciones en procesos deenseñanza.
e. Dirección de una institución educativa del nivel o modalidad educativa al quepertenece, sólo si postula al área de gestión institucional.

**CAPÍTULO XI**
**COMITÉS DE EVALUACIÓN**
**Artículo 55º.- Tipos de comité de evaluación**
55.1. Se conforman los siguientes tipos de comité de evaluación para implementar los procesos de la carrera pública magisterial:
a. Comité de evaluación de la institución educativa.- Se constituye para conducirla segunda etapa del proceso de ingreso al área de gestión pedagógica de lacarrera pública magisterial, así como para evaluar el desempeño docente.
b. Comité de evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local.- Es responsable de asesorar, monitorear y supervisar los procesos de ingreso y desempeño en las instituciones educativas de su jurisdicción; de conducir los que le correspondan al ascenso y nombramiento de director o subdirector deinstitución educativa o cuando no exista comité de evaluación en la institución educativa; y de conducir los procesos de ingreso al área pertinente, desempeño laboral y ascenso en la Unidad de Gestión Educativa Local.
c. Comité de evaluación de la Dirección Regional de Educación.- Es responsable de asesorar y supervisar los procesos de ingreso a la carrera, desempeño y ascenso en los casos en que tenga a su cargo administración directa de instituciones educativas, así como conducir el proceso de nombramiento dedirectores o subdirectores y los procesos de ingreso a la carrera, desempeño yascenso en la Dirección Regional de Educación.
55.2. Los comités de evaluación se constituyen por el período de un año lectivo. La conformación de un comité de evaluación no genera para sus integrantes derecho posterior alguno.
**Artículo 56º.- Funciones del comité de evaluación de la institución educativa**
56.1. Son funciones del comité de evaluación:
a. Verificar si los postulantes tienen los requisitos establecidos en las normas nacionales.
b. Publicar las plazas vacantes que entren a los concursos que se organicen dentro de los alcances de la carrera pública magisterial.
c. Conducir en la etapa institucional los procesos de evaluación para el ingreso, en la etapa institucional, y de evaluación del desempeño.
d. Publicar, dentro del tiempo establecido por la norma, el cuadro final por estricto orden de méritos después de haber resuelto los reclamos presentados, especificando los puntajes de cada factor, el puntaje final y remitirlo a la instancias uperior correspondiente.
e. Recibir, atender y resolver los reclamos de los postulantes sobre los resultadosdentro del plazo establecido por la norma nacional.
f. Registrar en un libro de actas, las sesiones y acciones realizadas por el comité de evaluación y enviar copia de ellas a la instancia superior correspondiente
g. Elaborar y presentar el informe final del concurso debidamente documentado al director de la instancia superior correspondiente, luego

de publicado el cuadro final de méritos y en los plazos previstos en la norma que regule tal proceso.

56.2. En las instituciones educativas unidocentes o multigrado que no tengan constituido su comité de evaluación, otra institución educativa cercana, designada por la Unidad de Gestión Educativa Local o de la Dirección Regional de Educación si fuera el caso, y bajo su supervisión, será la encargada de la evaluación de los profesores.

56.3. En el caso de instituciones educativas con convenio con el Ministerio de Educación, otra institución educativa que esté comprendida dentro del convenio es designada por la entidad firmante del mismo para cumplir esta función. La propuesta se informa previamente a la Unidad de Gestión Educativa Local para su conocimiento y emisiónde la resolución directoral correspondiente.

56.4. En el caso de instituciones educativas unidocentes o multigrado del área rural, cuando están integradas en una red educativa, el comité de evaluación lo conforma la red.

**Artículo 57º.- Integrantes del comité de evaluación de la institución educativa**

57.1. El comité de evaluación está integrado por:

a. El director de la institución o red educativa, titular o encargado, mediante resolución de la Unidad de Gestión Educativa Local o de la Dirección Regional de Educación, si es el caso, que lo preside y tiene voto dirimente.

b. El coordinador académico del área que corresponda al concurso o su equivalente en Educación Básica Alternativa y/o en Educación Técnico Productiva. Si no hay coordinador académico del área se designa, en orden de prelación, al subdirector y, si no existiese este cargo, al personal jerárquico o docente de mayor tiempo de servicios.

c. Un representante titular y un alterno de los profesores de la modalidad, nivel o ciclo educativo del evaluado, elegido por votación en sesión presidida por eldirector de la institución educativa, entre los profesores nombrados de la institución educativa que tengan un mínimo de tres años de servicio y estén pedagógica, técnica o académicamente actualizados.

d. Dos representantes titulares y dos alternos de los padres de familia. Un titular y un alterno designado por el consejo educativo institucional correspondiente, y elotro titular y el otro alterno designados por la mitad más uno de la asamblea de presidentes de aula, convocada por el presidente de la asociación de padres defamilia, y en su defecto por el director, dentro de los treinta (30) días de iniciada la convocatoria. En caso de no estar constituido el consejo educativo institucional, la asociación de padres de familia designa en vez de aquel al representante titular y a su alterno.

En el caso de las instituciones educativas de educación técnico productiva y educación básica alternativa, en vez de los representantes de padres de familia, a los que se refiere el párrafo anterior integran el comité de evaluación dos representantes, uno titular y el otro alterno de los estudiantes o del consejo de participación estudiantil del programa de educación básica alternativa de jóvenes y adultos, respectivamente.

57.2. En las instituciones educativas unidocentes o multigrado los representantes de los padres de familia son elegidos según las normas establecidas por la instancia de gestión educativa descentralizada de la cual dependen. En este caso, se tiene encuenta a las redes si es que existen y la dispersión geográfica de estas instituciones.

**Artículo 58º.- Participación de los padres de familia en el comité de evaluación de la institución o red educativa.**

58.1 Teniendo en consideración lo establecido en los artículos 13º y 22º de la Ley, los padres de familia participan en el comité de evaluación de la institución educativa, con voz y voto, sólo en lo que se refiere a la evaluación de las competencias directamente relacionadas con el trato a los alumnos, logros de aprendizaje, vinculación con los padres de familia y conocimiento de la cultura nacional, regional y local.

58.2 Para el mejor cumplimiento de lo establecido en el numeral anterior, los representantes de los padres de familia o de la comunidad local son elegidos teniendo en consideración el perfil profesional o académico de los candidatos que sepropongan. En el área urbana el orden de prelación a tener en cuenta preferentemente es el siguiente:

a. Profesional de educación superior universitaria.

b. Profesional de educación superior no universitaria.
c. Egresado de educación superior universitaria.
d. Egresado de educación superior no universitaria,
e. Egresado de educación secundaria.
58.3. Adicionalmente, se tiene en consideración las siguientes características personales:
a. Imparcialidad, criterio de justicia, objetividad.
b. Capacidad de análisis.
c. Ánimo constructivo y aceptación al interior de la comunidad.
58.4. En el área rural los representantes de la comunidad deben de tener como mínimo, educación primaria, no necesariamente completa**,** y por lo menos uno de ellos debe hablar la lengua originaria.

**Artículo 59º.- Funciones del comité de evaluación de la Unidad de GestiónEducativa Local**

Son funciones del comité de evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local:
a. Organizar la aplicación de la prueba nacional en la primera etapa en los concursos de ingreso y ascenso a la carrera pública magisterial.
b. Monitorear, supervisar y asesorar a los comités de evaluación de la institución o red educativa en la ejecución de la etapa institucional del concurso de ingreso.
c. Realizar la etapa institucional en los concursos de ingreso de las instituciones educativas unidocentes y multigrado o delegar dicha función.
d. Realizar los concursos de selección de directores y subdirectores de instituciones educativas.
e. Adjudicar, mediante resolución directoral, las plazas vacantes a los profesores, directores y subdirectores ganadores de los concursos públicos realizados en estricto orden de méritos y de acuerdo al informe final del comité de evaluación correspondiente, siempre que no haya detectado irregularidades o hechos fraudulentos.
f. Monitorear, supervisar y asesorar a los comités de evaluación institucional en elproceso de evaluación del desempeño de los profesores y personal jerárquico en las instituciones educativas de su jurisdicción.
g. Evaluar el desempeño de directores y subdirectores de las instituciones educativasde su jurisdicción.
h. Evaluar el ingreso, desempeño y ascenso de los especialistas en educación de suinstancia de gestión descentralizada.

**Artículo 60º.- Funciones del comité de evaluación de la Dirección Regional de Educación**

60.1. Son funciones del comité de evaluación de la Dirección Regional de Educación:
a. Consolidar la información de las plazas vacantes remitidas por las Unidades de Gestión Educativa Local y elevarlas al Ministerio de Educación.
b. Resolver los reclamos que se le presenten en calidad de reconsideración o apelación de acuerdo a la Ley del Procedimiento Administrativo General.
60.2. Cuando la Dirección Regional de Educación administra directamente instituciones educativas su comité de evaluación realiza las mismas funciones asignadas al comité de evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local en dichas instituciones educativas.

**Artículo 61º.- Integrantes del comité de evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local**

61.1. El comité de evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local está constituido por los siguientes representantes permanentes:
a. El director de la Unidad de Gestión Educativa Local que la preside
b. El responsable del área de gestión institucional.
c. El responsable del área de gestión pedagógica.
d. El responsable de personal, que actúa en condición de secretario técnico.
61.2. Para la supervisión y asesoría al proceso de evaluación para el ingreso y evaluación del desempeño en las instituciones educativas, el comité de evaluación es integrado además por:
a. Un especialista de educación, designado por la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local que corresponde al nivel al que se convoca aconcurso.
b. Un representante titular y un alterno de la asociación de padres de familia de lainstitución educativa a la que postula o labora el evaluado, con voz y voto, siendo de aplicación lo establecido en el numeral 58.1 del presente reglamento.
61.3. Para el concurso de selección de directores y subdirectores y la evaluación de su desempeño, el comité de evaluación es integrado además

por un padre de familia titular y un alterno, designado por el consejo educativo institucional y, en caso de no estar constituido, lo hará la asociación de padres de familia.

61.4. Para el ingreso y evaluación del desempeño de profesores a las áreas de gestión institucional e investigación en las Unidades de Gestión Educativa Local, el comité de evaluación es integrado por los representantes del comité de evaluación considerados en el numeral 61.1.

**Artículo 62º.- Integrantes del comité de evaluación de la Dirección Regional de Educación**

El comité de evaluación de la Dirección Regional de Educación tiene una composición equivalente a la establecida en el artículo anterior, en cuanto le sea aplicable.

**Artículo 63º- Impedimentos para ser miembro de un comité de evaluación**

63.1 No pueden ser miembros de un comité de evaluación:

a. Quienes se presenten como postulantes al concurso de ingreso o ascenso o sean evaluados en su desempeño.

b. Quienes se encuentren con sanción vigente por procesos disciplinarios o hayan sido sancionados en los últimos cinco (05) años contados desde la fecha de la convocatoria.

c. Quienes tuvieren relación de parentesco, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con alguno de los participantes a la evaluación de nombramiento, desempeño o ascenso, sólo en el concurso en el que exista esta incompatibilidad.

63.2. La autoridad que firma la resolución directoral de constitución de un comité de evaluación, así como quienes la hayan visado, son responsables solidariamente del cumplimiento del presente artículo.

**Artículo 64º.- Aspectos administrativos de los comités de evaluación**

Los comités de evaluación se rigen, en cuanto a los aspectos administrativos por lo establecido en la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

**Artículo 65º.- Capacitación de los miembros de los comités de evaluación**

Los miembros de los comités de evaluación, titulares y alternos, para el mejor desempeño de sus funciones reciben capacitación, de acuerdo a las normas nacionales.

**CAPÍTULO XII**

**PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE**

**Artículo 66º.- Sistema de formación y capacitación permanente**

66.1. La capacitación y formación permanente, entendida como formación continua sedefine como el proceso permanente de renovación y ampliación del conocimiento y de mejora del desempeño laboral que orienta el desarrollo profesional de los profesores. Comprende la formación inicial y la formación en servicio, la que seinicia con el programa de inserción docente.

66.2. El sistema de formación continua promueve el desarrollo profesional de los estudiantes que cursan la profesión docente y de los profesores en servicio a través de los siguientes programas:

a. Programa de formación inicial de profesores.

b. Programa de mejoramiento continuo de docentes.

c. Programa de formación de directores y subdirectores de instituciones educativas y de especialistas de Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local.

d. Programa de reconocimiento especial a la Excelencia Pedagógica.

66.3 Para implementar estos programas, el Ministerio de Educación, en coordinación conlos Gobiernos Regionales, a nivel nacional, y los Gobiernos Regionales en su ámbito regional recogen, analizan, evalúan las demandas e impactos y genera políticas, normas y estrategias pertinentes para las distintas necesidades de aprendizaje y los cambios que éstos requieren.

66.4 Como parte de la implementación de las actividades del sistema de formación y capacitación continua, y con el propósito de reconocer el desempeño de los profesores mejor evaluados, el Ministerio de Educación, en coordinación con los Gobiernos Regionales diseña y asegura el financiamiento de un programa de pasantías y estudios de especialización, diplomados y postgrado en el interior y fuera del país.

66.5 Una unidad conformada por técnicos especialistas se organiza en el Ministerio deEducación para desarrollar investigaciones permanentes sobre los nuevos enfoques, metodologías, uso de nuevas tecnologías y

estudio de nuevas demandas deformación y capacitación permanente para responder a las demandas del sistema educativo y a las exigencias del presente reglamento.

**Artículo 67º.- Formación inicial**

67.1. La formación inicial de los profesores se realiza de acuerdo a lo establecido en elartículo 38º de la Ley. Las carreras que ofrezcan las instituciones que forman profesores y la matrícula responden a las necesidades cuantitativas y de calidad que requiere el sistema educativo en las regiones y el país en su conjunto. Esta formación se sustenta en un enfoque integral e intercultural, centrado en el desarrollo humano, de carácter interdisciplinario, científico tecnológico, que articula una sólida formación pedagógica con una formación actualizada en la especialidad correspondiente.

67.2. El Ministerio de Educación establece los objetivos y contenidos mínimos de formación docente, referente obligatorio para que las instituciones que forman profesores diseñen sus planes de estudio.

67.3. Complementariamente al programa de becas, el Ministerio de Educación y los Gobiernos Regionales implementan gradualmente no menos de un centro de formación docente de excelencia pedagógica por región. Estos centros están caracterizados por la alta calidad de su profesorado, de los programas de estudio, de la investigación pedagógica, así como de su infraestructura y equipamiento educativo. El equipo profesional accede a una asignación especial mientras trabajeen el centro de excelencia.

**Artículo 68º.- Programa de mejoramiento continuo de profesores**

68.1. El programa de mejoramiento continuo de profesores, preferentemente descentralizado, organiza y desarrolla, a favor de los profesores en servicio, actividades de capacitación, actualización, especialización y postgrado que respondan a las exigencias de programación, ejecución y evaluación del diseño curricular, a los resultados de las evaluaciones nacionales de los aprendizajes y del desempeño docente, así como al fomento de prácticas docentes exitosas.

68.2. El Ministerio de Educación, en coordinación con los Gobiernos Regionales e instituciones que forman y capacitan profesores, diseña planes de mejoramiento continuo de profesores. Además de responder a los criterios establecidos en el numeral 68.1, los planes deben incluir, entre otras, actividades orientadas apromover la aplicación de tecnologías de información y comunicación a la educación, la enseñanza de otros idiomas, el uso de la educación a distancia, incluida la coproducción de actividades de capacitación empleando las nuevas tecnologías y los medios de comunicación masiva, así como la calificación de cuadros que desempeñan cargos jerárquicos.

68.3. La organización del programa está a cargo del MED y su administración y gestión a cargo de las instancias de gestión educativa descentralizada a través de instituciones de educación superior, centros especializados acreditados, públicos o privados, y profesionales certificados en sus competencias o que forman parte del programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional señalado en elartículo 48º de la Ley.

**Artículo 69º.- Programa de formación de directores y subdirectores de institucioneseducativas y de especialistas de las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local.**

69.1. El Ministerio de Educación norma, organiza, gestiona, financia, supervisa y evalúaun programa nacional de formación y capacitación de directores y subdirectores deinstituciones educativas. Los Gobiernos Regionales, teniendo en cuenta las normas nacionales, contextualizan, definen estándares, promueven, organizan, gestionan, financian, monitorean, supervisan y evalúan programas regionales.

69.2. El Ministerio de Educación, en coordinación con los Gobiernos Regionales einstituciones públicas y privadas de formación, y con el apoyo de la cooperaciónnacional e internacional, diseña planes, de adaptación al desarrollo de funciones de dirección y subdirección de instituciones educativas, así como de especialistas para las áreas de gestión institucional e investigación, tanto en el país como en otros países. Para ese propósito, promueve la organización de redes de formación e intercambio de experiencias, así como la participación en aquellas organizadas en el ámbito latinoamericano y por otras regiones.

69.3. Las Unidades de Gestión Educativa Local y las instituciones educativas organizan redes de

interaprendizaje y núcleos de profesores presenciales y virtuales que favorezcan el desarrollo de intercambio de experiencias y la innovación.

**Artículo 70º.- Programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional**

70.1. El programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional responde a la necesidad de contar en las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local con redes de profesores, altamente calificados y experimentados, así como rigurosamente seleccionados para que contribuyan a las acciones de asesoramiento y capacitación a directivos y profesores de instituciones educativas en las diversas áreas del currículo y la gestión.

70.2. Al programa se accede mediante concurso público. La participación en el mismo tiene una duración de dos años, pudiendo renovarse, previa evaluación y no perjudica el horario normal de trabajo del profesor.

70.3. Los requisitos para formar parte del programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional son los siguientes:

a. Tener como mínimo el III nivel magisterial.

b. Tener como mínimo grado de maestría.

c. Especialización en el área de gestión pedagógica, gestión institucional o de investigación a la que se postula.

d. Experiencia mínima de capacitación de profesores de un año.

e. Experiencia mínima de asesoría a instituciones educativas en el área a la que se postula de un año.

70.4. El Ministerio de Educación, en coordinación con los Gobiernos Regionales,establece los demás requisitos, procedimientos e instrumentos de participación en elprograma.

**CAPÍTULO XIII**

**REMUNERACIONES, ASIGNACIONES Y ESTÍMULOS**

**Artículo 71º.- Tipos de remuneración**

De acuerdo a lo normado en el capítulo IX de la Ley, un profesor puede percibir los siguientes tipos de remuneración:

a. Remuneración íntegra mensual.- Es aquella remuneración regular y permanente, fijada a nivel nacional, que de manera continua percibe un profesor en el nivel magisterial en que se encuentra. Está afecta a cargas sociales.

b. Remuneración mensual.- Es aquella constituida por la remuneración íntegra mensual más las asignaciones descritas en los artículos 48º a 52º de la Ley a las que tenga derecho el profesor.

c. Remuneración total permanente.- Es aquella que forma parte de la remuneración íntegra mensual y se otorga con carácter general a los profesores incorporados en la Ley. Tiene carácter pensionable y está afecta acargas sociales.

**Artículo 72º.- Criterios para fijar la remuneración total permanente**

La remuneración total permanente se fija en una escala única nacional equivalente al 6.7% de la remuneración íntegra mensual de un profesor con jornada laboral de treinta(30) horas cronológicas.

**Artículo 73º.- Asignaciones por ejercicio de función**

73.1. El profesor de aula, el personal jerárquico y el director o subdirector que tienen horas de clase puede recibir asignaciones temporales, calculadas en función de la remuneración íntegra mensual, mientras ejerzan efectivamente la función por los siguientes conceptos:

a. Trabajo en instituciones educativas unidocentes, 30% de la remuneracióníntegra mensual.

b. Trabajo en instituciones educativas multigrado del ámbito rural o zona defrontera, 10% de la remuneración íntegra mensual durante el año lectivo.

c. Asesoría durante el período de inserción, 10% mensual de la remuneración de su nivel magisterial.

73.2. El director o subdirector, mientras ejerce el cargo, recibe la asignación establecida en el artículo 46º de la Ley, calculada en base a la remuneración íntegra mensual.

73.3. La asignación por ejercicio de funciones directivas o jerárquicas las percibe tanto el personal titular como encargado mientras las ejerza.

**Artículo 74º.- Asignación por situaciones específicas**

74.1. A la asignación por desempeño destacado, acceden quienes, teniendo calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño, postulan a tal asignación mediante concurso público de carácter nacional. La asignación es anual y se recibe al año siguiente de haber ganado el concurso. Su valor, de conformidad con el artículo 50ºde la Ley, es el equivalente a dos (02) remuneraciones totales permanentes que seperciben cada mes.

74.2. La asignación por excelencia profesional la perciben los profesores que forman parte del programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional. Deconformidad con lo dispuesto en el artículo 48º de la Ley, es anual y equivalente a una remuneración integra mensual durante el período de dos años.

74.3. La asignación por preparación de clases y evaluación la reciben los miembros de la carrera pública magisterial, mientras realizan función docente con alumnos a cargo, y se calcula en base a la remuneración total permanente fijada para el primer nivel magisterial de acuerdo a los siguientes porcentajes:

a. I nivel magisterial 100%
b. II nivel magisterial 90%
c. III nivel magisterial 80%
d. IV nivel magisterial 70%
e. V nivel magisterial 60%

**Artículo 75º.- Otros beneficios económicos**

Además de las asignaciones a que se refiere el presente capítulo, el profesor percibe el subsidio por sepelio y luto, la compensación por tiempo de servicios, la asignación personal, la asignación por tiempo de servicios y los premios o estímulos económicos, los cuales se rigen por lo dispuesto en los artículos 53º a 55º de la Ley.

**CAPÍTULO XIV**

**DERECHOS, DEBERES Y SANCIONES**

**Artículo 76º.- Garantía a los derechos del profesor**

Son derechos del profesor los establecidos en el artículo 31º de la Ley. Es deber del Estado garantizar su ejercicio. El profesor afectado en sus derechos, puede reclamar por escrito ante las instancias y organismos correspondientes, fundamentado su reclamo con argumentos de hecho y de derecho. La administración educativa está en la obligación, bajo responsabilidad, de dar respuesta por escrito dentro del término de ley establecido para un acto administrativo.

**Artículo 77º.- Estímulos**

En aplicación de lo establecido en el inciso u del artículo 31º de la Ley, el profesor tiene derecho a recibir estímulos de agradecimiento y felicitación en los siguientes casos:

a. Cuando la autoridad competente conozca de acciones excepcionales en beneficio de la educación y la cultura nacional, regional o local promovidas y ejecutadas.

b. Por el cumplimiento altamente eficiente de las tareas o comisiones de conformidad a las normas nacionales.

c. Cuando el consejo educativo institucional lo haya aprobado ante la propuesta del director de la institución educativa o de uno de los miembros del consejo.

**Artículo 78º.- Evaluaciones médicas o psicológicas**

78.1. Para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 32º inciso e de la Ley, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

a. La evaluación médica se realiza cuando existe presunciones razonables de una enfermedad que afecte al profesor y que pueda perjudicar la calidad de su ejercicio profesional o desencadenar situaciones de contagio.

b. La evaluación psicológica se realiza cuando existen evidencias de falta de control de los impulsos o distorsiones en la conducta del profesor que afecten su correcto desempeño, sin razón específica.

78.2. El requerimiento de parte de la autoridad para que el profesor se someta a alguna de las evaluaciones arriba indicadas, debe contar con la recomendación del consejo educativo institucional.

**Artículo 79º.- Falta**

79.1. Se considera falta administrativa toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las normas establecidas por la presente Ley, su reglamento y otras normas nacionales, los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones establecidas, la misma que es sancionada de acuerdo a la gravedad de la falta y de la jerarquía del servidor, sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal en quepudiera incurrir**.**

79.2. La calificación de la gravedad de la falta es atribución de la autoridad competente o de la comisión de procesos administrativos, según corresponda.

79.3. La comisión de procesos administrativos se constituye y rige por las normas nacionales establecidas para ella. El procedimiento para evaluar la falta lo establece el Ministerio de Educación.

**Artículo 80º.- Procedimiento de suspensión docente por presunta comisión de delitos o falta contra la integridad sexual**

La suspensión por denuncia vinculada a la comisión de delitos o faltas contra la integridad

sexual a que se refiere el último párrafo del artículo 33º de la Ley, tiene carácter preventivo y se aplica de acuerdo al procedimiento siguiente:
a. Recibida la denuncia, el director de la institución educativa, con opinión favorable del consejo educativo institucional, designa dentro de lasveinticuatro (24) horas una comisión encargada de establecer en tiempoperentorio si procede iniciar un proceso administrativo sumario.
b. En caso que el informe emitido por la comisión recomiende el inicio del proceso administrativo el director de la institución educativa eleva el expediente a Unidad de Gestión Educativa Local o Dirección Regional de Educación, según corresponda.
c. La instancia de gestión educativa descentralizada receptora del expediente emite, dentro de los dos días hábiles calendario, la resolución que suspendeal profesor en su función docente o directiva, con goce de haber, hasta la culminación del proceso administrativo respectivo, y le asigna trabajos específicos que se realizan fuera de la institución educativa y que deben ser evidenciados para el cobro de la remuneración correspondiente.
d. Concluido el proceso, si se determina la efectiva comisión de la falta, se procede a aplicar la sanción correspondiente; caso contrario, restituye aldocente en sus funciones en la misma Institución educativa o en otra, según lo determine la autoridad.
e. Esta suspensión temporal no constituye una sanción ni demérito.
f. Si el denunciado es el director de la institución o programa educativo, la Unidad de Gestión Educativa Local encarga la dirección, dentro de los dos días de recibida la denuncia, al profesor que haya sido propuesto por el consejo educativo institucional y procede como se indica en los incisos c, d ye del presente artículo.

**Artículo 81º.- Sanciones**

81.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 33º de la Ley las sanciones son:
a. Amonestación escrita.
b. Suspensión en el cargo sin goce de remuneración hasta por tres (3) años.
c. Destitución del servicio.
Las causales para la aplicación de las sanciones son las establecidas por losartículos 34º, 35º y 36º de la Ley.

81.2. Los criterios para determinar la sanción son:
a. Circunstancia en que se comete la falta.
b. La forma de comisión de la falta.
c. La concurrencia de una o varias faltas.
d. La participación individual o grupal.
e. Efectos de la falta.
f. Reincidencia del autor o autores.
g. Nivel profesional del autor o autores
h. Situación jerárquica de quien cometió la falta.

**Artículo 82º.- Amonestación escrita**

La amonestación escrita a la que se refiere el artículo 34º de la Ley, consiste en la llamada de atención escrita al servidor por incumplir con cualquiera de los deberes de función señalados en el artículo 32° de la Ley, de modo que éste recapacite sobre la infracción cometida, instándolo a no incurrir en nuevas faltas administrativas. No proceden más de dos (02) amonestaciones escritas. En caso de reincidencia, se suspende sin gocede haber. El procedimiento se establece mediante norma de carácter nacional.

**Artículo 83º.- Inhabilitación**

La inhabilitación a la que se refiere el artículo 62º de la Ley imposibilita al profesor para ejercer determinados cargos, en tanto se mantenga la condición que genera la inhabilitación. Puede declararse la inhabilitación en los casos siguientes:
a. Por sentencia penal condenatoria privativa de la libertad consentida y ejecutoriada por cualquiera de los delitos de violación de la libertad sexual impuesta al profesor.
b. Por disposición de la autoridad judicial como pena accesoria por la condenapor delito doloso, se sujeta al plazo que cada resolución judicial indique, el mismo que tendrá vigencia a partir del día siguiente de notificada la resolución judicial al sentenciado.
c. Por padecimiento de enfermedad infecto-contagiosa tal como tuberculosis o hepatitis, debidamente comprobada y que represente peligro para la población escolar, luego de haber hecho uso de la licencia por incapacidad temporal por el período máximo conforme a la Ley N° 26790, Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud.
d. Por carencia de facultades psíquicas debi damente comprobada que leimpida valerse por si mismo o responder de sus actos luego de haber hechouso de licencia por incapacidad temporal

por el período máximo según la LeyN° 26790 – Ley de modernización de la seguridad social en salud.

**Artículo 84º.- Registro de sanciones**

84.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 37º de la Ley las sanciones deben consignarse de oficio en el registro escalafonario.

84.2. Adicionalmente al registro que se refiere el numeral anterior, el jefe de la oficina de administración de cada entidad, o quien haga sus veces, es responsable de la inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido RNSDD dela Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, de las sanciones siguientes:

a. Las sanciones de suspensión y destitución.

b. Las sanciones por infracción al código de ética.

c. Las sanciones de inhabilitación que ordene el Poder Judicial.

d. Las sanciones conforme a la ley N° 27911 - Ley que regula medidas administrativas extraordinarias para el personal docente o administrativo implicado en delitos de violación de la Libertad Sexual.

**CAPÍTULO XV**

**SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

**Artículo 85º.- Reasignación**

85.1. La publicación de las plazas vacantes para las reasignaciones a que se refieren los artículos, 57º y 58º de la Ley, se realiza antes de convocar los concursos para el ingreso a la carrera pública magisterial.

85.2. Las condiciones para la reasignación son las siguientes:

a. Se realiza en una plaza vacante del cuadro para asignación de personal de laInstitución educativa de destino que esté debidamente presupuestada.

b. Procede en el mismo nivel magisterial, jornada laboral, modalidad y nivel ociclo educativo continuando en el goce de sus remuneraciones que percibía en la entidad de origen.

c. Para participar en un proceso de reasignación en una institución educativa unidocente y multigrado en área rural, y tener derecho a la asignación a que se refiere el artículo 47º de la Ley, el profesor debe dominar la lengua materna de los educandos y demostrar el conocimiento de la cultura local.

85.3. Los casos en los que se puede producir una reasignación son los siguientes:

a. Por interés personal o unidad familiar siempre que acredite haber trabajado dos (2) años en la institución educativa desde la cual solicita la reasignación, de acuerdo a las normas nacionales.

b. Por razones de salud de acuerdo a lo establecido en el numeral 86.1 del presente reglamento.

c. Por necesidad del servicio de acuerdo a lo establecido en el numeral 86.2 delpresente reglamento.

d. Por evacuación de emergencia de acuerdo a lo establecido en el numeral 86.3 del presente reglamento.

85.4. La reasignación es de carácter definitivo y equivale al término de la función en la entidad de origen y al inicio de nuevas funciones en la entidad de destino, sin interrupción del vínculo laboral. El profesor mantiene todos sus derechos y beneficios.

**Artículo 86º.- Causales de reasignación**

86.1. Las causales de reasignación por razones de salud son:

a. Cuando la enfermedad impide al profesor prestar servicios en forma permanente en la Institución educativa desde la cual solicita reasignación.

b. Cuando hay necesidad de atención médica especializada permanente en el lugar de destino del profesor, cónyuge, hijos o padres.

c. Cuando el servidor ha hecho uso máximo de doce (12) meses de licencia por la enfermedad que motiva la solicitud de reasignación y requiere tratamiento asistencial en el lugar de destino.

86.2. Las causales de reasignación por necesidad del servicio son**:**

a. Disminución de las metas de atención en una institución educativa.

b. Rompimiento de relaciones humanas entre el personal directivo, jerárquico, profesores y padres de familia, o cuando se susciten hechos que pongan en peligro la integridad física o moral del profesorado y alumnos.

c. Al concluir la sanción por medida disciplinaria con suspensión en el cargo.

86.3. Las causales de reasignación por evacuación por emergencia son:

a. En caso de catástrofe natural (terremoto, inundaciones, huaycos) o causas graves de

atención impostergable (epidemias, incendios) previo informe de Defensa Civil del lugar de origen.

b. En caso de constante amenaza que haga peligrar su integridad física o el de su familia, previa acreditación de la autoridad policial de la región, que certifique el motivo de su pedido.

**Artículo 87º.- Permuta**

87.1. La permuta consiste en el desplazamiento simultáneo entre dos profesores por acuerdo mutuo, intercambian su permanencia en las instituciones educativas donde laboran.

87.2. Los requisitos para la permuta son:

a. Plena coincidencia entre el nivel magisterial, jornada laboral y modalidad educativa de ambos profesores.

b. Ambos solicitantes deben haber permanecido, por lo menos, dos (2) años trabajando en la institución educativa de origen.

c. Formalizar la permuta con resolución de la entidad donde se ha presentado la petición.

87.3. La permuta es definitiva y una vez ejecutada la acción administrativa no puede retornarse a la entidad de origen, ni realizarse nueva permuta, ni cesar en el servicio o jubilarse por espacio mínimo de dos (02) años.

**Artículo 88º.- Encargo**

88.1 El encargo es la acción administrativa mediante la cual se autoriza, al profesor de la carrera pública magisterial, desempeñar de manera temporal, excepcional y fundamentada, funciones de responsabilidad en cargos diferentes al que ostenta.

88.2. El encargo no puede exceder de un (1) año lectivo dentro del periodo presupuestal, a excepción del profesor que ingresó por concurso a una institución educativa unidocente o el director de una institución educativa que tiene convenio con el Ministerio de Educación. Se aplica en los casos que existan.

88.3. Los requisitos para el encargo son los siguientes:

a. Pertenecer a la carrera pública magisterial.

b. Contar con título profesional en educación del nivel educativo respectivo, para los casos de los cargos a los que se refieren los artículos 5º y 30º del presente reglamento.

c. Contar como mínimo con dos (2) años de experiencia en la modalidad educativa objeto del encargo.

d. Se formaliza mediante resolución directoral de la Unidad de Gestión Educativa Local o Dirección Regional de Educación según corresponda.

88.4. A igualdad de requisitos, tiene mayor derecho el profesor de más alto nivel magisterial, a igualdad de nivel, el profesor de mayor tiempo de servicios.

88.5. El encargo no genera derecho definitivo, siendo facultad del titular de la entidad la continuidad o finalización del encargo.

88.6 Las clases de encargo son las siguientes:

a. Encargo de puesto.- Acción mediante la cual se autoriza el desempeño de un cargo en plaza vacante presupuestada, contemplado en el cuadro para asignación de personal que cuenta con el financiamiento debido en el presupuesto institucional conforme al presupuesto analítico de personal.

b. Encargo de funciones.- Acción mediante el cual se autoriza el desempeño defunciones por ausencia del titular por vacaciones, licencia, destaque, comisión de servicio, por necesidad de servicio o cuando no existe la plaza orgánica dentro de la estructura del cuadro para asignación de personal.

**Artículo 89 º.- Licencias**

89.1. Los profesores tienen derecho al goce de licencia por las causales establecidas en el artículo 61º de la Ley, las mismas que se rigen por las reglas generales siguientes:

a. Su duración está en relación a la naturaleza del evento que la ocasiona no pudiendo en ningún caso exceder de dos (02) años.

b. Son excluyentes entre sí y en caso del uso sucesivo de licencias por causales diversas el plazo acumulado por todas ellas no debe exceder de dos (02) años

c. Los documentos que demuestren la causal de la licencia deben constar en original en el legajo personal del profesor.

d. El procedimiento para la obtención de la licencia y las condiciones específicas se rigen por las normas nacionales que dicte el Ministerio de Educación

89.2. La licencia por adopción se rige por la Ley N° 27409 - Ley que otorga Licencia Laboral por Adopción.

89.3. De acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades y Ley de Gobiernos Regionales y

considerando las sesiones de concejo municipal y regional se concede licencia con goce de remuneración al personal docente que ha sido electo como regidor municipal o consejero regional, equivalente a un (01) día de trabajo semanal mensual por el tiempo que dure su elección.

**Artículo 90º.- Prohibición por licencia**

El profesor en uso de licencia, con goce de remuneraciones, está impedido de prestar servicios remunerados en otra entidad pública o privada durante la jornada laboral correspondiente a la licencia, con excepción del caso indicado en el artículo 89.3 del presente reglamento. Transgredir esta disposición es falta grave.

**Artículo 91º.- Permisos**

Los permisos son las autorizaciones otorgadas por el director para ausentarse por horas del centro laboral durante la jornada de trabajo. Se inicia a petición de parte y está condicionado a las necesidades del servicio y a la autorización expresa del director. Se formaliza mediante la papeleta de salida. Se concede por los mismos motivos que las licencias, lo que posibilita la acumulación, deducción o compensación horaria correspondiente.

**Artículo 92°.- Ejercicio de doble cargo**

El profesor al servicio del Estado, amparado en el artículo 40° de la Constitución Política del Perú, puede desempeñar funciones adicionales como coordinador, capacitador y/o especialista en programas de capacitación, actualización o especialización de profesores al servicio del Estado, organizados por el Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación o Unidades de Gestión Educativa Local. Las reglas a tener encuenta en estos casos son las siguientes:

a. Cuando no exista incompatibilidad horaria perciben el total de ingresos que, por todo concepto les corresponda por cada una de las funciones realizadas.

b. Cuando exista incompatibilidad horaria, pueden solicitar licencia sin goce de remuneración en la institución en la que trabajan, acreditando que el tiempo que destinan para las actividades mencionadas no excede al año cronológico a partir del momento que se le otorga dicha licencia. Este período no se contabiliza como tiempo de servicios. La licencia la otorga la Unidad de Gestión Educativa Local o Dirección Regional de Educación, según los casos, conopinión favorable del director de la institución educativa.

**CAPÍTULO XVI**
**JORNADA DE TRABAJO Y**
**RÉGIMEN DE VACACIONES**

**Artículo 93º.- Horarios de trabajo**

93.1. El director de la institución educativa, con la opinión favorable del consejo educativo institucional, fija los horarios de trabajo de los profesores de acuerdo al nivel educativo, modalidad, especialidad, ciclo y turnos de funcionamiento. Estos horarios deben asegurar el funcionamiento normal del servicio educativo durante todo el periodo lectivo.

93.2. El profesor que percibe sus remuneraciones por jornada laboral completa debe cumplir el horario de trabajo de seis (06) horas cronológicas diarias o treinta (30)horas cronológicas semanales.

93.3. La jornada ordinaria del profesor de aula de treinta (30) horas cronológicas, está distribuida en veinticinco (25) horas de trabajo en el aula, taller o laboratorio y cinco(5) horas cronológicas dedicadas a labores complementarias tales como planificación y evaluación de las unidades de aprendizaje, elaboración de materiales educativos, coordinaciones con padres de familia, otros profesores y personal directivo, tutoría y asesoría a estudiantes, trabajo de proyección social, entre otros.

93.4. El personal jerárquico tiene como máximo quince (15) horas de docencia en el aula.

93.5. Siguiendo los criterios establecidos en el artículo 63º de la Ley, la remuneración delos profesores está en función de sus horas de trabajo.

**Artículo 94º.- Jornada del docente del área de investigación**

En las instituciones educativas, la función de investigación es a tiempo parcial y complementaria del área de gestión pedagógica, no puede exceder a más de diez (10)horas crono lógicas de la jornada laboral.

**Artículo 95º.- Régimen de vacaciones**

Para efectos de lo dispuesto en el artículo 64º de la Ley se debe tener en cuenta losiguiente:

a. Las vacaciones de los profesores de educación básica regular del área degestión pedagógica son de sesenta (60) días anuales. Los profesores que trabajan en el área de gestión institucional en educación básica regular tienen unperíodo vacacional de treinta días (30) anuales. En ambos casos, las vacaciones se realizan en el período que fije la dirección, con la opinión favorable del consejoeducativo institucional, de modo tal que asegure el funcionamiento de lainstitución educativa durante todo el año lectivo.
b. Las vacaciones de los profesores del área de gestión pedagógica que trabajan en la educación técnico-productiva, educación básica alternativa y educación básica especial son de sesenta (60) días anuales. Los profesores que trabajan en el área de gestión institucional en educación básica alternativa y en educación técnico productiva tienen un período vacacional de treinta días (30) anuales. En ambos casos, en el período que fije la dirección con la opinión del consejo educativo institucional, de modo tal que, bajo su responsabilidad, asegure el funcionamiento de la institución educativa.
c. En el caso de los profesores nombrados que laboran menos de diez (10) meses en un ejercicio presupuestal, la remuneración vacacional se abona en forma proporcional a los meses laborados durante dicho ejercicio o año lectivo anterior o período promocional anterior. El cálculo de la remuneración vacacional se determina en proporción a los meses laborados durante el año lectivo anterior, tomando como base de cálculo la remuneración total vigente en dicho periodo vacacional.
d. Para tener derecho al reconocimiento oficial del periodo vacacional como tiempo de servicios el profesor debe acreditar como mínimo tres (03) meses de servicios en el año lectivo o período promocional anterior, considerando seis (06) días porcada mes laborado.

**CAPÍTULO XVII**
**TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL**
**Artículo 96º.- Término de la relación laboral en la carrera pública magisterial**
96.1 Para la aplicación del artículo 65º de la Ley, debe tenerse en cuenta lo siguiente:
a. Renuncia.- Es el acto administrativo de personal, mediante el cual a solicitud voluntaria y expresa del trabajador, con firma legalizada o autenticada por fedatario, se da término a su función docente o directiva en la carrera pública magisterial. La petición es presentada con anticipación no menor de treinta (30)días calendario de la fecha de vigencia, siendo potestad del titular de la entidad, o del funcionario que actúa por delegación, la exoneración del plazo. En el caso del personal directivo y especialistas de las instancias de gestión educativa descentralizada no procede la dispensa. El profesor o directivo comprendido en un proceso administrativo disciplinario, no puede presentar renuncia en tanto no se concluya el proceso, se delimite la responsabilidad y se cumpla con la ejecución de la sanción de ser el caso.
b. Destitución por abandono injustificado del cargo. El abandono de cargo se produce por ausencia injustificada del profesor por más de tres (03) días consecutivos, más de cinco (05) días no consecutivos en el período de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario.
c. Destitución por no haber aprobado la evaluación de desempeño en tres oportunidades y en el mismo nivel magisterial.- El profesor que desaprobó la evaluación ordinaria y luego la evaluación extraordinaria en dos (02) oportunidades, es cesado en forma definitiva de la función docente sin proceso administrativo.
d. Al recibir sentencia condenatoria por delito doloso.
e. Por límite de edad o jubilación.- Es la acción administrativa mediante la cual al servidor que cumple setenta (70) años se le cesa por límite de edad. El cese se efectúa de oficio y se otorga los beneficios sociales de acuerdo a Ley. El docente odirectivo pasa del servicio activo a la situación de cesante o jubilado.
f. Fallecimiento.- Es la acción administrativa de personal, mediante la cual porfallecimiento de un servidor se declara el término de la función pública, a partir del día del deceso del trabajador, debiendo además declararse la vacancia de la plaza que ocupaba.
96.2 El término de la relación laboral se expresa por resolución del titular de la entidad o de quien esté facultado para ello, con clara mención de la

causal que se invoca y los documentos que acreditan la misma. Conlleva necesariamente el otorgamiento de la compensación por tiempo de servicios y los beneficios pensionarios si fuere el caso. Al término de la relación laboral, el servidor hace entrega formal del cargo, bienes y asuntos pendientes de atención, ante quien la autoridad competente disponga.

**Artículo 97º.- Reingreso**

97.1 El reingreso es la acción administrativa mediante la cual, a solicitud de parte, se reincorpora al profesor que cesó en el servicio. El reingreso se realiza en el mismo nivel magisterial en el que se encontraba al momento del cese y no antes de dos años de haberse producido dicho cese.

97.2 Además de las disposiciones establecidas en el artículo 65º de la Ley, para el reingreso debe tenerse en cuenta lo siguiente:

a. Existencia de plaza presupuestada.

b. Contar con los requisitos generales y específicos establecidos por las normas vigentes para el nivel y la función correspondiente.

c. Tener menos de sesenta y cinco (65) años de edad.

d. Opinión del consejo educativo institucional de la institución educativa a la que postule reingresar.

97.3 El reingreso se realiza después de los procesos de ascenso, reasignaciones y antes del proceso de nombramiento.

97.4. No procede el reingreso al servicio en los casos siguientes:

a. Cuando el servidor fue destituido. La limitación es por el plazo de cinco(05) años, contados a partir de la fecha de la resolución que dispuso la destitución.

b. Cuando el servidor fue destituido por las causales b y c del artículo 36º de la Ley, en cuyo caso la prohibición de reingreso es permanente.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**PRIMERA**.- Las plazas de los docentes nombrados comprendidos en la Ley Nº 24029 y su modificatoria Ley Nº 25212, cuyos titulares dejen los cargos por razón de cese, destitución, fallecimiento serán declaradas vacantes para ser cubiertas conforme a lodispuesto por la Ley Nº 29062.

**SEGUNDA.-** Los profesores con título pedagógico que, al momento de aprobarse elpresente reglamento, están en servicio activo en la educación pública y desean postular a algún nivel de la carrera pública magisterial deben tener título profesional docente, cumplir con los requisitos que se exigen para cada nivel y estar colegiados. Si cumplen estas condiciones pueden postular al nivel magisterial que elijan. Los profesores que, al momento de aprobarse el presente reglamento, están en servicio activo en la educación pública y no cuentan con título pedagógico, podrán postular a la carrera pública magisterial sólo si obtienen este título pedagógico. Al computar los años de servicio oficial como profesor, para efectos de la carrera, se les contarán los años de servicio realizados en función docente en virtud del nombramiento interino que tenían. No se cuentan los que hayan sido desempeñados en el cargo de auxiliar de educación o de administración.

**TERCERA.-** El tiempo de servicios de los profesores de las instituciones educativas privadas se considera equivalente al tiempo de servicios de los profesores de las instituciones educativas públicas para efectos de postular a la carrera pública magisterial. Asimismo, de conformidad con lo establecido en la octava disposición complementaria, transitoria y final de la Ley, los méritos demostrados por los profesores que postulen a la carrera pública magisterial, durante su ejercicio en instituciones educativas privadas daránlugar a una bonificación en su puntaje máximo equivalente al 5% en la etapa institucional después de haber aprobado la etapa nacional, siempre que se haya ejercido la docencia teniendo el título profesional docente y estén acreditados de acuerdo a la norma que expida el Ministerio de Educación. No se cuentan los años de servicio que hayan sido desempeñados en un cargo que no haya sido de docente en aula.

**CUARTA.**- La certificación a la que se refiere el artículo 23º del reglamento de la Ley Nº28740 – Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de laCalidad Educativa, aprobado mediante Decreto del Supremo Nº 018-2007-ED, no constituye requisito para el ingreso, permanencia o ascenso en la carrera pública magisterial.

**QUINTA**.- La incorporación de los profesores que pertenecen al régimen de la Ley Nº24029 – Ley del

Profesorado y su modificatoria, Ley Nº 25212, al régimen de la Ley, se realiza mediante concurso público de evaluación de conocimientos y competencias, enfunción de las vacantes que para cada nivel magisterial fije el Ministerio de Educación. El Ministerio de Educación aprueba, mediante resolución ministerial, el programa deincorporación gradual a la carrera pública magisterial a que se refiere la segunda disposición complementaria, transitoria y final de la Ley.

**SEXTA.-** El Ministerio de Educación asegura los recursos necesarios para la conformación de un equipo de especialistas encargado de las actividades siguientes:

a. La implementación y seguimiento de la evaluación para el ingreso, desempeño y ascenso en la carrera pública magisterial.

b. El establecimiento de un cronograma para el inicio de las evaluaciones antes indicadas teniendo en consideración los niveles, ciclos y áreas de formación que tiene el currículum**.**

c. La determinación de los perfiles laborales que regirán el diseño de las pruebas y las evaluaciones de la carrera pública magisterial durante los próximos años.

a. Un plan de capacitación de las comisiones de evaluación contempladas en el presente reglamento.

b. La elaboración de la normatividad transitoria que permita la aplicación del presente reglamento.

**SÉPTIMA.-** Las asignaciones a que se refieren el numeral 8.7 y la segunda disposición complementaria transitoria y final del presente reglamento se aplican al final de la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial.

**OCTAVA.-** Mientras no se implemente la evaluación de desempeño, el profesor designado para acompañar y asesorar en el proceso de inserción docente no tendrá que cumplir con dicho requisito.

**NOVENA.-** Los municipios que se encuentren dentro del plan de municipalización de la educación constituirán un comité de evaluación de acuerdo a lo establecido para el comitéde evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local, en cuanto sea aplicable.

**DECIMA.-** La selección de los directores de las instituciones educativas administradas porentidades que mantienen convenios con el Estado se regirán por las normas que se desprenden de los respectivos convenios y por las disposiciones del presente reglamento.

**DECIMA PRIMERA.-** El Ministerio de Educación dictará las normas complementarias al presente reglamento.

**DECIMA SEGUNDA.-** El presente reglamento es de aplicación únicamente para aquellos profesores que han ingresado a laborar al amparo de las normas que rigen la carrera pública magisterial o aquellos que han sido incorporados a ésta en el marco del programa establecido por el Ministerio de Educación, subsistiendo el régimen establecido por la Ley Nº 24029 y su reglamento, solamente para aquellos profesores que laboran a la fecha bajo dichas normas. Los derechos, remuneraciones, asignaciones y estímulos señalados en la Ley corresponden a los docentes que previo proceso de evaluación ingresen a la carrera pública magisterial.

**DÉCIMA TERCERA.-** A partir de la vigencia de la Ley Nº 29062, queda prohibido el ingreso de personal docente bajo el régimen de la Ley del Profesorado y su reglamento.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** En tanto no funcionen los órganos operadores del Sistema Nacional deEvaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, a los que se refiere el presente reglamento, el Ministerio de Educación, en coordinación con la Asamblea Nacional de Rectores y la Comisión de Autorización de Funcionamiento de Universidades realizará las acciones necesarias para organizar las evaluaciones y la acreditación de instituciones que forman profesores a la que se refiere el presente reglamento. El sistema de acreditación de instituciones que forman profesores deberá iniciar su funcionamiento en un plazo no mayor de julio del 2009.

**SEGUNDA.-** Mientras no se decida judicialmente cuál es el consejo directivolegítimamente elegido del Colegio de Profesores del Perú, no se exigirá el requisito de lacolegiatura para el ingreso a la carrera pública magisterial en cualquiera de sus niveles.

# ANEXO N° 3
# LEY N° 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
POR CUANTO:

EL Congreso de la República;
Ha dado la Ley siguiente:

**LEY DE REFORMA MAGISTERIAL**

**TÍTULO PRIMERO**
**DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I**
**OBJETO Y PRINCIPIOS**

**Artículo 1. Objeto y alcances de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico productiva y en las instancias de gestión educativa descentralizada. Regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos.

**Artículo 2. Principios**

El régimen laboral del magisterio público se sustenta en los siguientes principios:

**Principio de legalidad:** Los derechos y obligaciones que genera el ejercicio de la profesión docente se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley 28044, Ley General de Educación, y sus modificatorias, la presente Ley y sus reglamentos.

**Principio de probidad y ética pública:** La actuación del profesor se sujeta a lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley del Código de Ética de la Función Pública y la presente Ley.

**Principio de mérito y capacidad:** El ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y ascensos en la carrera magisterial se fundamentan en el mérito y la capacidad de los profesores.

**Principio del derecho laboral:** Las relaciones individuales y colectivas de trabajo aseguran la igualdad de oportunidades y la no discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable.

**Artículo 3. Marco ético y ciudadano de la profesión docente**

La profesión docente se ejerce 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. Tiene como fundamento ético para su actuación profesional el respeto a los derechos humanos y a la dignidad de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores y el desarrollo de una cultura de paz y de solidaridad, que coadyuven 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.

**CAPÍTULO II**
**EL PROFESOR Y LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**Artículo 4. 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. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional.

**Artículo 5. Objetivos de la Carrera Pública Magisterial**

La Carrera Pública Magisterial rige en todo el

territorio nacional, es de gestión descentralizada y tiene como objetivos:

a. Contribuir a garantizar la calidad de las instituciones educativas públicas, la idoneidad de los profesores y autoridades educativas y su buen desempeño para atender el derecho de cada alumno a recibir una educación de calidad.

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 las diversas escalas de la carrera pública magisterial, en igualdad de oportunidades.

e. Propiciar mejores condiciones de trabajo para facilitar el buen desempeño del profesor en las instituciones y programas educativos.

f. Determinar criterios y procesos de evaluación que garanticen el ingreso y la permanencia de profesores de calidad.

g. Fortalecer el Programa de Formación y Capacitación Permanente establecido en la Ley 28044, Ley General de Educación.

**CAPÍTULO III**

**FORMACIÓN DOCENTE**

**Artículo 6. Formación inicial**

La formación inicial de los profesores se realiza en institutos y escuelas de formación docente de educación superior y en las facultades o escuelas de educación de las universidades, en no menos de diez semestres académicos, acreditadas por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), considerando las orientaciones del Proyecto Educativo Nacional, con una visión integral e intercultural, que contribuye a una sólida formación en la especialidad y a una adecuada formación general pedagógica.

Los estudios efectuados en los institutos y escuelas de formación docente son convalidables en las universidades para realizar cualquier otro estudio. Los estudios de complementación para obtener el grado de bachiller tienen una duración mínima de dos semestres académicos.

Los títulos profesionales otorgados por ambas instituciones son equivalentes para el ejercicio profesional y para el desarrollo en la Carrera Pública Magisterial. Los criterios e indicadores que el Ministerio de Educación apruebe para las evaluaciones establecidas en la presente Ley son coordinados con el SINEACE, a efectos de que sirvan como un elemento vinculante para la formulación de estándares de acreditación de las instituciones de formación docente y la certificación de competencias profesionales para la docencia.

**Artículo 7. Formación en servicio**

La formación en servicio tiene por finalidad organizar y desarrollar, a favor de los profesores en servicio, actividades de actualización, capacitación y especialización, que responden 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 la capacitación de los profesores.

Los criterios e indicadores que el Ministerio de Educación apruebe para las evaluaciones establecidas en la presente Ley, son referente obligatorio para el Programa de Formación y Capacitación Permanente.

**Artículo 8. Gestión de la formación en servicio**

La gestión de la formación en servicio es normada por el Ministerio de Educación, en el marco del Programa de Formación y Capacitación Permanente. Su organización y gestión la realiza con los gobiernos regionales, locales y las instituciones educativas. Las necesidades de capacitación de las instituciones educativas presentadas por el director son incluidas en el Programa, en concordancia con las políticas regionales y locales de formación continua.

**Artículo 9. Formación y capacitación de directores y subdirectores**

El Ministerio de Educación norma y organiza el Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de instituciones educativas.

**Artículo 10. Becas para maestrías y doctorados en educación**

El Ministerio de Educación y los gobiernos regionales otorgan becas a los profesores, para realizar estudios de maestría o doctorado en educación en las universidades del país o del extranjero debidamente acreditadas. A tales efectos, se convoca anualmente a concurso público de selección.

**TÍTULO SEGUNDO LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**CAPÍTULO IV**
**ESTRUCTURA Y EVALUACIONES**

**Artículo 11. Estructura de la Carrera Pública Magisterial**
La Carrera Pública Magisterial está estructurada en ocho (8) escalas magisteriales y cuatro (4) áreas de desempeño laboral.
Las escalas magisteriales y el tiempo mínimo de permanencia en cada una de estas son:
a. Primera Escala Magisterial: Tres (3) años.
b. Segunda Escala Magisterial:
Cuatro (4) años.
c. Tercera Escala Magisterial: Cuatro (4) años.
d. Cuarta Escala Magisterial: Cuatro (4) años.
e. Quinta Escala Magisterial: Cinco (5) años.
f . Sexta Escala Magisterial: Cinco (5) años.
g. Sétima Escala Magisterial: Cinco (5) años.
h. Octava Escala Magisterial: Hasta el momento del retiro de la carrera.
En el caso de los profesores que laboran en instituciones educativas ubicadas en áreas calificadas como rurales o zonas de frontera, se reduce en un año la permanencia para postular a la cuarta, quinta, sexta, sétima y octava escalas magisteriales.

**Artículo 12. Áreas de desempeño laboral**
La Carrera Pública Magisterial reconoce cuatro (4) áreas de desempeño laboral, para el ejercicio de cargos y funciones de los profesores:
**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 desempeñan cargos jerárquicos en orientación y consejería estudiantil, jefatura, asesoría, formación entre pares, coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular.
**b. Gestión institucional:** Comprende a los profesores en ejercicio de los cargos de Director de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Director o Jefe de Gestión Pedagógica, Especialista en Educación de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada, director y subdirector de institución educativa.
**c. Formación docente:** Comprende a los profesores que realizan funciones de acompañamiento pedagógico, de mentoría a profesores nuevos, de coordinador y/o especialista en programas de capacitación, actualización y especialización de profesores al servicio del Estado, en el marco del Programa de Formación y Capacitación Permanente.
**Innovación e investigación:** Comprende a los profesores que realizan funciones de diseño, implementación y evaluación de proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa, estudios y análisis sistemático de la pedagogía y proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos.
Por necesidad del servicio educativo, el Ministerio de Educación puede crear o suprimir cargos en las áreas de desempeño laboral.

**Las evaluaciones en la Carrera**
**Artículo 13. De Pública Magisterial**
En la Carrera Pública Magisterial se realizan las siguientes evaluaciones:
a. Evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial.
b. Evaluación del desempeño docente.
c. Evaluación para el ascenso.
d. Evaluación para acceder a cargos en las áreas de desempeño laboral.

**Artículo 14. Escalafón Magisterial**
El Escalafón Magisterial es un registro nacional y descentralizado en el que se documenta y publica la trayectoria laboral de los profesores que prestan servicios profesionales al Estado.
El registro de los profesores en el escalafón es de oficio y la información es permanentemente actualizada en las instancias de gestión educativa descentralizadas del ámbito nacional, regional y local. Para tal efecto, los profesores tienen la obligación de entregar la documentación e información, de conformidad con lo dispuesto por la Ley del Procedimiento Administrativo General.
Los documentos del escalafón son los únicos válidos en los procesos de evaluación.

**Artículo 15. Rectoría del Ministerio de Educación**
El Ministerio de Educación establece la política y las normas de evaluación docente, y formula los indicadores e instrumentos de evaluación. En coordinación con los gobiernos regionales, es responsable de diseñar, planificar, monitorear y evaluar los procesos para el ingreso, permanencia, ascenso y acceso a cargos dentro de la carrera pública magisterial, asegurando su transparencia, objetividad y confiabilidad.

El Ministerio de Educación puede suscribir convenios con universidades públicas y privadas debidamente acreditadas, para la ejecución de los procesos de evaluación docente. Los gobiernos regionales supervisan, en su jurisdicción, el desarrollo de estas evaluaciones.

**Artículo 16**. **Conformación de los Comités de Vigilancia de los procesos de evaluación**

Para los procesos de evaluación, la Dirección Regional de Educación constituye los Comités de Vigilancia, integrados por un representante de la Dirección Regional de Educación, quien lo preside, y dos representantes del Consejo Participativo Regional de Educación (COPARE). A este comité se integra un representante del Ministerio de Educación.

**CAPÍTULO V**

**INGRESO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**Artículo 17. Nombramiento en la Carrera Pública Magisterial**

El ingreso a la Carrera Pública Magisterial es por concurso público. Se formaliza mediante resolución de nombramiento en la primera escala magisterial.

**Artículo 18. Requisitos para postular a la Carrera Pública Magisterial**

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

**18.1 Requisitos generales**:

a. Poseer título de profesor o de 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. Gozar de buena salud física y mental que permita ejercer la docencia.

c. No haber sido condenado por delito doloso.

d. No haber sido condenado ni estar incurso en el delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; ni haber incurrido en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, así como haber impedido el normal funcionamiento de los servicios públicos.

e. No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique.

**18.2 Requisitos específicos:**

Además de los requisitos generales señalados en el numeral anterior, son exigibles:

a. Ser peruano de nacimiento para postular a una plaza vacante en instituciones educativas de educación básica o técnico-productiva ubicadas en zonas de frontera.

b. Manejar fluidamente la lengua materna de los educandos y conocer la cultura local para postular a las plazas vacantes de instituciones educativas pertenecientes a educación intercultural bilingüe.

c. Para postular a plazas vacantes de instituciones educativas pertenecientes a Educación Básica Especial, el profesor debe acreditar la especialización en la modalidad.

**Artículo 19. Concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial**

El Ministerio de Educación autoriza, cada dos años, la convocatoria para el concurso público de ingreso a la Carrera Pública Magisterial, el mismo que se realiza en dos etapas:

**A. Primera etapa**: Está a cargo del Ministerio de Educación y evalúa las capacidades y conocimientos del postulante para el ejercicio de la docencia en la modalidad, forma, nivel y especialidad de las plazas en concurso. Se realiza a través de una prueba nacional clasificatoria.

**B. Segunda etapa**: Está a cargo de la institución educativa y evalúa la capacidad didáctica, formación, méritos y experiencia de quienes resulten aptos en la primera etapa.

En las instituciones educativas unidocentes o multigrado, la segunda etapa está a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL).

La relación de plazas vacantes por institución educativa es elaborada por la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y refrendada a nivel regional y nacional por las instancias correspondientes.

**Artículo 20. Comités de evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial**

La evaluación al profesor para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial a nivel de institución educativa, la realiza un comité de evaluación presidido por el director e integrado por el subdirector o coordinador académico de nivel y un representante de los padres de familia del Consejo Educativo Institucional (CONEI).

En los procesos de evaluación, el gobierno regional presta asesoría y apoyo técnico a los comités de evaluación.

**Artículo 21. Cuadro de méritos para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial**

Los puntajes obtenidos en la primera y segunda etapas se suman para establecer el cuadro de méritos por modalidad, forma, nivel y especialidad. Las plazas se adjudican en estricto orden de méritos por institución educativa.

En cada convocatoria únicamente ingresan a la Carrera Pública Magisterial los profesores que alcancen plaza vacante. Cada concurso es independiente y sus resultados son cancelatorios. La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) expide la resolución de nombramiento en la primera escala magisterial.

**Artículo 22. Programa de inducción docente en la Carrera Pública Magisterial**

La inducción docente es la acción de formación en servicio dirigida al profesor recién nombrado, con el propósito de desarrollar su autonomía profesional y otras capacidades y competencias necesarias para que cumpla plenamente sus funciones. El Ministerio de Educación regula este programa.

**CAPÍTULO VI**

**PERMANENCIA Y ASCENSO EN LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**Artículo 23. Permanencia en la carrera pública magisterial**

La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en concordancia con el artículo 28 de la presente Ley, en la Carrera Pública Magisterial. Es obligatoria y se realiza como máximo cada tres años.

Los profesores que no aprueben en la primera oportunidad reciben una capacitación destinada al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Luego de esta capacitación participan en una evaluación extraordinaria. En caso de que no aprueben esta evaluación extraordinaria, nuevamente son sujetos de capacitación. Si desaprueban la segunda evaluación extraordinaria son retirados de la Carrera Pública Magisterial. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de doce (12) meses.

Los profesores retirados de la carrera pública magisterial pueden acceder al Programa de Reconversión Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**Artículo 24. Evaluación del desempeño docente**

La evaluación de desempeño tiene como finalidad comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación establecidas por el Ministerio de Educación, lo que incluye necesariamente la evaluación del progreso de los alumnos.

**Artículo 25. Comité de evaluación del desempeño docente**

En la evaluación del desempeño docente participa un comité de evaluación presidido por el director de la institución educativa e integrado por el subdirector o el coordinador académico del nivel y un profesor del mismo nivel educativo y al menos de una escala magisterial superior a la del evaluado.

El Ministerio de Educación califica, progresivamente, la competencia de los directores y subdirectores de instituciones educativas para participar en la evaluación del desempeño docente. Los comités de evaluación presididos por directores no calificados para este tipo de evaluación son supervisados por profesionales designados por el Ministerio de Educación.

**Artículo 26. Ascenso en la Carrera Pública Magisterial**

El ascenso es el mecanismo de progresión gradual en las escalas magisteriales definidas en la presente Ley, mejora la remuneración y habilita al profesor para asumir cargos de mayor responsabilidad. Se realiza a través de concurso público anual y considerando las plazas previstas a las que se refiere el artículo 30 de la presente Ley.

**Artículo 27. Requisitos para ascender de escala magisterial**

El Ministerio de Educación, en coordinación con los gobiernos regionales, convoca a concursos para el ascenso, los que se implementan en forma descentralizada, de acuerdo a las normas y especificaciones técnicas que se emitan.

Para postular al ascenso a una escala magisterial inmediata superior, se requiere:

a. Cumplir el tiempo real y efectivo de permanencia en la escala magisterial previa.

b. Aprobar la evaluación de desempeño docente previa a la evaluación de ascenso en la que participa.

**Artículo 28. Evaluación para el ascenso en la Carrera Pública Magisterial**

La evaluación para el ascenso en la Carrera Pública Magisterial tiene una finalidad primordialmente formativa, orientada a mejorar el desempeño docente. Considera los siguientes criterios:

a. Evaluación previa del desempeño docente.

b. Idoneidad ética y profesional, que incluye la evaluación de competencias requeridas para ejercer la función, los conocimientos del área disciplinaria que enseña y el dominio de la teoría pedagógica.

c. Formación y méritos, que comprende estudios de actualización, perfeccionamiento y especialización, cargos desempeñados, producción intelectual y distinciones.

El valor porcentual de estos tres criterios lo establece el Ministerio de Educación. La evaluación previa de desempeño docente tiene la mayor ponderación.

**Artículo 29. Comité de evaluación de ascenso**

El comité de evaluación de ascenso que evalúa la formación y méritos de los postulantes para el ascenso de escala en la Carrera Pública Magisterial está conformado por el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) o Jefe del Área de Gestión Pedagógica, quien lo preside, el especialista administrativo de personal, dos especialistas en educación y un representante del COPALE.

**Artículo 30. Vacantes para ascenso por escala magisterial**

El Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, determina el número de plazas vacantes para ascensos por escala magisterial y su distribución por regiones, de conformidad con el numeral 1 de la cuarta disposición transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

**Artículo 31. Resultados de la evaluación para el ascenso**

El puntaje obtenido por los profesores en el concurso determina un orden de méritos por cada región. El profesor asciende hasta cubrir el número de vacantes establecido en la convocatoria, en estricto orden de méritos.

**CAPÍTULO VII**

**ACCESO A CARGOS**

**Artículo 32. Evaluación para acceso al cargo**

El Ministerio de Educación, en coordinación con los gobiernos regionales, convoca a concursos para el acceso a cargos, cada dos años, los que se implementan en forma descentralizada, de acuerdo a normas, especificaciones técnicas y criterios de buen desempeño exigibles para cada cargo.

**Artículo 33. El acceso a cargos y período de gestión**

El profesor puede acceder a otros cargos de las áreas de desempeño laboral por concurso y por un período de tres años. Al término del período de gestión es evaluado para determinar su continuidad en el cargo o su retorno al cargo docente.

Los cargos de director de Unidad de Gestión Educativa Local y Director o Jefe de Gestión Pedagógica son evaluados anualmente para determinar su continuidad. Excepcionalmente, dicha evaluación se puede realizar en períodos menores.

El acceso a un cargo no implica ascenso de escala magisterial.

**Artículo 34. Cargos del Área de Gestión Pedagógica**

El Área de Gestión Pedagógica incluye, además de la docencia en aula, los cargos jerárquicos señalados en el literal a) del artículo 12 de la presente Ley, a los que se puede acceder a partir de la segunda escala magisterial.

**Artículo 35. Cargos del Área de Gestión Institucional**

Los cargos del Área de Gestión Institucional son los siguientes:

**a) Director de Unidad de Gestión Educativa Local**

Es un cargo de confianza del Director Regional de Educación, al que se accede por designación entre los postulantes mejor calificados en el correspondiente concurso. El profesor postulante debe estar ubicado entre la quinta y octava escala magisterial.

**b) Director o Jefe de Gestión Pedagógica**

Son cargos a los que se accede por concurso en las sedes de las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local. El profesor postulante debe estar ubicado entre la cuarta y octava escala magisterial.

**c) Especialista en Educación**

Es un cargo al que se accede por concurso para las sedes del Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local. El profesor postulante

debe estar ubicado entre la tercera y octava escala magisterial.

**d) Directivos de institución educativa**

Son cargos a los que se accede por concurso. Para postular a una plaza de director o subdirector de instituciones educativas públicas y programas educativos, el profesor debe estar ubicado entre la cuarta y octava escala magisterial.

**Artículo 36. Cargos del Área de Formación Docente**

El Área de Formación Docente incluye los cargos señalados en el literal c) del artículo 12 de la presente Ley, a los que se accede por concurso a partir de la tercera escala magisterial.

**Artículo 37. Cargos del área de innovación e investigación**

El área de innovación e investigación incluye los cargos señalados en el literal d) del artículo 12 de la presente Ley, a los que se accede por concurso a partir de la tercera escala magisterial.

**Artículo 38. Evaluación del desempeño en el cargo**

El desempeño del profesor en el cargo es evaluado al término del período de su gestión. La aprobación de esta evaluación determina su continuidad en el cargo y la desaprobación, su retorno al cargo docente.

El profesor que no se presenta a la evaluación de desempeño en el cargo sin causa justificada retorna al cargo docente.

**Artículo 39. Comités de evaluación para acceso a cargos**

39.1 El comité de evaluación de acceso a cargos jerárquicos en la institución educativa está presidido por el director o, en caso de ausencia de este, el subdirector e integrado por el coordinador académico de nivel y un profesor de una especialidad afín al cargo y de una escala magisterial superior a la del postulante.

39.2 El comité de evaluación de acceso a cargos directivos en la institución educativa está presidido por el director de la UGEL e integrado por dos directores titulares de instituciones educativas públicas de la jurisdicción, un especialista en planificación y un especialista en educación del Área de Gestión Pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) según modalidad y nivel.

39.3 El comité de evaluación de acceso al cargo de especialista en educación en las tres instancias de gestión educativa está conformado por funcionarios calificados de las respectivas instancias de gestión y presidido por la más alta autoridad de la unidad a la que postula.

## TÍTULO TERCERO
## DEBERES, DERECHOS, ESTÍMULOS, SANCIONES Y TÉRMINO DE LA CARRERA

### CAPÍTULO VIII DEBERES, DERECHOS Y ESTÍMULOS

**Artículo 40. Deberes**

Los profesores deben:

a. Cumplir 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, de acuerdo al diseño curricular nacional.

b. 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.

c. Respetar los derechos de los estudiantes, así como los de los padres de familia.

d. Presentarse a las evaluaciones médicas y psicológicas cuando lo requiera la autoridad competente, conforme a los procedimientos que establezca el reglamento.

e. Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.

f. Aportar en la formulación del proyecto educativo institucional, asumiendo con responsabilidad las tareas que les competan.

g. Participar, cuando sean seleccionados, en las actividades de formación en servicio que se desarrollen en instituciones o redes educativas, Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones Regionales de Educación o Ministerio de Educación.

h. 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.

i. Ejercer la docencia en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

f. Conocer, valorar y respetar las culturas locales, en el ámbito nacional, y la lengua originaria.
k. Contribuir a la afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la institución educativa de la comunidad local y regional.
l. 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.
m. Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la institución educativa.
n. 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.
o. Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la institución educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada.
p. Participar en los sistemas tutoriales que desarrolle la institución educativa.
q. Otros que se desprendan de la presente ley o de otras normas específicas de la materia.

**Artículo 41. Derechos**

Los profesores tienen derecho a:
a. Desarrollarse profesionalmente en el marco de la Carrera Pública Magisterial y sobre la base del mérito, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole que atente contra los derechos de la persona.
b. Percibir oportunamente la remuneración íntegra mensual correspondiente a su escala magisterial.
c. Recibir las asignaciones y los incentivos monetarios o no monetarios que se establecen en la presente Ley.
d. Estabilidad laboral sujeta a las condiciones que establece 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 registrado en el escalafón.
f. Autonomía profesional en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les compete, la misma que está supeditada a que se ejerza dentro del proyecto educativo ejecutado por la institución educativa y a que se respete la normatividad vigente.
g. Beneficios del Programa de Formación y Capacitación Permanente y de otros programas de carácter cultural y social fomentados por el Estado.
h. Licencias, permisos, destaques, reasignaciones y permutas, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y su reglamento.
i. Vacaciones.
j. Seguridad social, de acuerdo a ley.
k. Libre asociación y sindicalización.
l. Reconocimiento de oficio de su tiempo de servicios efectivos.
m. Reconocimiento del tiempo de servicios ininterrumpidos por motivos de representación política y sindical, según el caso.
n. 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.
o. Reingresar al servicio si no hubiere alcanzado la edad jubilatoria obligatoria y no exista impedimento legal.
p. Reconocimiento, por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia, de sus méritos en la labor educativa.
q. Percibir subsidio por luto y sepelio, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.
r. Percibir una compensación por tiempo de servicios.
s. Gozar del cincuenta por ciento de descuento en las tarifas para espectáculos culturales.

**Artículo 42. Premios y estímulos**

El Ministerio de Educación y los gobiernos regionales y gobiernos locales, según corresponda, mediante resolución de la autoridad competente, reconocen el sobresaliente ejercicio de la función docente o directiva a través de:
a. Mención honorífica con el otorgamiento de las Palmas Magisteriales y otros reconocimientos similares.
b. Agradecimientos, felicitaciones y condecoraciones mediante resolución directoral regional, ministerial o suprema.
c. Viajes de estudio, becas y pasantías al interior del país o al exterior.
d. Otras acciones que determine la autoridad correspondiente.

**CAPÍTULO IX SANCIONES**

**Artículo 43. Sanciones**

Los profesores que se desempeñan en las áreas señaladas en el artículo 12 de la presente Ley, que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones, incurren en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario; las que se aplican con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

Las sanciones son:

a. Amonestación escrita.

b. Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.

c. Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y días hasta doce (12) meses.

d. Destitución del servicio.

Las sanciones indicadas en los literales c) y d) se aplican previo proceso administrativo disciplinario, cuya duración no será mayor de cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables, contados a partir de la instauración del proceso.

Las sanciones señaladas no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas.

**Artículo 44. Medidas preventivas**

El director de la institución educativa separa preventivamente al profesor y da cuenta al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) correspondiente, cuando exista una denuncia administrativa o judicial contra este, por los presuntos delitos de violación contra la libertad sexual, hostigamiento sexual en agravio de un estudiante, apología del terrorismo, delitos de terrorismo y sus formas agravadas, delitos de corrupción de funcionarios, delitos de tráfico ilícito de drogas; así como por incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, que impiden el normal funcionamiento de los servicios públicos.

La separación preventiva concluye al término del proceso administrativo o judicial correspondiente.

**Artículo 45. Calificación y gravedad de la falta**

Es atribución del titular que corresponda, calificar la falta o infracción atendiendo la naturaleza de la acción u omisión, así como la gravedad de las mismas, en el marco de las normas vigentes.

**Artículo 46. Amonestación escrita**

El incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado y calificado como leve, es pasible de amonestación escrita.

La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, previo descargo del presunto responsable, según corresponda.

**Artículo 47. Suspensión**

Cuando el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado, no pueda ser calificado como leve por las circunstancias de la acción u omisión, será pasible de suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.

Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con amonestación escrita, es pasible de suspensión.

La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, previo descargo del presunto responsable, según corresponda.

**Artículo 48. Cese temporal**

Son causales de cese temporal en el cargo, la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerados como grave.

También se consideran faltas o infracciones graves, pasibles de cese temporal, las siguientes:

a. Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa.

b. Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.

c. 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, con excepción de las actividades que tengan objetivos académicos.

d. Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, sin la correspondiente autorización.

e. Abandonar el cargo injustificadamente.

f. Interrumpir u oponerse deliberadamente al normal desarrollo del servicio educativo.

g. Realizar en su centro de trabajo actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos, alianzas o dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales.
h. Otras que se establecen en las disposiciones legales pertinentes.
Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con suspensión, es pasible de cese temporal.
En el caso de los profesores que prestan servicios en las instituciones educativas, que incurran en las faltas señaladas en los literales a) y b), iniciado el proceso investigatorio previo al proceso administrativo disciplinario y en tanto estos no concluyan, el profesor es retirado de la institución educativa.
El cese temporal es impuesto por el titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, Dirección Regional de Educación y del Ministerio de Educación, según corresponda.

**Artículo 49. Destitución**

Son causales de destitución, la transgresión por acción u omisión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerado como muy grave.
También se consideran faltas o infracciones muy graves, pasibles de destitución, las siguientes:
a. No presentarse a la evaluación de desempeño docente sin causa justificada.
b. Haber sido condenado por delito doloso.
c. Haber sido condenado por delito contra la libertad sexual, apología del terrorismo o delito de terrorismo y sus formas agravadas.
d. Incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa y/o institución educativa, así como impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos.
e. Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.
f. Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal.
g. Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.
h. Inducir a los alumnos a participar en marchas de carácter político.
i. Incurrir en reincidencia la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) discontinuos en un período de dos (2) meses.
Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con cese temporal, es pasible de destitución.
En el caso de los profesores que prestan servicios en las instituciones educativas, que incurran en las faltas señaladas en los literales d), e), f), g) y h), iniciado el proceso investigatorio previo al proceso administrativo disciplinario y en tanto estos no concluyan, el profesor es retirado de la institución educativa.
La destitución es impuesta por el titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, Dirección Regional de Educación y del Ministerio de Educación, según corresponda.

**Artículo 50. Registro de las sanciones**

Las sanciones administrativas como cosa decidida y las sentencias judiciales con autoridad de cosa juzgada aplicadas al profesor son registradas en el Escalafón Magisterial.
La sanción administrativa se comunica a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, para que esta sea incluida en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido o el que haga sus veces.

**Artículo 51. Eliminación de anotaciones de sanción en el Escalafón Magisterial**

El profesor sancionado administrativamente, conforme a los literales a) y b) del artículo 43 de la presente Ley, puede solicitar la eliminación de anotación de sanción en el Escalafón Magisterial, luego de transcurrido un año de haber cumplido con la sanción aplicada por falta disciplinaria. En el caso del profesor sancionado de conformidad con el literal c) del citado artículo, debe haber transcurrido dos años del cumplimiento de la sanción. En ambos supuestos se requiere, además, haber observado buena conducta y obtenido informe favorable de su desempeño laboral.

**Artículo 52. Inhabilitación**

La inhabilitación impide al servidor ejercer función docente pública durante un determinado lapso, por haber sido sancionado como consecuencia de la comisión de una falta grave en el ejercicio de su función pública o en su vida privada, que lo

hace desmerecedor del ejercicio docente público, tales como:

a. Las sanciones administrativas de suspensión y cese temporal implican la inhabilitación del ejercicio de la función docente hasta el término de la sanción.

b. La sanción de destitución implica la inhabilitación para el desempeño de función pública bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor de cinco (5) años.

c. Por resolución judicial firme que dispone la inhabilitación conforme al artículo 36 del Código Penal, el profesor queda inhabilitado, según los términos de la sentencia.

d. El profesional de la educación condenado por delito de terrorismo o sus formas agravadas, delito contra la libertad sexual, delito de corrupción de funcionario y de tráfico ilícito de drogas, queda impedido de ingresar al servicio público en el Sector Educación**.**

**CAPÍTULO X**

**TÉRMINO Y REINGRESO A LA CARRERA**

**Artículo 53. 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 de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la presente Ley.

d. Por límite de edad, al cumplir 65 años**.**

e. Incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente.

f. Fallecimiento.

**Artículo 54. Reingreso a la Carrera Pública Magisterial**

El reingreso a la Carrera Pública Magisterial está sujeto a evaluación y, de ser el caso, a aprobación expresa, y se sujeta a:

a. El profesor que renuncia puede solicitar su reingreso a la carrera pública magisterial. El reingreso se produce en la misma escala magisterial que tenía al momento de su retiro de la carrera. El reglamento establece las condiciones y procedimientos de reingreso.

b. El profesor destituido no puede reingresar al servicio público docente.

c. El profesor comprendido en los alcances del literal c) del artículo anterior no puede reingresar al servicio público docente.

**TÍTULO CUARTO**

**REMUNERACIONES, ASIGNACIONES E INCENTIVOS**

**CAPÍTULO XI DE LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 55. Política de remuneraciones**

Las remuneraciones, aguinaldos y asignaciones en la Carrera Pública Magisterial son determinados por el Poder Ejecutivo en el marco de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y sus modificatorias.

El profesional de la educación puede desempeñar una función docente adicional, 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 una de las funciones docentes que ejercen.

**Artículo 56. Remuneraciones y asignaciones**

El profesor percibe una remuneración íntegra mensual de acuerdo a su escala magisterial y jornada de trabajo.

La remuneración íntegra mensual comprende las horas de docencia en el aula, preparación de clases y evaluación, actividades extracurriculares complementarias, trabajo con las familias y la comunidad y apoyo al desarrollo de la institución educativa.

Adicionalmente, el profesor puede recibir asignaciones temporales que se otorgan por los siguientes conceptos:

a. Ejercicio de cargos de responsabilidad en las diferentes áreas de desempeño: directivos, especialistas, capacitadores y jerárquicos.

b. Ubicación de la institución educativa: ámbito rural y de frontera.

c. Característica de la institución educativa: unidocente, multigrado o bilingüe.

La remuneración íntegra mensual, las asignaciones temporales y cualquier otra entrega económica a los profesores deben estar registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de datos de los Recursos Humanos del Sector Público del Ministerio de Economía y Finanzas.

**Artículo 57. Remuneración íntegra mensual por escala magisterial**

El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación, establece el valor de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) a nivel nacional. La RIM de

la primera escala magisterial es el referente sobre el que se calcula el porcentaje de incremento de la RIM de las demás escalas magisteriales.

La RIM del profesor se fija de acuerdo a su escala magisterial y jornada laboral, conforme a los índices siguientes:

a. Primera Escala Magisterial: 100% de la RIM.
b. Segunda Escala Magisterial: 110% de la RIM.
c. Tercera Escala Magisterial: 125 % de la RIM.
d. Cuarta Escala Magisterial: 140% de la RIM.
e. Quinta Escala Magisterial: 170%. de la RIM.
f. Sexta Escala Magisterial: 200%. de la RIM.
g. Sétima Escala Magisterial: 230%. de la RIM.
h. Octava Escala Magisterial: 260%. de la RIM.

**CAPÍTULO XII ASIGNACIONES E INCENTIVOS**

**Artículo 58. Asignaciones**

El Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece los montos y criterios técnicos de las asignaciones, basados en la jornada laboral de cuarenta horas pedagógicas:

a. Asignación por Director de Unidad de Gestión Educativa Local.
b. Asignación por Director de Gestión Pedagógica.
c. Asignación por Especialista en Educación.
d. Asignación por Especialista en Innovación e Investigación.
e. Asignación por Director de Institución Educativa.
f. Asignación por Subdirector de Institución Educativa.
g. Asignación por cargos jerárquicos de institución educativa.
h. Asignación por servicio en institución unidocente, multigrado o bilingüe.
i. Asignación por trabajo en ámbito rural o de frontera.
j. Asignación por asesoría, formación, capacitación y/o acompañamiento.

Estas asignaciones son otorgadas en tanto el profesor desempeñe la función efectiva en el cargo, tipoy ubicación de la institución educativa**.** Corresponden exclusivamente a la plaza y se encuentran condicionadas al servicio efectivo en la misma. En caso de que se produzca el traslado del profesor a plaza distinta, este las dejará de percibir y el profesor se adecuará a los beneficios que le pudieran corresponder en la plaza de destino.

**Artículo 59. Asignación por tiempo de servicios**

El profesor tiene derecho a:

a. Una asignación equivalente a dos (2) RIM de su escala magisterial, al cumplir veinticinco (25) años por tiempo de servicios.
b. Una asignación equivalente a dos (2) RIM de su escala magisterial al cumplir treinta (30) años por tiempo de servicios.

**Artículo 60. Incentivo por excelencia profesional y desempeño destacado**

El Ministerio de Educación establece un plan de incentivos económicos u otros, en reconocimiento a la excelencia profesional y al desempeño destacado de los profesores, vinculado principalmente, con el logro de aprendizajes de los alumnos. Es implementado en coordinación con los gobiernos regionales.

Los gobiernos regionales y locales pueden complementar con su presupuesto el financiamiento de actividades y medidas que contribuyan al fortalecimiento de capacidades de los profesores en sus diversas funciones y cargos.

**Artículo 61. Incentivo por estudios de posgrado**

El Ministerio de Educación establece un incentivo económico diferenciado para los profesores que obtengan el grado académico de maestría o doctorado, en educación o áreas académicas afines, con estudios presenciales en universidades debidamente acreditadas. Este incentivo se otorga por única vez.

**Artículo 62. Subsidio por luto y sepelio**

El profesor tiene derecho a subsidio por luto y sepelio al fallecer su cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos. Si fallece el profesor, su cónyuge, hijos, padres o hermanos, en esa prelación y en forma excluyente, tienen derecho al subsidio.

El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación, establece el monto único por este subsidio.

**Artículo 63. Compensación por tiempo de servicios**

El profesor recibe una compensación por tiempo de servicios, la que se otorga al momento de su cese, a razón de catorce por ciento (14%) de su RIM, por año o fracción mayor a seis (6) meses de servicios oficiales, hasta por un máximo de treinta años de servicios.

**Artículo 64. Carácter de las asignaciones, incentivos y subsidios**

Las asignaciones, incentivos y subsidios establecidos en la presente Ley no tienen carácter remunerativo ni pensionable, tampoco se incor-

poran a la RIM del profesor, no forman base de cálculo para la compensación por tiempo de servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas.

## TÍTULO QUINTO
## JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

### CAPÍTULO XIII JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

**Artículo 65. Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo del profesor se determina de acuerdo al área de gestión en la que se desempeña:

a. En el área de gestión pedagógica, las jornadas son de veinticuatro (24), treinta (30) y cuarenta (40) horas pedagógicas semanales, según modalidad, forma, nivel o ciclo educativo en el que presta servicio. La hora pedagógica es de cuarenta y cinco (45) minutos. Cuando el profesor trabaja un número de horas adicionales por razones de disponibilidad de horas en la institución educativa, el pago de su remuneración está en función al valor de la hora pedagógica.

b. En el área de gestión institucional la jornada es de cuarenta (40) horas cronológicas semanales.

c. En el área de formación docente la jornada es de cuarenta (40) horas cronológicas semanales.

d. En el área de innovación e investigación la jornada es de cuarenta (40) horas cronológicas semanales.

**Artículo 66. Régimen de vacaciones**

El profesor que se desempeña en el área de gestión pedagógica goza de sesenta (60) días anuales de vacaciones.

El profesor que se desempeña en las áreas de gestión institucional, formación docente o innovación e investigación, goza de treinta (30) días de vacaciones anuales.

En ambos casos, las vacaciones son irrenunciables y no son acumulables.

### CAPÍTULO XIV SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

**Artículo 67. Reasignación**

La reasignación es la acción de personal mediante la cual el profesor se desplaza de un cargo a otro igual que se encuentre vacante, en cualquiera de las áreas magisteriales, sin modificar la escala magisterial alcanzada. Se efectúa previo a los procesos de nombramiento y contratación docente, bajo responsabilidad administrativa. El reglamento de la presente Ley establece los criterios y condiciones para la reasignación.

**Artículo 68. Causales de reasignación**

a. Las causales de reasignación son:
b. Por razones de salud.
c. Por interés personal.
d. Por unidad familiar.
e. Por racionalización.

Por situaciones de emergencia.

El reglamento de la presente Ley establece los procedimientos para la reasignación.

**Artículo 69. Permuta**

La permuta es la acción de personal mediante la cual dos profesores de la misma escala magisterial y que desempeñan el mismo cargo en igual modalidad, forma, nivel, ciclo y especialidad educativa, intercambian plazas.

Los profesores que acceden a la permuta deben haber aprobado su última evaluación de desempeño y cumplir con los requisitos que establece el reglamento.

La solicitud de permuta procede luego de permanecer, por lo menos, dos (2) años trabajando en la institución educativa de origen y se realiza con conocimiento previo del director.

**Artículo 70. Encargatura**

El encargo es la acción de personal que consiste en ocupar un cargo vacante o el cargo de un titular mientras dure la ausencia de este, para desempeñar funciones de mayor responsabilidad. El encargo es de carácter temporal y excepcional, no genera derechos y no puede exceder el período del ejercicio fiscal.

**Artículo 71. Licencias**

La licencia es el derecho que tiene el profesor para suspender temporalmente el ejercicio de sus funciones por uno (1) o más días.

Las licencias se clasifican en:

**a) Con goce de remuneraciones**

a.1 Por incapacidad temporal.
a.2 Por maternidad, paternidad o adop-ción.
a.3 Por siniestros.
a.4 Por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos.
a.5 Por estudios de posgrado, especialización o perfeccionamiento, autorizados por el Ministerio de Educación y los gobiernos regionales, sea en el país o en el extranjero.
a.6 Por asumir representación oficial del Estado peruano en eventos nacionales y/o interna-

cionales de carácter científico, educativo, cultural y deportivo.
a.7 Por citación expresa, judicial, militar o policial.
a.8 Por desempeño de cargos de consejero regional o regidor municipal, equivalente a un día de trabajo semanal, por el tiempo que dure su mandato.
a.9 Por representación sindical, de acuerdo a las normas establecidas por el Ministerio de Trabajo.
a.10 Por capacitación organizada y autorizada por el Ministerio de Educación o los gobiernos regionales.

**b) Sin goce de remuneraciones**

b.1 Por motivos particulares.
b.2 Por capacitación no oficializada.
b.3 Por enfermedad grave del padre, cónyuge, conviviente reconocido judicialmente o hijos.
b.4 Por desempeño de funciones públicas o cargos de confianza. El trámite de la licencia se inicia en la institución educativa y concluye en las instancias superiores correspondientes.

**Artículo 72. Destaque**

Es la acción de personal que autoriza el desplazamiento temporal de un profesor a otra instancia a pedido de esta, debidamente fundamentado, para desempeñar funciones en la entidad de destino.

**Artículo 73. Permisos**

Son las autorizaciones otorgadas por el director para ausentarse por horas del centro laboral, durante la jornada de trabajo. Se concede por los mismos motivos que las licencias.

## CAPÍTULO XV
## PROCESO DE RACIONALIZACIÓN DE PLAZAS

**Artículo 74. Obligatoriedad de la racionalización**

La racionalización de plazas en las instituciones educativas públicas es un proceso permanente, obligatorio y prioritario, orientado a optimizar la asignación de plazas docentes en función de las necesidades reales y verificadas del servicio educativo.

**Artículo 75. Responsabilidad del proceso de racionalización**

El Ministerio de Educación dicta las normas aplicables al proceso de racionalización. El proceso de racionalización está a cargo de las Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) e instituciones educativas según corresponda, debiendo identificar excedencias y necesidades de plazas depersonal docente de las instituciones educativas, buscando equilibrar la oferta y demanda educativa. El reglamento establece el procedimiento de racionalización de plazas docentes, teniendo en cuenta la modalidad y forma educativa, la realidad geográfica y socioeconómica, así como las condiciones pedagógicas, bajo responsabilidad y limitaciones de la infraestructura educativa.

# TÍTULO SEXTO
# EL PROFESOR CONTRATADO

## CAPÍTULO XVI
## CONTRATACIÓN

**Artículo 76. Contratación**

Las plazas vacantes existentes en las instituciones educativas no cubiertas por nombramiento, son atendidas vía concurso público de contratación docente. Para postular se requiere ser profesional con título de profesor o licenciado en educación.
Excepcionalmente pueden ejercer la docencia bajo la modalidad de contrato, en el nivel secundario de educación básica regular y educación técnica productiva, profesionales de otras disciplinas y personas con experiencia práctica reconocida en áreas afines a su especialidad u oficio.
Los profesores contratados no forman parte de la Carrera Pública Magisterial.

**Artículo 77. Política de contratación**

El Ministerio de Educación define la política sectorial de contratación docente. Los profesores contratados participan en el programa de inducción docente establecido en la presente Ley.

**Artículo 78. Remuneración del profesor contratado**

El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación, determina la remuneración del profesor contratado. Esta remuneración puede alcanzar hasta el valor establecido para la primera escala magisterial.
En el caso de los profesores que laboren menos de la jornada de trabajo, dicho pago se realiza en forma proporcional a las horas contratadas.

**Artículo 79. Contratos por períodos menores a treinta días**

Los contratos por períodos menores a treinta días son cubiertos por profesores suplentes a propuesta

del director de la institución educativa y deben ser registrados en las plazas en las que se genere la ausencia del profesor titular, la misma que se encuentre contemplada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público del Ministerio de Economía y Finanzas.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES**

**PRIMERA. Ubicación de los profesores de la Ley 24029 en las escalas magisteriales**

Los profesores nombrados, pertenecientes al régimen de la Ley 24029, comprendidos en los niveles magisteriales I y II, son ubicados en la primera escala magisterial, los del III nivel magisterial en la segunda escala magisterial, y los comprendidos en los niveles magisteriales IV y V son ubicados en la tercera escala magisterial a que se refiere la presente Ley.

Para facilitar su acceso a la tercera, cuarta, quinta y sexta escalas magisteriales, el Ministerio de Educación convoca excepcionalmente a dos concursos públicos nacionales dentro del primer año de vigencia de la presente Ley**.**

Los profesores no podrán percibir un incremento mensual menor al 8,1% de la RIM para lo cual el diferencial que resulte de dicho incremento será considerado como una compensación extraordinaria transitoria, cuyas características y condiciones se fijarán en el decreto supremo que establezca el valor de la Remuneración Íntegra Mensual (RIM) a que se refiere el artículo 57 de la presente Ley.

Los profesores que se encuentren incursos en el literal d) del numeral 18.1 del artículo 18 de la presente Ley no podrán acceder a lo previsto en la presente disposición complementaria, debiendo ser separados de la carrera pública magisterial y del servicio docente.

**SEGUNDA. Profesores sin título y auxiliares de educación**

Los profesores nombrados sin título pedagógico, comprendidos en las categorías remunerativas A, B, C, D y E del régimen de la Ley 24029, así como los auxiliares de educación comprendidos en la categoría remunerativa E de la referida Ley, se rigen por la presente Ley en lo que corresponda.

El Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, de conformidad con el numeral 1 de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece la vigencia, condiciones y montos de esta escala transitoria, la cual debe incorporar en uno solo todos los conceptos que vienen percibiendo los profesores de las categorías remunerativas señaladas en la presente disposición.

Los profesores nombrados sin título pedagógico tienen una prórroga de dos (2) años para obtener y acreditar el título profesional pedagógico. Cumplida esta exigencia ingresan al primer nivel de la carrera pública magisterial, previa evaluación. Vencido el plazo previsto, si no acreditan el título profesional pedagógico, son retirados del servicio público magisterial.

**TERCERA. Profesores de institutos y escuelas de educación superior**

Los profesores que laboran en los institutos y escuelas de educación superior, son ubicados en una escala salarial transitoria, de conformidad con lo dispuesto en la primera disposición complementaria, transitoria y final de la presente Ley, en tanto se apruebe la Ley de la Carrera Pública de los Docentes de Institutos y Escuelas de Educación Superior.

El proyecto de la Ley de la Carrera Pública de los Docentes de Institutos y Escuelas de Educación Superior será remitido por el Poder Ejecutivo, conforme a lo dispuesto por la Disposición Transitoria Única de la Ley 29394, en el plazo de sesenta días calendarios contados a partir de la vigencia de la presente Ley.

**CUARTA. Ubicación de los profesores de la Ley 29062 en las escalas magisteriales**

Los profesores comprendidos en el I, II, III, IV y V nivel magisterial de la Ley 29062 son ubicados respectivamente en la segunda, tercera, cuarta, quinta y sexta escalas magisteriales de la presente Ley.

**QUINTA. Concurso público para acceso a cargos en instituciones educativas**

En la primera convocatoria de concurso público para acceso a cargos de director y subdirector de instituciones educativas, podrán participar excepcionalmente profesores de la segunda escala magisterial, profesores que se encontraban en el tercer nivel de la Ley 24029 y los profesores del segundo nivel que se encontraban encargados como directores pertenecientes a la Ley 24029, que

cumplan el tiempo de servicios y los requisitos señalados al momento de la convocatoria. Su permanencia en el cargo se sujeta a las reglas contempladas en la presente Ley.

**SEXTA. Determinación de los ámbitos rurales y de frontera**

El Ministerio de Educación, en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística e Informática, actualizará la determinación de los ámbitos territoriales considerados como rurales y de frontera, a fin de efectivizar el pago de estas asignaciones en los términos de la presente Ley.

**SÉTIMA. Asignación por grado de maestría y doctorado**

Los profesores que a la entrada en vigencia de la presente Ley perciban la asignación diferenciada por maestría y doctorado regulada por los Decretos Supremos 050-2005-EF y 081-2006-EF continúan percibiéndola por el mismo monto fijo por concepto de «asignación diferenciada por maestría y doctorado», con las características establecidas en el artículo 64 de la presente Ley. Los profesores a los que se refiere el párrafo precedente quedan excluidos de lo dispuesto en el artículo 61 de la presente Ley.

**OCTAVA. Asignación especial a profesores del VRAEM**

Adicionalmente a las asignaciones establecidas en la presente Ley, los profesores que laboran en el Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM) percibirán una asignación especial, cuya vigencia, periodicidad y monto serán fijados por el Poder Ejecutivo a propuesta del Ministerio de Educación.

**NOVENA. Incremento de la jornada laboral en el nivel secundario**

A partir del año 2014, la jornada laboral de 24 horas semanales del profesor de nivel secundario de la modalidad de educación básica regular, podrá incrementarse a razón de no más de dos horas pedagógicas semanales, autorizadas por la Dirección Regional de Educación o la que haga sus veces, si es que la necesidad del servicio lo requiere. La evaluación para determinar la necesidad del servicio se realiza por lo menos cada dos años. Un profesor puede alcanzar un máximo de treinta horas pedagógicas.

**DÉCIMA.- Implementación de la RIM, asignaciones e incentivos**

El Poder Ejecutivo asegura el financiamiento de la presente Ley y garantiza su aplicación ordenada para tal fin. Los montos establecidos por concepto de remuneraciones, asignaciones e incentivos se efectivizan en dos tramos:

Primer tramo: Implementación inmediata de la nueva RIM, a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley.

Segundo tramo: Implementación inmediata de las asignaciones e incentivos a partir del 1 de enero de 2014.

El Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, de conformidad con el numeral 1 de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprueba los montos de los conceptos previstos en la presente disposición.

**DÉCIMA PRIMERA. Cálculo de la asignación por tiempo de servicios**

Para el cálculo de la asignación por tiempo de servicios se consideran los servicios prestados bajo los regímenes de la Ley 24029 y de la Ley 29062, incluyendo el tiempo de servicios prestado en la condición de contratado por servicios personales.

**DÉCIMA SEGUNDA. Cómputo del tiempo del ejercicio del director regional**

El tiempo de ejercicio del cargo de Director Regional de Educación, por parte de un profesor, comprendido en la carrera pública magisterial, contemplada en la presente Ley, se cuenta para efectos del tiempo de permanencia en la escala magisterial.

**DÉCIMA TERCERA. Reconocimiento de títulos profesionales**

Mientras las instituciones de educación superior de formación docente no estén acreditadas por el Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad educativa (SINEACE), para efectos de la aplicación del artículo 18.1 literal a) de la presente Ley, se reconocen los títulos de profesor o de licenciado en educación otorgados por los institutos y escuelas superiores autorizados por el Ministerio de Educación y por las facultades de educación de universidades reconocidas por la Asamblea Nacional de Rectores.

**DÉCIMA CUARTA. Supresión de concepto remunerativo y no remunerativo**

A partir de la vigencia de la presente Ley queda suprimido todo concepto remunerativo y no remunerativo no considerado en la presente Ley. Las asignaciones, bonificaciones y subsidios adicionales por cargo, tipo de institución

educativa y ubicación, que vienen siendo percibidos por los profesores, continuarán siendo percibidos por los mismos montos y bajo las mismas condiciones en que fueron otorgados, hasta la implementación del segundo tramo previsto en la décima disposición transitoria y final de la presente Ley.

**DÉCIMA QUINTA. Reglamentación**

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de noventa días calendarios contados a partir de su vigencia.

**DÉCIMA SEXTA. Derogatoria**

Deróganse las Leyes 24029, 25212, 26269, 28718, 29062 y 29762 y déjanse sin efecto todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley, sin perjuicio a lo establecido en las disposiciones complementarias, transitorias y finales, sétima y décima cuarta de la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintitrés días del mes de noviembre de dos mil doce.

VÍCTOR ISLA ROJAS

Presidente del Congreso de la República

JUAN CARLOS EGUREN NEUENSCHWANDER Segundo Vicepresidente 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 veinticuatro días del mes de noviembre del año dos mil doce.

OLLANTA HUMALA TASSO

Presidente Constitucional de la República

JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR Presidente del Consejo de Ministros

## D.S. N° 004-2013-ED, REGLAMENTO DE LA LEY Nº 29944

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 15 de la Constitución Política del Perú, dispone que el profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública; así como, que el Estado y la sociedad procuran la evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanente del profesor;

Que, de acuerdo con el literal e) del artículo 13 de la Ley Nº 28044, Ley General de Educación, la carrera pública docente y administrativa en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral, es uno de los factores que interactúa para el logro de la calidad de la educación;

Que, la implementación de una nueva Carrera Pública Magisterial es una política coadyuvante a la obtención del Objetivo Estratégico 3 - Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia - del «Proyecto Educativo Nacional al 2021 - La Educación que queremos para el Perú», aprobado mediante Resolución Suprema Nº 001-2007-ED;

Que, el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012-2016, aprobado mediante Resolución Ministerial Nº 518-2012-ED, prescribe como una política priorizada del Sector Educación al 2016, la formación y desempeño docente en el marco de una carrera pública renovada, cuyo objetivo estratégico es asegurar el desarrollo profesional docente revalorando su papel, en el marco de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como de una formación continua integral;

Que, de conformidad con el artículo 1 de la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial, dicha Ley tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de Educación Básica y Técnico-Productiva y en las instancias de gestión educativa descentralizada; asimismo, regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos;

Que, en cumplimiento a lo dispuesto por la Décima Quinta Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley Nº 29944, se ha elaborado el proyecto de Reglamento de dicha Ley, el mismo que fue publicado en el portal institucional del Ministerio de Educación, a fin de recibir las sugerencias y alcances de las entidades públicas y privadas y de la ciudadanía en general;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, la Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial;

DECRETA:

**Artículo 1.- Aprobación del Reglamento**

Apruébese el Reglamento de la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial, que consta de doscientos catorce (214) artículos, doce (12) Disposiciones Complementarias Finales, diez (10) Disposiciones Complementarias Transitorias y una (1) Disposición Complementaria Derogatoria; el mismo que forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

**Artículo 2.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por la Ministra de Educación.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dos días del mes de mayo del año dos mil trece.

OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República
PATRICIA SALAS O'BRIEN
Ministra de Educación

**REGLAMENTO DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL**

**ÍNDICE**

**TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**
Capítulo I Objeto y ámbito de aplicación
Capítulo II Formación docente
Sub capítulo I De los roles institucionales en la formación docente
Sub capítulo II De la formación inicial
Subcapítulo III De la formación en servicio
Sub capítulo IV De la formación y capacitación de directivos
Sub capítulo V Del otorgamiento de becas para maestrías y doctorados.
**TÍTULO II LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**
Capítulo III Estructura y evaluaciones
Sub capítulo I De la estructura de la carrera pública magisterial
Sub capítulo II De la rectoría y vigilancia de las evaluaciones
Capítulo IV Ingreso a la carrera pública magisterial
Sub capítulo I Del proceso de evaluación para el ingreso
Sub capítulo II Del programa de inducción docente
Capítulo V Permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial
Sub capítulo I De la evaluación del desempeño docente
Sub capítulo II De la evaluación para el ascenso
Capítulo VI Acceso a cargos
Capítulo VII Aspectos comunes de los Comités de Evaluación
**TÍTULO III DEBERES, DERECHOS, ESTIMULOS, SANCIONES Y TÉRMINO DE LA CARRERA**
Capítulo VIII Deberes, derechos y estímulos
Capítulo IX Sanciones
Sub capítulo I De las faltas o infracciones
Sub capítulo II De la investigación
Sub capítulo III De la Comisión Permanente y Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes
Sub capítulo IV Del proceso administrativo disciplinario
Capítulo X Término y reingreso a la carrera
Sub capítulo I Del término de la carrera pública magisterial
Sub capítulo II Del reingreso a la carrera pública magisterial
**TÍTULO IV REMUNERACIONES, ASIGNACIONES E INCENTIVOS**
Capítulo XI Remuneraciones
Sub capítulo I De los conceptos generales sobre remuneraciones
Sub capítulo II De la remuneración íntegra mensual – RIM
Capítulo XII Asignaciones e incentivos
**TÍTULO V JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**
Capítulo XIII Jornada de trabajo y vacaciones
Sub capítulo I De la jornada de trabajo
Sub capítulo II De las vacaciones
Capítulo XIV Situaciones administrativas
Sub capítulo I De la reasignación
Sub capítulo II De la permuta
Sub capítulo III Del destaque
Sub capítulo IV Del encargo
Sub capítulo V De la licencia
Sub capítulo VI De la licencia con goce de remuneraciones
Sub capítulo VII De la licencia sin goce de remuneraciones
Sub capítulo VIII Del permiso
Capítulo XV Proceso de racionalización de plazas
**TÍTULO VI EL PROFESOR CONTRATADO**
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**
**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**TÍTULO I**
**DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO I**
**OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**
**Artículo 1. Objeto de la norma**
El presente Reglamento tiene por objeto regular las disposiciones, criterios, procesos y procedimientos contenidos en la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial, cuya finalidad es normar las relaciones entre el Estado y los profesores que se desempeñan en las diversas instancias públicas de gestión educativa descentralizada, de acuerdo al marco legal vigente.
Para efectos del presente reglamento, el término Ley se refiere a la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial. Asimismo, cuando se hace referencia a institución educativa debe entenderse que se trata de una institución o de un programa educativo público, según corresponda.
**Artículo 2. Ámbito de aplicación**
El presente Reglamento es de aplicación nacional y su alcance comprende a las Instituciones Educativas y programas educativos públicos de Educación Básica, en todas sus modalidades, niveles y ciclos, así como a los de Educación Técnico-Productiva, a las UGEL y DRE, como Instancias de Gestión Educativa Descentralizada del Gobierno Regional, a los Gobiernos Regionales y al MINEDU.
La norma es de aplicación a los profesores de educación básica y técnico productiva entendiéndose por tales, a los siguientes profesores:
Los profesores nombrados con título pedagógico que se encontraban comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley Nº 24029 - Ley del Profesorado o la ley Nº 29062 - Ley de Carrera Pública Magisterial, y que son incorporados universal y automáticamente en los alcances de la Ley Nº 29944 - Ley de Reforma Magisterial.
Los profesores que previo concurso público ingresan a la carrera pública magisterial, de acuerdo a las normas establecidas en la Ley y el presente Reglamento.
2.3. También es de aplicación el presente Reglamento, en lo que corresponda, a los profesores contratados.
**Artículo 3. Siglas**
Para los efectos de las disposiciones del presente Reglamento se entiende por:
**CONEI** : Consejo Educativo Institucional
**COPALE** : Consejo Participativo Local de Educación
**COPARE** : Consejo Participativo Regional de Educación
**UGEL :** Unidad de Gestión Educativa Local
**DRE** : Dirección Regional de Educación
**EIB** : Educación Intercultural Bilingüe
**EBA** : Educación Básica Alternativa
**EBE** : Educación Básica Especial
**LGE** : Ley General de Educación
**MINEDU** : Ministerio de Educación
**PRONABEC** : Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo
**PRONOEI**: Programa No Escolarizado de Educación Inicial
**SINEACE**: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa

**CAPÍTULO II**
**FORMACION DOCENTE**
**SUB CAPÍTULO I**
**DE LOS ROLES INSTITUCIONALES**
**EN LA FORMACION DOCENTE**
**Artículo 4. Finalidad de la formación docente**
4.1. La formación docente es un proceso continuo que comprende la formación inicial y la formación en servicio. Tiene por finalidad promover el desarrollo de las competencias profesionales establecidas en el Marco de Buen Desempeño Docente, con un enfoque integral que lo prepare para atender los requerimientos complejos, diversos y cambiantes del sistema educativo peruano.
4.2. Igualmente, la formación docente prepara a los profesores para mejorar la enseñanza y los logros de aprendizaje de los estudiantes a través de las cuatro áreas de desempeño laboral que la Ley establece para la carrera pública magisterial.
**Artículo 5. Rol rector del MINEDU en la formación docente**
5.1. El MINEDU organiza, regula y dirige la ejecución de la política de formación docente continua a través de planes estratégicos, de mediano y largo plazo, que articulen sistémicamente los servicios de formación inicial y formación en servicio del profesor, con la finalidad de garantizar su acceso universal y permanente a oportunidades de desarrollo personal y profesional que cumplan con criterios de calidad y equidad.
5.2. En relación a la formación docente el MINEDU tiene los siguientes roles:

a. Articula las políticas de formación continua -inicial y en servicio- con las políticas de mejora de los logros de aprendizaje de los estudiantes y de reforma de las instituciones de educación básica y técnico productiva.
b. Diseña e implementa políticas que hagan atractiva la carrera docente de tal manera que los jóvenes con talento ingresen a la formación inicial docente**.**
c. Aprueba los criterios y procedimientos para seleccionar a los aspirantes a profesores y evaluar a los egresados de las instituciones de formación docente inicial.
d. Define las metas, la política curricular y los programas de formación docente para desarrollar las competencias establecidas en el Marco de Buen Desempeño Docente y, sobre esa base, los perfiles docentes específicos de las modalidades, forma, niveles y especialidades.
e. Armoniza, a través de los mecanismos de coordinación intergubernamental, las prioridades y los planes nacionales y regionales, para construir una oferta descentralizada articulada y diversificada de formación continua.
f. Promueve, apoya y difunde la innovación en la formación docente inicial y en servicio pudiendo celebrar para tal fin contratos o convenios con instituciones nacionales e internacionales.
g. Brinda asistencia técnica a los Gobiernos Regionales y sus instancias de gestión educativa descentralizada para diseñar y gestionar las políticas regionales de formación docente continua en sus respectivas jurisdicciones.
h. Involucra a otros sectores públicos, el sector privado y la sociedad civil en la implementación de medidas concretas para brindar una formación docente continua de calidad y con equidad, a través de acuerdos y convenios.
i. Establece los mecanismos para asegurar la pertinencia y calidad de la oferta formativa que brinden las instituciones públicas y privadas autorizadas para formar profesores.
j. Gestiona los recursos necesarios para implementar lo planificado.

**Artículo 6. Rol del Gobierno Regional en la formación docente**

6.1. En relación a la formación docente el Gobierno Regional tiene en su respectiva jurisdicción, los roles siguientes:

a. Alinea los planes regionales de formación docente continua con los planes y políticas nacionales de formación docente.
b. Asegura que las acciones de formación en servicio de su jurisdicción respondan a las demandas y políticas priorizadas en el Proyecto Educativo Regional.
c. Gestiona la provisión de los servicios de formación docente continua y destina recursos para cumplir con sus planes regionales de formación docente.
d. Vigila que las instituciones de formación docente públicas y privadas cumplan con criterios o estándares de calidad y equidad en los servicios que prestan.
e. Evalúa, con participación de la sociedad civil, los diferentes Programas de Formación en servicio que se desarrollan en su ámbito, velando por su efectiva implementación e impacto en el desarrollo profesional docente y en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
f. Promueve la innovación e investigación sobre la formación docente.

El Gobierno Regional y sus instancias de gestión educativa descentralizada promueven que las instituciones de formación docente que prestan servicios en su jurisdicción, innoven y desarrollen nuevas modalidades de formación inicial y en servicio que preparen a los profesores para mejorar la enseñanza y los logros de aprendizaje de sus estudiantes, en concordancia con las necesidades y demandas del sistema educativo regional y las necesidades educativas de los estudiantes de Educación Básica y Técnico Productiva. Esta promoción supone apoyo, facilidades, estímulos y difusión de las innovaciones que logren buenos resultados, así como la eventual inclusión de sus aportes en la política regional.

El Gobierno Regional y sus instancias de gestión educativa descentralizada promueven que las instituciones que prestan servicios de formación docente continua en su jurisdicción, respeten el legado cultural de la región, innoven y desarrollen nuevas modalidades de formación continua.

**Artículo 7. Rol de las instituciones de formación docente**

7.1. Las instituciones de formación docente preparan al futuro profesor para desarrollar las competencias establecidas en el Marco de Buen Desempeño

Docente, lo que implica habilitarlos en los cuatro dominios establecidos por éste:

a. Preparación para el aprendizaje.

b. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

c. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

d. Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

7.2. Las instituciones de formación docente brindan formación inicial y en servicio en contacto temprano y continuo con el sistema escolar y la práctica en aula, en instituciones de Educación Básica y Educación Técnico-Productiva, en concordancia con los planes y programas del MINEDU y Gobiernos Regionales**.**

**Artículo 8. Rol del profesor en su formación continua**

8.1. El profesor debe participar en forma activa en los procesos formativos convocados y organizados por la institución educativa, los Gobiernos Regionales y sus instancias de gestión educativa descentralizada y el MINEDU, en la perspectiva de fortalecer las competencias profesionales establecidas en el Marco de Buen Desempeño Docente y asumir nuevas responsabilidades profesionales en el sistema educativo público, que contribuyan a mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

8.2 El profesor puede formar parte de colectivos o comunidades profesionales generadas en la institución educativa, redes educativas locales o en redes virtuales, con el objetivo de reflexionar y profundizar sobre la práctica pedagógica, el conocimiento en un área curricular específica o la interrelación entre una o más áreas del currículo de Educación Básica y Técnico-Productiva.

8.3 El profesor puede participar también en otros espacios formativos elegidos libremente con la finalidad de fortalecer su desarrollo personal, social y profesional.

8.4 La participación del profesor en la formación en servicio no debe afectar el normal funcionamiento del servicio educativo.

**Artículo 9.- Coordinación con el SINEACE**

9.1 De conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley, el MINEDU coordina con los órganos operadores del SINEACE que garantizan la calidad de las instituciones de formación docente, los criterios e indicadores aprobados para la evaluación de los docentes, para que sean considerados como elemento vinculante en los procesos de acreditación de carreras y programas de formación docente, tanto de pregrado como de postgrado, así como en los procesos de certificación de competencias profesionales para la docencia.

9.2 Adicionalmente, como medio de asegurar la calidad de la formación que brindan las instituciones de formación docente, el MINEDU acuerda con los órganos operadores del SINEACE, lo siguiente:

a. Metas de acreditación de instituciones de formación docente, en el corto y mediano plazo.

b. Mecanismos para evaluar el impacto, en la mejora de la enseñanza, de los procesos de acreditación de carreras de educación y de los procesos de certificación de competencias profesionales de los profesores.

**SUBCAPÍTULO II**

**DE LA FORMACION INICIAL**

**Artículo 10. Finalidad de la formación inicial**

La formación inicial tiene por finalidad preparar a los futuros profesores para ejercer con propiedad e idoneidad la docencia en las diferentes modalidades, formas, niveles y ciclos de la Educación Básica y Técnico Productiva, en el marco de la finalidad establecida en el artículo 4 del presente Reglamento.

**Artículo 11. Formación inicial y servicio educativo público**

11.1 El Estado, a través de las instituciones correspondientes**,** norma y ejecuta procesos para la creación, autorización o término del funcionamiento de las instituciones de educación superior que brindan formación inicial, garantizando la calidad de sus servicios a través de la acreditación obligatoria de sus carreras y programas.

11.2 La Ley concibe a la formación inicial como un proceso que forma profesionales para su posible y eventual reclutamiento por el servicio educativo público, cuya eficacia y eficiencia es comprobada, entre otros medios, a través de la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial.

11.3 El MINEDU regula la formación inicial que se imparte en los institutos y escuelas superiores que forman profesores y coordina con las universidades la actualización de los programas de las facultades de educación para que incorporen en sus programas las necesidades del servicio educativo. Para ello, pone a su disposición los requerimientos de formación

inicial que se desprenden de las evaluaciones para el ingreso a la carrera pública magisterial, desempeño docente, acceso y permanencia en cargos, en las diversas modalidades, formas, niveles y ciclos del sistema educativo.

**SUB CAPÍTULO III**
**DE LA FORMACIÓN EN SERVICIO**

**Artículo 12. Finalidad de la formación en servicio**

La formación en servicio tiene por finalidad:

a. Ofrecer oportunidades para que los docentes, en los mismos espacios en que se desempeñan, puedan construir nuevo conocimiento respecto a su práctica, teorizar sobre su trabajo y conectarlo con aspectos más amplios, trabajar en comunidades docentes y participar en la construcción de proyectos educativos.

b. Mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y la capacidad de los docentes para reflexionar constantemente sobre sus prácticas, a fin de hacerlas cada vez más pertinentes y efectivas.

c. Fortalecer las competencias y desempeños profesionales establecidos en el Marco de Buen Desempeño Docente durante su ejercicio profesional.

d. Promover la especialización y actualización permanente de los profesores en las modalidades, niveles y especialidades en las que enseñan.

e. Incidir en la renovación de su práctica pedagógica en concordancia con las necesidades y demandas deaprendizaje de los estudiantes, los avances pedagógicos, científicos, y tecnológicos, considerando el propio contexto donde se labora y las prioridades de política educativa local, regional y nacional.

**Artículo 13. Planificación y gestión descentralizada de la formación en servicio**

13.1 La política de formación docente en servicio se gestiona a través de un plan nacional y planes regionales descentralizados.

13.2 El Plan Nacional de Formación Docente en Servicio establece los lineamientos de política, las modalidades, las metas nacionales y los resultados esperados de las acciones de formación en servicio en el país. Es aprobado, monitoreado y evaluado por el MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales.

13.3 Los Planes Regionales de Formación Docente en Servicio establecen las prioridades, metas y resultados esperados de la formación en servicio en cada región en concordancia con el Plan Nacional de Formación Docente en Servicio, las necesidades formativas de los profesores de Educación Básica y Técnico-Productiva de la Región y las demandas de aprendizaje de las diversas poblaciones que habitan el territorio. Son aprobados, monitoreados y evaluados por los Gobiernos Regionales y sus instancias de gestión educativa descentralizada.

13.4 Las instituciones educativas de Educación Básica y de Educación Técnico-Productiva, generan condiciones y brindan facilidades para promover la participación, permanencia y culminación efectiva del profesor en las acciones de formación en servicio.

13.5. Los Gobiernos Regionales identifican anualmente prioridades para la formación en servicio en concordancia con las prioridades nacionales establecidas por el MINEDU.

**Artículo 14. Fuentes de información para la planificación de la formación en servicio**

14.1. La formación en servicio es planificada teniendo en cuenta las siguientes fuentes de información:

a. Los estudios de oferta y demanda de formación en servicio.

b. Las demandas para ampliación de cobertura de atención y mejora de calidad.

c. Las prioridades de política educativa regional y nacional.

d. Los resultados de la evaluación de rendimiento estudiantil realizadas por el MINEDU.

e. Los resultados de las evaluaciones docentes de ingreso, desempeño laboral, ascenso y acceso a cargo, según corresponda.

f. Las demandas de formación docente que se desprenden de investigaciones, estudios independientes, autoevaluación con fines de acreditación, entre otras fuentes.

g. Los requerimientos de los propios profesores recogidos a través de diversos medios oficiales establecidos por el MINEDU en coordinación con los gobiernos regionales y locales.

h. Otras consideraciones establecidas en la política de desarrollo docente.

14.2. Los Directores de las Instituciones Educativas públicas presentan a la UGEL y/o DRE las necesidades de capacitación de los profesores que integran su institución educativa a fi n de ser consideradas para la elaboración del Plan de

Formación Docente en Servicio. El informe emitido debe indicar la priorización de las necesidades de formación en servicio en función al número de profesores a atender, el número de estudiantes a beneficiar y otros criterios de priorización que consideren pertinentes.

**Artículo 15. Diversidad de la oferta de formación en servicio**

15.1 La formación en servicio es flexible y diversificada pudiendo utilizar una amplia gama de posibilidades, en concordancia con las políticas nacionales y regionales de desarrollo docente. La formación en servicio se distingue por su finalidad, duración, diseños u otros.

15.2. Por su finalidad las acciones de formación enservicio pueden ser:

a. De actualización, cuando permiten acceder almanejo teórico-práctico de los últimos avances de la pedagogía y las disciplinas relacionadas con el currículo.

b. De especialización, cuando profundizan el desarrollo de competencias en algún campo específico de la pedagogía o alguna disciplina, de un área afín a lo que certifica su título profesional inicial.

c. De segunda especialidad cuando se refiere a un campo específico de la pedagogía o alguna disciplina relacionada al currículo en un área distinta a la del título profesional inicial del profesor.

d. De postgrado cuando se refieren a estudios conducentes a un grado académico, que se obtiene a través de una investigación rigurosa que enriquece elconocimiento.

15.3 Por su duración pueden ser cursos de diversas cargas horarias que van desde un día hasta dos o más años.

15.4 Por su diseño pueden ser pasantías, viajes de estudio, talleres, cursos virtuales, semipresenciales, presenciales con apoyo en plataforma digital, autoinstructivos, semipresenciales con acompañamiento pedagógico en aula, organizados para atención individual de profesores o como colectivos de una misma institución educativa, entre otros.

**Artículo 16.- Ejecución de la formación en servicio**

16.1. La formación en servicio puede ser ejecutada por:

a. Las instituciones de educación básica y técnico productiva, respecto de su personal.

b. Las instituciones de educación superior acreditadas.

c. El Ministerio de Educación.

d. Los Gobiernos Regionales.

16.2 En caso que los Gobiernos Locales ofrezcan programas de formación en servicio deben contar con la autorización previa de los Gobiernos Regionales.

**Artículo 17.- Evaluación de la formación en servicio**

17.1. La evaluación de los participantes en los programas de formación en servicio está centrada en un enfoque de evaluación por competencias que se desarrolla principalmente en función a los desempeños de los participantes en relación a su práctica pedagógica en aula y/o de acuerdo al área de desempeño laboral donde se ubica el profesor participante de estos programas.

17.2 El MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales, desarrolla mecanismos que permitan evaluar el impacto de los diferentes programas de formación en servicio realizados, tomando como referentes la puesta en marcha de innovaciones educativas, el desempeño docente, la evaluación para la permanencia en el cargo y ascenso en la carrera pública magisterial. Estas acciones tienen por finalidad evaluar la efectividad de la formación en servicio de un periodo determinado y son indispensables para la planificación de las futuras acciones, incluida la selección de la(s) entidad(es) formadora(s).

17.3 Adicionalmente el MINEDU puede evaluar el impacto de los programas de formación en servicio en la dinámica de la vida escolar y en los niveles de logro alcanzados por los estudiantes.

**SUB CAPÍTULO IV**
**DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE DIRECTIVOS**

**Artículo 18.- Finalidad de la formación de Directivos**

La formación de Directivos tiene por finalidad fortalecer las competencias del profesor que ejerce cargos directivos para consolidarse como líder del Proyecto Educativo Institucional, además de gestionar con eficacia y eficiencia los recursos de la institución educativa, con miras al progresivo empoderamiento de la institución educativa como primera Instancia de Gestión Educativa Descentralizada. Introduce en la formación aspectos pedagógicos, administrativos, financieros y organizacionales que le permitan ejercer un

liderazgo pedagógico e institucional, centrado en la persona, que propicie el buen clima escolar y la reducción de los conflictos interpersonales.

**Artículo 19.- Organización del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas**

19.1. El Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de instituciones educativas es normado y organizado por el MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales a través de sus instancias de gestión educativa.

19.2. Para la ejecución del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de instituciones educativas el MINEDU o los Gobiernos Regionales pueden celebrar contratos o convenios con universidades, institutos y escuelas de educación superior acreditadas y otras instituciones especializadas de experiencia comprobada, en el desarrollo de competencias de dirección educativa.

**Artículo 20.- Criterios para el diseño del Programa de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas**

20.1 El Programa se diseña y ejecuta teniendo en cuenta el desarrollo de competencias para un liderazgo escolar efectivo, considerando las dimensiones pedagógica e institucional.

20.2 Los aspectos relacionados con la organización, regulación, implementación y evaluación del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Sub Directores de Instituciones Educativas toman como referencia la propuesta Marco de Buen Desempeño del Directivo y se detallan en normas específicas formuladas para tal fin.

20.3 Adicionalmente el MINEDU puede evaluar el impacto de los Programas de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores en la dinámica de la vida escolar y en los niveles de logro alcanzados por los estudiantes.

**SUB CAPÍTULO V**
**DEL OTORGAMIENTO DE BECAS**
**PARA MAESTRÍAS Y DOCTORADOS**

**Artículo 21.- Política para el otorgamiento de becas para maestrías y doctorados**

21.1 El MINEDU, a través del PRONABEC y los Gobiernos Regionales otorgan becas dirigidas a todos los profesores que laboran en el servicio educativo público, para realizar estudios de maestría o doctorado en educación.

21.2 En el marco de las políticas inclusivas y de equidad, en cada concurso público anual se establecen criterios de selección que garanticen un número de becas para los profesores que laboren en las siguientes condiciones:

a. Institución educativa unidocente o multigrado.
b. Zona rural, de frontera o declarada en emergencia. Educación intercultural bilingüe.
c. Atención a necesidades educativas especiales.

21.3 El postulante que invoque alguna de las condiciones mencionadas debe estar laborando en las referidas áreas al momento del concurso y contar con un tiempo mínimo de tres (03) años continuos o cinco (05) acumulados, en dicha condición.

21.4 En todos los casos el postulante deber haber logrado previamente su admisión a las maestrías y/o doctorados en universidades elegibles para las becas de postgrado nacional o internacional. Este es requisito indispensable para participar en el concurso.

21.5 En cada convocatoria se establecen los plazos, formas de postulación, funciones y características de los Comités Especiales, entre otros aspectos procedimentales propios de cada concurso.

**Artículo 22.- Criterios individuales para la selección**

Los criterios individuales para la selección de los postulantes son los siguientes:

a. El puntaje obtenido en el proceso de admisión a la Universidad, para la maestría o doctorado al que postula.
b. El resultado de la última evaluación de desempeño docente o desempeño en el cargo.
c. El récord académico en las actividades de capacitación de formación en servicio, organizadas por el MINEDU, en las que participe con anterioridad a la convocatoria.
d. Los reconocimientos obtenidos por el diseño y aplicación de proyectos de innovación pedagógica.
e. El récord de asistencia y permanencia en la institución educativa, expedido por el Director con el aval del CONEI y visado por la UGEL.
f. Otros criterios que establezca la convocatoria anual.

**Artículo 23.- Planificación de los concursos para el otorgamiento de becas**

23.1. Los concursos de becas son planificados, ejecutados y evaluados por las dependencias correspondientes del MINEDU. Anualmente, se establecen los objetivos y alcances de la convocatoria, las que incluyen entre otros aspectos:
a. Las líneas de investigación a las que deben estar adscritas las menciones y proyectos de tesis de los postulantes.
b. Las universidades y facultades o escuelas nacionales y extranjeras elegibles
23.2. Las líneas de investigación a que se refiere el literal a) del presente artículo son determinadas por el MINEDU en base a las necesidades del servicio consideradas prioritarias para el periodo en el que se realiza la convocatoria y están ligadas con el área de desempeño laboral del profesor postulante.
23.3. En las bases de cada concurso se establece la metodología para evaluar los criterios establecidos y las ponderaciones que permitan la adjudicación de las becas, los impedimentos para postular, los criterios de elegibilidad de las universidades nacionales y extranjeras, entre otros aspectos específicos.

**Artículo 24.- Beneficios del profesor becado**

El profesor que accede a la beca goza de los siguientes beneficios:
a. Licencia con goce de haber.
b. Pago de los aranceles y costos del estudio.
c. Subvención de gastos de alimentación.
d. Subvención para gastos de transporte, movilidad interna y alojamiento, cuando corresponda.
e. Subvención para la realización de la investigación y sustentación de tesis.
f. Subvención para idioma extranjero.
g. Servicio de tutoría.
h. Seguro de salud, accidentes y de vida.
i. Subvención de pasajes aéreos y gastos de instalación al inicio y término de los estudios en el extranjero.
j. Otros especificados en la respectiva convocatoria.

**Artículo 25.- Obligaciones del profesor becado**

Son obligaciones del profesor durante y después del periodo de beca:
a. Sujetarse al proceso de evaluación y monitoreo de su desempeño y rendimiento académico, a cargo del MINEDU.
b. Culminar los estudios y sustentar la tesis para optar el grado, la misma que debe coincidir con las líneas de investigación consideradas en la convocatoria.
c. Retornar a su plaza de origen y prestar servicios en el sistema educativo público, como mínimo, por el doble del tiempo que dure la beca.
d. Participar organizadamente en actividades para la socialización y aplicación de los resultados de la investigación realizada, en beneficio de los profesores de instituciones educativas para los que resulte pertinente y relevante.
e. Participar en proyectos de innovación vinculados con la investigación realizada.
f. Aprobar los cursos contenidos en el plan de estudios.
g. Cumplir con los plazos y otras formalidades establecidas en la convocatoria en caso de renuncia o abandono de la beca.
h. Otras que se determinen en las bases de cada convocatoria.

**Artículo 26.- Monitoreo a los becarios**

26.1 El MINEDU implementa un mecanismo para monitorear el desempeño del becario. Dicho mecanismo puede utilizar plataformas tecnológicas de la información y comunicación que permitan al becario evidenciar sus avances académicos, los resultados de evaluación formativa y de investigación, tanto en el caso de realizar estudios en el país como en el extranjero.
26.2 El proceso de monitoreo al becario está orientado a evaluar su desempeño y adicionalmente la eficacia y seriedad del servicio formativo ofrecido por la Universidad elegida, para efecto de su inclusión o no en futuras convocatorias.
26.3 El monitoreo incluye también el cumplimiento de las obligaciones del becario establecidas en el artículo que antecede y que son posteriores a la culminación de sus estudios.
26.4 Si en el proceso de monitoreo se evidencia que el profesor no asume con responsabilidad los estudios, desaprueba cursos, incurre en faltas éticas asociadas a la elaboración de su investigación o a su desempeño estudiantil, se le suspende la licencia con goce de remuneraciones y se establece como responsabilidad económica el reintegro de los costos incurridos hasta la fecha en que es retirado. Igual medida corresponde en caso de no cumplir con el literal c) del artículo anterior.

**TÍTULO II**
**LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**CAPÍTULO III**
**ESTRUCTURA Y EVALUACIONES**
**SUB CAPÍTULO I**
**DE LA ESTRUCTURA**
**DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**Artículo 27.- Estructura de la carrera pública magisterial**

27.1 La carrera pública magisterial se estructura en ocho (08) escalas magisteriales cada una de las cuales tiene requisitos específicos vinculados a tiempo de permanencia, formación académica y competencias pedagógicas diferenciadas, tomando como base el Marco de Buen Desempeño Docente.

27.2 Para el cómputo del tiempo mínimo de permanencia en una escala magisterial se toma como referencia el año calendario.

**Artículo 28.- Evaluaciones**

28.1. La carrera pública magisterial considera las siguientes evaluaciones:

A. Evaluación para el ingreso a la carrera
B. Evaluación de desempeño docente
C. Evaluación para el ascenso
D. Evaluación para el acceso y desempeño en los cargos

28.2. Todas las evaluaciones tienen una finalidad fundamentalmente formativa y permiten al MINEDU y a los Gobiernos Regionales identificar las acciones de formación que resulten convenientes para promover la mejora continua del profesor, su ascenso y movilidad por las diferentes áreas de desempeño laboral que conforman la carrera.

**Artículo 29.- Permanencia en las escalas para profesor rural y zona de frontera**

29.1 El tiempo de permanencia se reduce en un año por escala, para los profesores que laboran en instituciones educativas ubicadas en áreas calificadas como rurales o zonas de frontera y deseen postular a la cuarta, quinta, sexta, sétima y octava escala magisterial.

29.2 Para tener derecho al beneficio por ruralidad y zona de frontera a que se refiere el numeral anterior, el profesor debe haber trabajado un tiempo mínimo de tres (03) años continuos o cinco (05) acumulados en área rural o zona de frontera, además de estar prestando servicios en las referidas áreas al momento del concurso de ascenso.

**Artículo 30.- Cargos de las áreas de desempeño laboral**

30.1 La carrera pública magisterial comprende cuatro (04) áreas de desempeño laboral que posibilitan el desarrollo profesional del profesor a través de cargos y funciones que tienen incidencia en la calidad de la prestación del servicio educativo. Dichas áreas son:

**a. Gestión Pedagógica.-** En esta área los profesores planifican, conducen, acompañan y evalúan los diferentes procesos pedagógicos que aseguren los logros de aprendizaje de los estudiantes al interior de la institución educativa.

**b. Gestión Institucional**.- En esta área los profesores gestionan los procesos de planificación, conducción, supervisión y evaluación de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada que corresponda, lo que incluye el desarrollo profesional del personal a su cargo y la administración de los recursos materiales y económicos.

**c. Formación Docente.-** En esta área los profesores diseñan, ejecutan y evalúan programas de formación de suspares, en el marco de política de formación docente continua, además de elaborar estrategias de acompañamiento pedagógico a los profesores de las instituciones educativas para mejorar su práctica docente.

**d. Innovación e Investigación.-** Los profesores de esta área diseñan, ejecutan y evalúan proyectos de innovación e investigación pedagógica que coadyuven a generar conocimientos sobre buenas prácticas docentes e innovaciones pedagógicas, orientados a mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes y al mismo tiempo incentivar en sus pares, prácticas investigativas e innovadoras que estimulen la creatividad y desarrollo docente.

30.2. El MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales y sus instancias de gestión educativa descentralizada, establece o suprime cargos en cada área de desempeño laboral por necesidad del servicio educativo, atendiendo las características y requerimientosde las diversas modalidades y formas del sistema educativo. Para ello se siguen los procedimientos administrativos establecidos institucionalmente.

30.3. Los cargos son implementados mediante Resolución Ministerial, precisándose en todos los casos su naturaleza, funciones principales, jornada laboral y dependencia administrativa.

30.4. Todos los cargos a los que se desplace el profesor

luego de ingresar a la carrera pública magisterial son de duración determinada y su acceso es por concurso.

**Artículo 31.- Cargo inicial y acceso a otros cargos**

31.1 Los profesores desarrollan su función en los cargos ubicados en cada una de las áreas de desempeño laboral, teniendo como cargo inicial el de profesor de aula o asignatura en el Área de Gestión Pedagógica. En su cargo de origen el profesor es evaluado en su desempeño laboral.

31.2 Cuando el profesor accede a otros cargos de las áreas de desempeño laboral es evaluado en el desempeño de los mismos durante su periodo de gestión. En caso de ser desaprobado retorna a su cargo inicial o uno equivalente de su jurisdicción.

31.3 El cargo inicial del profesor que accede a otros cargos es cubierto mediante contrato en su primer periodo de designación. De ser ratificado por un periodo adicional, luego de la respectiva evaluación, el cargo se cobertura mediante nombramiento, contrato o reasignación.

**Artículo 32.- Escalafón Magisterial**

32.1. El Escalafón Magisterial es un registro administrativo de alcance nacional donde se documenta el récord o la trayectoria laboral y profesional del profesor al servicio del Estado, para facilitar sus procesos de evaluación, reconocimiento de méritos y beneficios.

32.2 El MINEDU regula la estructura y contenido del registro escalafonario, así como el procedimiento estandarizado para su actualización, el cual es de cumplimiento obligatorio por las instancias de gestión educativa descentralizada. La información del escalafón es pública, de conformidad con las normas nacionales sobre transparencia y acceso a la información.

32.3 El registro de la información se realiza de manera automatizada, descentralizada y continua. La actualización del Escalafón es obligación de la UGEL y su incumplimiento da lugar a la instauración de un proceso administrativo disciplinario por incumplimiento de deberes.

32.4 La actualización de la información referida a la formación académica y otros méritos del profesor, es responsabilidad del mismo. Esta información debidamente documentada es la única considerada en las distintas evaluaciones a que se refiere la Ley.

32.5. Las sanciones impuestas al profesor constituyen deméritos y se registran de oficio en el escalafón magisterial. Igualmente se registran las sentencias judiciales condenatorias por delito doloso y las resoluciones de inhabilitación con autoridad de cosa juzgada. Su eliminación se rige de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley.

**SUB CAPÍTULO II**
**DE LA RECTORÍA Y VIGILANCIA**
**DE LAS EVALUACIONES**

**Artículo 33.- Rectoría del MINEDU y rol de los Gobiernos Regionales en las evaluaciones**

33.1 El MINEDU establece las políticas nacionales y las normas de evaluación docente en base a las cuales se determinan modelos de evaluación docente, criterios, indicadores e instrumentos de evaluación y los mecanismos de supervisión y control de los procesos para garantizar su transparencia, objetividad y confiabilidad.

33.2 Los criterios, indicadores e instrumentos de evaluación que el MINEDU aprueba para los diferentes procesos de evaluación docente a que se refiere la Ley y el presente reglamento, recogen las peculiaridades de las diversas modalidades, formas, niveles y ciclos del sistema educativo, así como las necesidades de interculturalidad y bilingüismo cuando corresponda. Todo ello en coordinación con los Gobiernos Regionales.

33.3 Cuando la evaluación se realiza a través de convenios con universidades públicas y contratos con universidades privadas acreditadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley, el MINEDU establece las funciones, responsabilidades y consecuencias por el eventual incumplimiento de obligaciones por parte de la entidad con la que se celebra el Convenio, así como su vinculación con los Comités de Evaluación cuando corresponda.

33.4 El Gobierno Regional, a través de sus instancias descentralizadas de gestión educativa, es responsable de las siguientes acciones:

a. Colabora con el diseño y planificación de los procesos de evaluación.

b. Consolida las plazas vacantes de su jurisdicción y proporciona la información requerida para la determinación de las metas de plazas a cubrir por UGEL y por región, así como la calendarización de los procesos de evaluación.

c. Apoya a la gestión logística del proceso.

d. Ejecuta el proceso de evaluación en su jurisdicción,

así como la capacitación de los Comités de Vigilancia y los Comités de Evaluación de conformidad con los lineamientos aprobados por el MINEDU, garantizando la transparencia y rigurosidad de los procesos.

e. Publica y promueve la difusión de los resultados de las evaluaciones en los plazos establecidos según la convocatoria.

f. Brinda asistencia técnica a los Comités de Evaluación de las instituciones educativas.

33.5 El Gobierno Regional supervisa los procesos de evaluación en caso que se realicen mediante convenio con universidades públicas o contratos con universidades privadas acreditadas.

**Artículo 34.- Comité de vigilancia**

34.1. Para los concursos que se desarrollen a nivel de institución educativa o UGEL, los Gobiernos Regionales, a través de la DRE, son los responsables de la conformación y funcionamiento del Comité de Vigilancia, el cual está integrado por un representante de la DRE que lo preside, un representante del MINEDU y dos representantes del COPARE.

34.2. Los miembros del COPARE deben ser representantes de la sociedad civil de reconocido prestigio social, preferentemente representantes de instituciones de educación superior, de formación docente, del empresariado local o de entidades gubernamentalesno pertenecientes al sector educación, elegidos en Asamblea General del COPARE. Su función es brindar ala comunidad la garantía de honestidad y credibilidad del proceso de evaluación, de conformidad con lo establecido en el artículo 22, literal c) de la LGE.

34.3 El funcionamiento del Comité de Vigilancia es preferentemente por periodos anuales, asumie-ndo los diferentes procesos de evaluación que se realicen en dicho periodo.

34.4 El MINEDU y el Gobierno Regional a través de sus instancias de gestión educativa descentralizada pueden establecer pautas específicas para el Comité de Vigilancia en las normas de convocatoria de los concursos.

**Artículo 35.- Funciones del Comité de Vigilancia:**

Son funciones del Comité de Vigilancia:

a. Cautelar la transparencia de los procesos y el cumplimiento de las normas emitidas para la ejecución de las evaluaciones. A través de diversos mecanismos solicita y recibe información de las instituciones educativas y de la comunidad que permitan adoptar medidas correctivas.

b. Pedir el apoyo de entidades gubernamentales como la Defensoría del Pueblo y el Ministerio Público u otras entidades de la sociedad civil, cuando lo considere conveniente para hacer más eficaz el ejercicio de su función.

c. Emitir informes al Gobierno Regional y al MINEDU dando cuenta de las condiciones de transparencia y legalidad en que se desarrolló el proceso o los procesosde evaluación donde participó.

**CAPÍTULO IV**

**INGRESO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**SUB CAPÍTULO I**

**DEL PROCESO DE EVALUACIÓN PARA EL INGRESO**

**Artículo 36.- Objetivo de la evaluación para el ingreso a la carrera**

El proceso de evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial tiene por objetivo garantizar el nombramiento en la primera escala de la carrera pública magisterial de profesores calificados, cuya labor eleve la calidad del servicio educativo público.

**Artículo 37.- Documentación para acreditar requisitos para el ingreso**

37.1 Los requisitos generales y específicos a que se refiere el artículo 18 de la Ley son acreditados a través de los documentos que se consignen en las respectivas convocatorias, lo que puede incluir declaraciones juradas.

37.2 El postulante debe estar debidamente colegiado en el Colegio de Profesores del Perú o alguna filial regional.

37.3 Los ganadores de la plaza vacante de un concurso deben presentar los documentos de valor oficial señalados como requisito en la convocatoria y en el caso de las condenas por delitos a que se refieren los literales c) y d) del numeral 18.1 de la Ley, se deben presentar certificados de antecedentes penales y judiciales de carácter nacional.

37.4 En cualquier estado del proceso, en caso se compruebe la presentación de documentación adulterada o falsa, el postulante es retirado por disposición de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, estando impedido de participar en los concursos para contratación o ingreso a la

carrera docente por un periodo no menor de cinco (5) años, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan.

37.5 En caso que la situación descrita en el numeral anterior sea detectada luego de haberse producido el nombramiento, la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada procede a declarar la nulidad de dicho acto, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que corresponda.

**Artículo 38.- Etapas del proceso de evaluación para el Ingreso a la Carrera Pública Magisterial**

38.1 El proceso de evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial se divide en dos etapas: una nacional y otra en la institución educativa.

38.2 La primera etapa nacional está a cargo del MINEDU, se realiza a través de una prueba nacional clasificatoria que, en concordancia con el Marco de Buen Desempeño Docente, evalúa:

a. Habilidades generales,

b. Conocimientos disciplinarios o de la especialidad.

c. Conocimientos pedagógicos y curriculares.

38.3 El MINEDU define el marco conceptual, la matriz de especificaciones técnicas y el sistema de calificación de la prueba nacional clasificatoria. Las consideraciones a tener en cuenta en el caso de postulantes a educación intercultural bilingüe se establecen en coordinación con los Gobiernos Regionales. Clasifican a la segunda etapa los postulantes que alcanzan los puntajes mínimos establecidos en el sistema de calificación. Los resultados oficiales de la primera etapa se publican en el portal del MINEDU, de los Gobiernos Regionales y de las instancias de gestión educativa descentralizada.

38.4 La segunda etapa está a cargo de la institución educativa y en ella se evalúa la capacidad didáctica, formación profesional, méritos y experiencia profesional del profesor. Los procedimientos, instrumentos y sistema de calificación de esta segunda etapa son definidos por el MINEDU, teniendo en cuenta las peculiaridades de las diversas modalidades, formas, niveles y ciclos del sistema educativo, así como los requerimientos de las instituciones de educación intercultural bilingüe.

38.5 El puntaje total del postulante para determinar su ubicación en el cuadro de méritos, resulta de sumar los puntajes obtenidos en la primera y segunda etapa en escala vigesimal o su equivalente. El postulante es nombrado siempre que alcance plaza vacante y supere el puntaje mínimo establecido, en estricto orden de méritos. Los resultados oficiales finales de la evaluación de ingreso a la carrera pública magisterial se publican en el portal del MINEDU, de los Gobiernos Regionales y sus instancias de gestión educativa descentralizada.

**Artículo 39.- Comité de Evaluación para el ingreso a la carrera**

39.1. La evaluación en la segunda etapa del concurso de ingreso a la carrera está a cargo de un Comité de Evaluación integrado por:

a. El Director de la institución, titular o encargado, quien lo preside.

b. El Subdirector o Coordinador Académico del nivel o modalidad que corresponda.

c. Un representante de los padres de familia integrante del CONEI o el que haga sus veces.

39.2. En el caso de las instituciones educativas unidocentes y multigrado, el Comité de Evaluación es conformado por la DRE o UGEL, según corresponda, con los siguientes miembros:

a. Un Especialista de Educación de la UGEL o DRE, según modalidad y nivel cuando corresponda, quien la preside.

b. El Director de la Red Educativa o en su defecto un representante de los profesores de escala igual o superior, de la modalidad, ciclo o nivel del evaluado.

c. Un representante de los padres de familia, integrante del Consejo Educativo Institucional de la Red a la que pertenece la institución educativa.

39.3. El representante de los padres de familia debeser elegido por votación mayoritaria en asamblea general y contar con formación docente, o educación superior, preferentemente.

**Artículo 40.- Plazas vacantes desiertas**

40.1 Las plazas vacantes sometidas a concurso público son declaradas desiertas por el Comité de Evaluación cuando al finalizar el proceso de la segunda etapa no hubiera ganador o postulante.

40.2 Las plazas que sean declaradas desiertas son adjudicadas por contrato, previo concurso público, de acuerdo a las normas nacionales esta-blecidas.

**SUB CAPÍTULO II**

**DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DOCENTE**

**Artículo 41.- Programa de inducción**

41.1. El programa de inducción del profesor que ingresa a la primera escala de la carrera magisterial, sin experiencia previa o menor a dos (02) años en la docencia pública, se inicia inmediatamente después del nombramiento y dura un periodo no mayor de seis (06) meses. Tiene la finalidad de fortalecer sus competencias profesionales y personales, facilitar su inserción laboral en la institución educativa y promover su compromiso y responsabilidad institucional.

41.2 La ejecución del programa de inducción está a cargo de un profesor mentor, designado mediante concurso de alcance regional entre profesores de la tercera escala magisterial. Este profesor puede ser de la misma institución educativa o de una institución perteneciente a la misma UGEL en la cual labora el profesor en periodo de inducción.

41.3 En el caso de instituciones educativas unidocentes el programa es ejecutado con el acompañamiento de un profesor de la red educativa o de la institución educativa más cercana, designado por la UGEL.

41.4 En el caso de los docentes que acceden a una plaza por contrato, participan del programa de inducción únicamente aquellos que ocupan plazas orgánicas vacantes por primera vez. Mientras se desarrolle el programa de inducción estas plazas no serán comprendidas en el proceso de reasignación.

41.5. La evaluación del docente beneficiario del programa de inducción se realiza de acuerdo a los criterios que se desprenden del Marco de Buen Desempeño Docente. Sus resultados se incorporan a la calificación de la primera evaluación de desempeño docente.

41.6. El profesor mentor que desarrolle el proceso de inducción a los docentes bilingües nombrados, debe tener dominio de la lengua originaria respectiva.

**Artículo 42.- Funciones del profesor mentor a cargo del programa de inducción**

Las funciones del profesor mentor son establecidas en la descripción del cargo a la que se refiere la Primera Disposición Complementaria Final del presente Reglamento.

**Artículo 43.- Responsabilidades del profesor durante el programa de inducción**

El profesor beneficiario del programa de inducción, además de cumplir con las normas establecidas en el Reglamento Interno de la institución educativa, tiene las siguientes responsabilidades:

a. Mantener una coordinación e información permanente con el profesor mentor sobre la planificación,ejecución y evaluación de su labor pedagógica.

b. Asistir a las reuniones que convoque el profesor mentor y participar en las actividades que contribuyen a su mejor integración a la institución educativa

c. Entregar al profesor mentor las evidencias de su trabajo pedagógico cuando se lo requiera.

**CAPÍTULO V**

**PERMANENCIA Y ASCENSO EN LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**SUB CAPÍTULO I**

**DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**Artículo 44.- Objetivo de la evaluación de desempeño docente**

La evaluación de desempeño docente tiene por objetivo:

a. Comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor establecidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.

b. Identificar las necesidades de formación en servicio del profesor para brindarle el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica docente.

c. Identificar a los profesores cuyo desempeño destacado les da la posibilidad de acceder a los incentivos a que se refiere el artículo 60 de la Ley.

**Artículo 45.- Obligatoriedad de la evaluación de desempeño docente**

45.1. La evaluación de desempeño docente es de carácter obligatorio para todos los profesores comprendidos en la carrera pública magisterial y se realiza como máximo cada tres (03) años.

45.2. De conformidad con lo establecido en el literal a) del artículo 49 de la Ley, el profesor que sin causa justificada no se presenta a la evaluación de desempeño, es destituido y retirado del cargo, previo proceso administrativo disciplinario.

**Artículo 46.- Comités de evaluación de desempeño docente**

46.1. La evaluación de desempeño docente es realizada por un Comité de Evaluación integrado por:

a. El Director de la institución educativa.
b. El Subdirector o Coordinador Académico del nivel.
c. Un profesor de la misma modalidad, forma, nivel o ciclo que el evaluado y de una escala magisterial superior.

46.2. En el caso de los Comités de Evaluación de desempeño docente de instituciones educativas unidocentes, multigrado y profesor coordinador de PRONOEI, su conformación está a cargo de la UGEL y sus integrantes son:

a. El Director de Red o el representante de la UGEL, según corresponda, quien lo preside.
b. Dos profesores de la Red de la misma modalidad, forma, nivel o ciclo que el evaluado y de una escala magisterial igual o superior.

46.3 El Director y los demás integrantes de los Comités de Evaluación de Desempeño Docente son capacitados y certificados por el MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales para el cumplimiento de su función.

**Artículo 47.- Criterios e indicadores para la evaluación de desempeño**

47.1. El MINEDU determina los criterios e indicadores para la evaluación de desempeño en base a los cuatro dominios establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente, considerando las diferentes modalidades, formas, niveles y ciclos que integran el sistema educativo peruano. Este proceso es realizado en coordinación con las diversas Direcciones del MINEDU responsables de las mismas.

47.2 La evaluación de desempeño docente incluye necesariamente la evaluación de la práctica docente en el aula frente a los estudiantes.

47.3. El MINEDU aprueba, mediante norma específica, las estrategias, las técnicas e instrumentos de evaluación de desempeño, los cuales pueden ser aplicados por entidades especializadas para su posterior consolidación por parte de los miembros de los Comités de Evaluación.

**Artículo 48.- Supervisión del Comité por funcionarios del MINEDU**

48.1 De conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley, los Comités de Evaluación de Desempeño Docente que son presididos por Directivos que no estén certificados para ejercer su función, por no haber participado o no haber aprobado el programa de capacitación correspondiente, realizan su función bajo la supervisión de profesionales asignados para el efecto por el MINEDU.

48.2 Los supervisores designados por el MINEDU cumplen una función de asistencia técnica y pueden provenir de entidades especializadas con las que el Ministerio haya establecido un Convenio.

48.3 La supervisión no constituye limitación para el ejercicio de las funciones del Comité de Evaluación Docente, establecidas en el presente Reglamento.

**Artículo 49.- Programa de desarrollo profesional**

49.1. Los profesores que desaprueban la evaluación de desempeño docente participan de un programa de desarrollo profesional durante seis (06) meses para fortalecer sus capacidades pedagógicas y personales.

49.2 El programa es diseñado y ejecutado directamente por el MINEDU o a través de convenio con instituciones de educación superior acreditadas o entidades especializadas, incidiendo en aquellas competencias o conocimientos que no hayan alcanzado puntaje satisfactorio. El profesor que concluye el programa participa en una evaluación de desempeño extraordinaria.

49.3 El profesor que es desaprobado en la evaluación de desempeño extraordinaria ingresa a un segundo programa de desarrollo profesional, al término del cual, participa en la segunda evaluación de desempeño extraordinaria. El profesor que desaprueba esta segunda evaluación es retirado de la carrera pública magisterial de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley.

49.4 Las evaluaciones extraordinarias se realizan bajo la conducción del MINEDU, de acuerdo a las especificaciones técnicas aprobadas para cada proceso. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de doce meses.

49.5 La participación de los profesores en los programas de desarrollo profesional se efectúa sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones regulares.

**Artículo 50.- Coordinaciones con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

50.1. El MINEDU realiza coordinaciones con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para facilitar la incorporación de los profesores retirados del servicio, en los programas de reconversión laboral a que se refiereel artículo 23 de la Ley.

50.2. Los programas a que se refiere el numeral anterior tienen por finalidad contribuir a la

reinserción del profesor en el mercado laboral a través del desarrollo de otrascompetencias laborales o de actividades empresariales.

**SUB CAPÍTULO II**
**DE LA EVALUACIÓN PARA EL ASCENSO**

**Artículo 51.- Objetivos de la evaluación de ascenso**

Son objetivos de la evaluación de ascenso:

a. Promover el reconocimiento social y profesional de los profesores, basado en la calidad del desempeño, la idoneidad profesional, la formación y los méritos.

b. Establecer mecanismos de retribución y asignación económica que incentiven el buen desempeño, la asunción de cargos de mayor responsabilidad y la superación profesional de los docentes.

c. Identificar las competencias profesionales de los profesores que requieren ser desarrolladas a través del Programa de Formación en Servicio.

**Artículo 52.- Concurso para evaluación de ascenso**

52.1. El concurso para el ascenso de escala magisterial se realiza en forma descentralizada, en coordinación con los Gobiernos Regionales, a través de sus instancias de gestión educativa descentralizadas.

52.2 Para postular al ascenso es requisito haber aprobado la última evaluación de desempeño docente o en el cargo que califica el dominio de las competencias profesionales a las que se refiere el literal b) del artículo 28 de la Ley. Los resultados de esta evaluación tienen la mayor ponderación en el puntaje total para el ascenso.

52.3 El proceso de evaluación para el ascenso comprende la evaluación de la idoneidad profesional del profesor, acorde con la Escala Magisterial a la que postula. Considera los conocimientos disciplinares del área curricular, nivel y ciclo de la modalidad o forma educativa que enseña y el dominio de la teoría pedagógica.

52.4 La formación profesional y los méritos del postulante son calificados por un Comité de Evaluación y comprende estudios de postgrado, segunda especialidad, especialización, actualización y capacitación, así como el reconocimiento de los cargos desempeñados, las distinciones obtenidas y la producción intelectual.

52.5. El MINEDU aprueba, mediante norma específica, las estrategias, las técnicas e instrumentos de evaluación de ascenso, los cuales pueden ser aplicados por entidades especializadas para su posterior consolidación por parte de los miembros de los Comités de Evaluación.

**Artículo 53.- Formación profesional mínima para el ascenso**

Además del tiempo mínimo de permanencia por escala establecido en el artículo 11 de la Ley, la formación profesional mínima exigible para el ascenso es la siguiente:

a. Para postular a la sétima escala, grado de maestría

b. Para postular a la octava escala, estudios doctorales concluidos

**Artículo 54.- Comité de Evaluación para el ascenso**

La evaluación de la formación profesional y los méritos del postulante para el ascenso en la carrera pública magisterial está a cargo de un Comité de Evaluación integrado por:

a. El Director de UGEL o el Jefe del Área de Gestión Pedagógica, quien lo preside.

b. El Jefe de Personal o Especialista Administrativo de Personal o quien haga sus veces.

c. Dos especialistas de educación ubicados en mayor escala magisterial.

d. Un representante del COPALE.

**Artículo 55.- Plazas vacantes y asignación**

55.1. El número de plazas vacantes para ascenso de escala magisterial se distribuye por región y escala.

55.2. El puntaje obtenido determina el orden de méritos por cada región y las plazas se asignan respetando estrictamente este orden, entre los profesores que hayan alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio, hasta cubrir el número de plazas vacantes establecido en la convocatoria, como lo establece la Ley. El MINEDU establece las acciones a seguir en el caso que no se cubran las vacantes ofrecidas para cada escala.

**CAPÍTULO VI**
**ACCESO A CARGOS**

**Artículo 56.- Objetivos de la evaluación para el acceso a cargo**

El proceso de evaluación para el acceso a cargos de las diversas áreas de desempeño laboral de la carrera pública magisterial, tiene por objetivo:

a. Generar las condiciones para la mayor especialización y diversificación del ejercicio profesional del profesor de la carrera pública magisterial, en base a una oferta de cargos que respondan a las exigencias de un servicio educativo de alta calidad.

b. Promover el desarrollo del servicio educativo enbase a una amplia gama de funciones complementarias a la docencia en aula, coberturadas en base a criterios de selección técnicamente sustentados y que garantizan la idoneidad del profesor designado en el cargo.

**Artículo 57.- Proceso de evaluación para el acceso a cargos**

57.1El MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales convoca cada dos años a concursos para acceso a cargos en una o más áreas de desempeño laboral a que se refiere la Ley.

57.2 En el proceso se evalúan las competencias personales y profesionales requeridas para el cargo, aprobados por el MINEDU. Clasifican los postulantes que aprueban el puntaje mínimo establecido.

57.3 El MINEDU, de manera coordinada entre sus Direcciones y las otras instancias de gestión educativa descentralizada, determina los criterios e indicadores para la evaluación con fines de acceso a cada cargo, los que se actualizan periódicamente.

57.4. El MINEDU, en coordinación con los Gobiernos Regionales, emite las normas específicas para cada concurso de acceso a cargos.

**Artículo 58.- Requisitos generales para postular a cargos**

Para postular a los cargos de las distintas áreas de desempeño laboral de la carrera pública magisterial, se requieren como requisitos generales los siguientes:

a. Pertenecer a la escala de la carrera pública magisterial establecida en la ley.

b.Formación especializada mínimo de doscientas (200) horas realizada dentro de los últimos cinco (05) años o estudios de segunda especialidad, o estudios de posgrado, que estén directamente relacionados con las funciones del cargo al que postula.

c. Haber aprobado previamente la evaluación de desempeño docente.

d. No registrar antecedentes penales ni judiciales al momento de postular.

e. No registrar sanciones ni limitaciones para el ejercicio de la profesión docente en el Escalafón.

f. Los demás requisitos que se establezcan en cada convocatoria específica.

**Artículo 59.- Acceso y Designación de cargos**

59.1. Los cargos jerárquicos y otros del Área de Gestión Pedagógica son designados mediante concurso a nivel de la institución educativa, de acuerdo a los criterios establecidos por el MINEDU.

59.2 Los cargos del Área de Gestión Institucional son designados mediante concurso nacional conducido por el MINEDU.

59.3 Los cargos del Área de Formación Docente y del Área de Innovación e Investigación, son designados mediante concurso, de acuerdo a los criterios establecidos por el MINEDU.

**Artículo 60.- Comités de Evaluación para el acceso a cargos**

60.1. Los integrantes del Comité de Evaluación para el acceso a los cargos de Director de Gestión Pedagógica de la DRE o Jefe de Gestión Pedagógica de la UGEL son:

a. Director Regional o su representante quien lo preside.

b. El Jefe de Personal de la DRE, o el que haga sus veces.

c. Un representante del MINEDU.

60.2. Los integrantes del Comité de Evaluación para acceso al cargo de Especialista de Educación en el MINEDU, DRE y UGEL son:

a. El Director General de la modalidad o forma educativa del MINEDU, el Director Regional de Educación o el Director de UGEL, o sus representantes según corresponda, quien lo preside.

b. El Jefe de Personal o quien haga sus veces.

c. Un representante de la Dirección General de Desarrollo Docente, el Director o Jefe de Gestión Pedagógica, según corresponda.

60.3. Los integrantes del Comité de Evaluación para el acceso a cargo directivo de institución educativa son:

a. Director de la UGEL quien lo preside.

b. Dos directores titulares de instituciones educativas públicas de la jurisdicción de las más altas escalas magisteriales.

c. Un especialista en planificación y

d. Un especialista en educación del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL, según modalidad y nivel.

60.4. Los integrantes del Comité de Evaluación para el acceso a cargos jerárquicos de la institución educativa estánconformados son:

a. Director de la institución educativa o en ausencia de éste, el Subdirector.

b. Coordinador académico del nivel y

c. Un profesor de especialidad afín al cargo y de una escala igual o superior a la del postulante.

60.5. Los integrantes del Comité de Evaluación para el acceso a cargos de las Áreas de Formación Docente, Innovación e Investigación son:

a. El Director del Área correspondiente del MINEDU, el Director Regional de Educación o el Director de UGEL o sus representantes, según corresponda, quien lo preside.

b. El Jefe de Personal o quien haga sus veces.

c. Un representante de la Dirección General de Desarrollo Docente, el Director o Jefe de Gestión Pedagógica, según corresponda.

**Artículo 61.- Acceso a cargo de Director de UGEL**

61.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley, el cargo de Director de UGEL es un cargo de confianza del Director Regional de Educación al que se accede por designación entre los postulantes mejor calificados en el correspondiente concurso. Dicho concurso es regulado por el MINEDU y conducido por el Gobierno Regional.

61.2 El Comité de Evaluación para el acceso al cargo de Director de UGEL está conformado de acuerdo a lo establecido por el numeral 60.1 del presente Reglamento.

61.3 El Director Regional de Educación elige y designa entre los tres (03) postulantes mejor calificados por el Comité de Evaluación, al profesor de su confianza mediante la resolución correspondiente.

**Artículo 62.- Evaluación de desempeño en el cargo**

62.1. La evaluación de desempeño en el cargo tiene como objetivo comprobar la eficacia y eficiencia del profesor en el ejercicio del cargo. Se realiza en la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada en la que labora, en base a los indicadores de desempeño establecidos para cada cargo.

62.2. La evaluación de desempeño en el cargo se realiza al término del plazo de duración del cargo establecido en la Ley, con excepción del cargo de Director de UGEL o el Director o Jefe de Gestión Pedagógica de la DRE o UGEL que puede ser evaluado antes del año.

62.3 La ratificación del profesor por un periodo adicional está sujeta a la evaluación de desempeño en el cargo. El profesor que no es ratificado en cualquiera de los cargos a los que accedió por concurso, retorna al cargo docente en su institución educativa de origen o una similar de su jurisdicción. Igual tratamiento corresponde al profesor que renuncia al cargo por decisión personal.

**Artículo 63.- Comité de Evaluación de desempeño en el cargo**

El Comité de Evaluación de desempeño en el cargo está integrado por:

a. El Director de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada que corresponda, quien lo preside.

b. Un especialista del Área de Personal o su equivalente.

c. El jefe inmediato superior del profesor evaluado o un funcionario de similar jerarquía.

**Artículo 64.- Evaluación del profesor de Institución Educativa unidocente y multigrado**

En el caso de la institución educativa unidocente o multigrado, el profesor responsable de la gestión institucional es evaluado solo en su desempeño docente, de acuerdo a las reglas respectivas.

**CAPÍTULO VII**

**ASPECTOS COMUNES DE LOS COMITÉS DE EVALUACIÓN**

**Artículo 65.- Funciones de los Comités de Evaluación de ingreso, ascenso y acceso a cargos**

65.1 Los Comités de Evaluación para el ingreso, ascenso y acceso a cargos tienen las funciones siguientes:

a. Publicar las plazas vacantes.

b. Verificar si los postulantes cumplen los requisitos establecidos en el reglamento y la convocatoria al concurso.

c. Publicar la lista de los profesores aptos para participar en la segunda etapa o fase del concurso, en los casos en que así se determine.

d. Conducir los procesos de evaluación que les corresponde, monitoreando las acciones encomendadas a terceros cuando el proceso se realice de acuerdo a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 15 de la Ley.

e. Aplicar las técnicas e instrumentos de evaluación que les corresponda evaluar directamente, de conformidad con el modelo de evaluación aprobado por el MINEDU.

f. Consolidar los resultados de las diversas evaluaciones realizadas como parte del proceso de evaluación.

g. Registrar en un libro de actas las sesiones y acciones realizadas por el Comité de Evaluación y enviar copia de ellas a la instancia superior correspondiente.

h. Absolver los reclamos de los evaluados de acuerdo a las normas establecidas en la convocatoria.

i. Publicar los resultados finales del proceso de evaluación y adjudicar la plaza a los profesores que resulten ganadores.

j. Elaborar y presentar el informe final del proceso de evaluación debidamente documentado a la autoridad de la instancia superior correspondiente.

65.2. En la regulación de las funciones específicas de los Comités de Evaluación se tiene en cuenta las características diferenciadas de cada uno de sus integrantes y su capacidad de aportar a los diversos criterios e indicadores utilizados en los procesos de evaluación.

**Artículo 66.- Funciones de los Comités de Evaluación de desempeño docente y desempeño en el cargo**

Los Comités de Evaluación de desempeño docente y desempeño en el cargo, además de las funciones establecidas en los literales d), e), f), g), h. y j. del artículo anterior, tienen las funciones específicas siguientes:

a. Colaborar con las instancias de gestión superiores, en el proceso de socialización de la metodología deevaluación a utilizar, así como la correcta comprensión de los criterios e indicadores a aplicar para el respectivo proceso.

b. Comunicar a cada profesor participante los resultados de la evaluación de desempeño de acuerdo alas normas de la materia.

**Artículo 67.- Capacitación de Comités**

67.1 El MINEDU en coordinación con las DRE, organiza la capacitación de los integrantes de los Comités de Evaluación y de los Comités de Vigilancia para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

67.2. El proceso de capacitación incluye mecanismos de evaluación. En caso los miembros de los Comités no alcancen un rendimiento satisfactorio, el MINEDU establecerá mecanismos que faciliten el adecuado ejercicio de su función durante los procesos en los que participen.

67.3 Las capacitaciones a los diferentes Comités de Evaluación y Comités de Vigilancia, pueden ser realizadas directamente por el MINEDU o vía convenio con Instituciones de Educación Superior u otras entidadesespecializadas.

67.4 Para el ejercicio de las funciones de capaci-tación pueden utilizarse diversas estrategias de gestión del servicio, así como las herramientas tecnológicas disponibles en el mercado.

**Artículo 68.- Representante del COPARE o COPALE en los Comités de Evaluación**

El representante del COPALE o del COPARE que integra un Comité de Evaluación es elegido por mayoría simple en asamblea de dicho estamento y es preferentemente un representante de las Instituciones de Educación Superior de Formación Docente de la jurisdicción o un miembro de la sociedad civil que cuente con educación superior. En ningún caso puede recaer la representación en una persona que labore en sede administrativa de las instancias de gestión educativa descentralizada.

**Artículo 69.- Miembros especializados de los Comités de Evaluación**

En los casos en que las evaluaciones incluyan aspectos específicos asociados directamente a las modalidades, formas, niveles o ciclos del servicio educativo o a características propias del servicio tales como la interculturalidad o el bilingüismo que no puedan ser evaluadas por ninguno de los miembros titulares del Comité de Evaluación, el Gobierno Regional a través de sus instancias de gestión educativa descentralizada debe disponer la incorporación al Comité, de miembros de la comunidad educativa que puedan contribuir a la eficacia del proceso de evaluación y que dominen la lengua originaria, de ser el caso.

**Artículo 70.- Fundamentación de los resultados de la evaluación en la etapa institucional**

70.1 Todas las calificaciones en las evaluaciones realizadas por los Comités deben estar fundamentadas por escrito con la finalidad de garantizar la transparencia del proceso y la adecuada absolución de los eventuales reclamos interpuestos por los postulantes.

70.2 Los resultados de la evaluación se recogen en Actas que deben explicitar los puntajes asignados por cada miembro del Comité, respecto de los criterios que según las normas emitidas por el MINEDU le haya correspondido evaluar. En caso de empate en los puntajes finales, el presidente del Comité de Evaluación tiene voto dirimente.

**Artículo 71.- Impedimentos para ser miembro de un Comité de Evaluación**

No pueden ser miembros de un Comité de Evaluación:

a. Quienes se presenten como postulantes al concurso objeto de la convocatoria.

b. Quienes se encuentren con sanción vigente por procesos administrativos disciplinarios o hayan sido sancionados en el último año contado desde la fecha de la convocatoria.

c. Quienes tuvieren relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo

de afinidad con alguno de los participantes a la evaluación, solo en el concurso en el que exista esta incompatibilidad.

d. Otros que se establezcan expresamente en la convocatoria.

**Artículo 72.- Designación de integrantes reemplazantes de los Comités**

En los casos en que no se cuente con alguno de los integrantes del Comité establecido en la Ley o el presente Reglamento, o que estando presente se encuentre impedido de participar en la evaluación, la DRE o UGEL, según corresponda, debe designar al miembro reemplazante, de la misma u otra institución educativa de la jurisdicción, que tengan similares características que la de los miembros titulares que son reemplazados.

**Artículo 73.- Aspectos administrativos de los Comités de Evaluación**

Los Comités de Evaluación se rigen en cuanto a los aspectos administrativos por lo establecido en la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

**TÍTULO III**

**DEBERES, DERECHOS, ESTÍMULOS, SANCIONES Y TÉRMINO DE LA CARRERA**

**CAPÍTULO VIII**

**DEBERES, DERECHOS Y ESTÍMULOS**

**Artículo 74.- Evaluación del cumplimiento de los deberes**

74.1. El cumplimiento de los deberes del profesor establecidos en la Ley constituye un referente en la evaluación del desempeño docente, que se incorpora en los criterios e indicadores de manera transversal.

74.2 Para el cumplimiento de la obligación del profesor a someterse a las evaluaciones médicas y psicológicas a que se refiere el literal d) del artículo 40 de la Ley, se tiene en cuenta lo siguiente:

a. Se realiza por indicación del superior jerárquico.

b. Se efectúa en los servicios del seguro social de salud o equivalente.

c. En caso de provenir de un requerimiento periódico éste debe sustentarse en las normas específicas que están vinculadas con salud ocupacional, considerando la edad del profesor, su estado general de salud, así como las peculiaridades del servicio educativo que brinda y la población estudiantil a la que atiende.

d. Las evaluaciones psicológicas pueden ser requeridas en los casos en que existan denuncias por maltrato a los estudiantes o conflictos interpersonales conlos miembros de la comunidad educativa o alteraciones en el ejercicio de la función docente.

**Artículo 75.- Garantía a los derechos del profesor**

Es deber del Estado garantizar el ejercicio profesional del profesor. El profesor que se considere afectado en sus derechos puede hacer uso del derecho de petición y/o presentar los recursos legales que le permitan restaurar los derechos afectados. El MINEDU y el Gobierno Regional a través de sus Instancias de Gestión Educativa Descentralizada están en la obligación, bajo responsabilidad, de dar respuesta por escrito dentro del término de ley establecido para un acto administrativo. De ser el caso, la comunicación debe incluir orientaciones que le permitan al profesor conocer los canales previstos en la ley para la interposición de sus recursos.

**Artículo 76.- Premios y estímulos**

76.1. El profesor tiene derecho a percibir premios y estímulos cuando:

a. Representa de manera destacada a la institución educativa o a la instancia correspondiente en certámenes culturales, científicos tecnológicos o deportivos a nivel provincial, regional, nacional o internacional.

b. Resulte ubicado entre los tres (03) primeros puestos de cualquier concurso de alcance regional, nacional e internacional, organizado o patrocinado por el MINEDU o el Gobierno Regional.

c. Asesore a estudiantes que resulten ubicados entre los tres (03) primeros puestos de cualquier concurso regional, nacional e internacional, organizado por instancias del MINEDU.

d. Realiza acciones sobresalientes en beneficio dela Instancia de Gestión Educativa Descentralizada o de la comunidad educativa a la que pertenece y dichas acciones sean respaldadas por el CONEI correspondiente o el que haga sus veces.

76.2. El otorgamiento de los premios y estímulos enumerados en el artículo 42 de la Ley se sujetan a las reglas siguientes:

a. Las Palmas Magisteriales que se rigen por una norma específica.

b. Las resoluciones de agradecimiento y felicitación a los profesores se otorgan a los que realicen las acciones descritas en el numeral anterior.

c. Los viajes de estudio, becas, y/o pasantías dentro o fuera del país, se otorgan a través de programas específicos organizados por el MINEDU o el Gobierno Regional, destinados a profesores que acreditan labor destacada y aportes significativos a la educación y cultura nacional.
d. Acciones de bienestar que comprendan pases o descuentos a espectáculos culturales deportivos y científicos, además de participar en programas de vivienda y otros.
76.3. Los premios o estímulos establecidos en el presente artículo pueden otorgarse en forma simultánea con cualquier otro estimulo.
76.4. El MINEDU dicta las normas complementarias referidas a la conformación de los Comités de Evaluación, los requisitos, montos y trámites para el otorgamiento de dichos premios y estímulos.

**CAPÍTULO IX**
**SANCIONES**
**SUB CAPÍTULO I**
**DE LAS FALTAS O INFRACCIONES**
**Artículo 77.- Falta o infracción**
77.1 Se considera falta a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga los deberes señalados en el artículo 40 de la Ley, dando lugar a la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.
77.2 Se considera infracción a la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones de los artículos 6, 7 y 8 de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, dando lugar a la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.
**Artículo 78.- Calificación y gravedad de la falta**
Las faltas se califican por la naturaleza de la acción u omisión. Su gravedad se determina evaluando de manera concurrente las condiciones siguientes:
a. Circunstancias en que se cometen.
b. Forma en que se cometen.
c. Concurrencia de varias faltas o infracciones.
d. Participación de uno o más servidores.
e. Gravedad del daño al interés público y/o bienjurídico protegido.
f. Perjuicio económico causado.
g. Beneficio ilegalmente obtenido.
h. Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.
i. Situación jerárquica del autor o autores.
**Artículo 79.- Sanciones**
La Ley ha prescrito las sanciones siguientes:
a. Amonestación escrita.
b. Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.
c. Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce(12) meses.
d. Destitución del servicio.
**Artículo 80.- Amonestación escrita**
80.1 La amonestación escrita a la que se refiere el artículo 46º de la Ley consiste en la llamada de atención escrita al profesor de modo que éste mejore su conducta funcional, instándolo a no incurrir en nuevas faltas administrativas.
80.2 La sanción de amonestación escrita al profesor que ejerce labor en aula, personal jerárquico y Subdirector de institución educativa se oficializa por resolución del Director de la Institución Educativa.
80.3 Para el caso del Profesor Coordinador, Director de Institución Educativa, Especialista en Educación y Director o Jefe de Gestión Pedagógica, se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, con excepción de los profesores que laboran en el MINEDU, a quienes se les aplica la sanción conforme a lo establecido en el numeral 89.4 del presente Reglamento.
80.4 Para el caso del Director de UGEL se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito regional.
80.5. No proceden más de dos (02) sanciones de amonestación escrita. De corresponderle una nueva sanción de amonestación, procede la suspensión en el cargo sin goce de remuneraciones.
**Artículo 81.- Suspensión**
81.1. La sanción de suspensión consiste en la separación del profesor del servicio hasta por un máximo de treinta (30) días sin goce de remuneraciones.
81.2.La sanción de suspensión al profesor que ejerce labor en aula, personal jerárquico y subdirector de institución educativa se oficializa por resolución del Director de la Institución Educativa.
81.3 Para el caso del Profesor Coordinador, Director de Institución Educativa, Especialista en Educación y Director o Jefe de Gestión Pedagógica, se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, con

excepción de los profesores que laboran en el MINEDU, a quienes se les aplica la sanción conforme a lo establecido en el numeral 89.4 del presente Reglamento.

81.4 Para el caso del Director de UGEL se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito regional.

81.5 No proceden más de dos (2) sanciones de suspensión. De corresponderle una nueva sanción de suspensión, procede la aplicación de la sanción de cese temporal sin goce de remuneraciones.

**Artículo 82.- Cese temporal**

82.1 La sanción de cese temporal consiste en la inasistencia obligada del profesor al centro de trabajo sin goce de haber por un periodo mayor a treinta y un (31) días y hasta doce (12) meses.

82.2 La sanción de cese temporal se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, previo proceso administrativo disciplinario.

82.3 No proceden más de dos (2) sanciones de cese temporal. De corresponderle una nueva sanción de cese temporal, procede la aplicación de la sanción de destitución.

**Artículo 83.- Destitución**

83.1 La destitución consiste en el término de la carrera pública magisterial producto de una sanción administrativa.

83.2 La sanción de destitución se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, previo proceso administrativo disciplinario, disponiéndose su publicación en el Registro de Sanciones.

**Artículo 84.- Condena Penal**

84.1. La condena penal consentida o ejecutoriada privativa de la libertad por delito doloso, acarrea destitución automática sin proceso administrativo.

84.2 En caso de condena penal suspendida por delito doloso no vinculado al ejercicio de las funciones asignadas ni afecte a la administración pública, la Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes recomienda si el profesor debe ser sancionado con cese temporal o destitución.

84.3. El profesor condenado con sentencia consentida o ejecutoriada por delito de terrorismo, o sus formas agravadas, delito contra la libertad sexual, delito de corrupción de funcionarios o delito de tráfico ilícito de drogas, queda impedido de manera permanente de ingresar o reingresar al servicio público docente.

**Artículo 85.- Inhabilitación para ejercer función pública docente**

85.1.La sanción administrativa disciplinaria de suspensión y cese temporal inhabilita al profesor por el tiempo de la sanción a ejercer función pública, bajo cualquier forma o modalidad.

85.2. El profesor destituido queda inhabilitado paraejercer función docente pública bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor a cinco (5) años.

85.3 La resolución judicial firme, emitida conforme al artículo 36º del Código Penal, inhabilita al profesor según los términos de la sentencia.

85.4. En todos los casos, la inhabilitación es de alcance nacional.

**Artículo 86.- Separación preventiva**

86.1. La medida de separación preventiva se aplica de oficio a los profesores que prestan servicio en las instituciones educativas, desde el inicio del proceso investigatorio hasta la conclusión del proceso administrativo disciplinario, en los siguientes casos:

a. Denuncia administrativa o judicial por los presuntos delitos señalados en el artículo 44º de la Ley.

b. Denuncias por presuntas faltas graves señaladas en los literales a) y b) del artículo 48º de la Ley.

c. Denuncias por presuntas faltas muy graves señaladas en los literales d), e), f), g) y h) del artículo 49ºde la Ley.

86.2. Durante el periodo de la separación preventiva,el Jefe o Especialista Administrativo de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, según corresponda, debe garantizar la prestación del servicio en la institución educativa.

86.3. Concluido el proceso investigatorio, si no se instaura proceso administrativo disciplinario, o en caso se instaure el proceso administrativo disciplinario y el profesor sea absuelto, éste es restituido en sus funciones. Esta medida preventiva no constituye sanción ni demérito.

**Artículo 87.- Registro Nacional de Sanciones**

Las sanciones de cese temporal y destitución son registradas, además del Escalafón Magisterial, en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido conforme a las disposiciones

de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la que será comunicada por la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada que corresponda, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles contados desde la fecha en que quedó firme y consentida la Resolución respectiva.

**SUB CAPÍTULO II**
**DE LA INVESTIGACIÓN**

**Artículo 88.- Investigación de denuncia por el Director de Institución Educativa**

88.1. La investigación de las denuncias por falta leve o faltas que no pueden ser calificadas como leve,presentadas contra el profesor, personal jerárquico y subdirector de institución educativa, que ameriten sanción de amonestación escrita o suspensión, le corresponde al Director en los casos siguientes:

a. El incumplimiento del cronograma establecido para el desarrollo del programa curricular.

b. El incumplimiento de la jornada laboral en la que se desempeña el profesor, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.

c. La tardanza o inasistencia injustificada, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.

d. La inasistencia injustificada a las actividades de formación en servicio para las que ha sido seleccionado por su institución educativa, red educativa, el Gobierno Regional o el MINEDU.

e. La evasión de su obligación, de ser el caso, de colaborar en las evaluaciones de rendimiento de los estudiantes que realiza el MINEDU, de participar en la formulación, ejecución y seguimiento al proyecto educativo institucional, proyecto curricular de la institución educativa, reglamento interno y plan anual de trabajo de la institución educativa.

f. Incumplimiento de otros deberes u obligaciones establecidos en la Ley y que puedan ser calificados como leves o faltas que no pueden ser calificadas como leve.

88.2. El Director de la Institución Educativa alcanzará al denunciado, copia de la denuncia, para que presente sus descargos en un plazo improrrogable de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación. Vencido el plazo el Director realiza la investigación correspondiente en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, aplicando la amonestación escrita o suspensión, de ser el caso, mediante resolución.

**Artículo 89.- Investigación de denuncia por el Jefe de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada o quien haga sus veces**

89.1 La investigación de las denuncias por falta leve y las que no puedan ser calificadas como leve, presentadas contra el Director de la Institución Educativa, Especialistas en Educación, Director o Jefe de Gestión Pedagógica y Director de UGEL, que ameriten sanción de amonestación escrita o suspensión, están a cargo del Jefe de Personal o quien haga sus veces, de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada a la que pertenece el profesor denunciado o de la instancia superior, según corresponda.

89.2 El Jefe de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, o quien haga sus veces, alcanza al investigado una copia de la denuncia, para que presente sus descargos en un plazo improrrogable de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación. Vencido el plazo se realiza la investigación en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, aplicando la amonestación escrita o suspensión, de ser el caso, mediante resolución del titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, que corresponda.

89.3 En caso que el Informe Investigatorio recomiende sanción de suspensión prevista en el literal b) del artículo 43º de la Ley, corresponde al Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada la graduación de la sanción y emitir la resolución en un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles de recibido el Informe.

89.4 En caso el Director de la Institución Educativa no cumpla con lo establecido en el artículo 88 del presente Reglamento, será pasible de sanción, de acuerdo con el procedimiento previsto en el presente artículo.

89.5. Cuando se trate de profesores que laboran en el MINEDU, la Resolución de sanción la emite el Jefe o Director General del Órgano o Unidad Orgánica en la que se desempeña el sancionado.

**Artículo 90.- Investigación de denuncia por las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios**

90.1. La investigación de las faltas graves y muy graves que ameritarían sanción de cese temporal o destitución, están a cargo de la Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de

la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, según corresponda.

90.2. Por acuerdo de la Comisión Permanenteo Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, la investigación se encarga a uno de sus miembros como ponente, quien alcanza al denunciado copia de la denuncia, para que presente sus descargos en un plazo improrrogable de diez (10) días hábiles contados a partir de la debida notificación.

90.3 Transcurrido dicho plazo, el miembro a cargo de la investigación presenta su respectivo informe en un plazo no mayor de diez (10) días, para aprobación de los demás miembros de la Comisión, pronunciándose sobre la procedencia o no de instaurar proceso administrativo disciplinario. Una vez aprobado dicho informe, la Comisión lo remite al Titular de Instancia de Gestión Educativa Descentralizada correspondiente.

90.4. En caso la Comisión recomiende la instauración de proceso administrativo disciplinario, el Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada emite la respectiva resolución en un plazo no mayor de cinco (5) días desde la fecha de recibido dicho informe.

90.5 Si de la evaluación se considera que no hay mérito para la instauración de proceso administrativo disciplinario se recomienda el archivo del expediente y se emite el correspondiente acto administrativo que declare la no instauración del procedimiento administrativo disciplinario. De existir evidencias de la comisión de una falta leve o faltas que no pueden ser calificadas como leve, que ameriten la imposición de amonestación escrita o suspensión en el cargo, se recomienda la remisión del expediente a la autoridad competente, para que avalúe la denuncia y el descargo presentado y aplique la sanción correspondiente, de ser el caso.

**SUB CAPÍTULO III**
**DE LA COMISIÓN PERMANENTE Y COMISIÓN ESPECIAL DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS PARA DOCENTES**

**Artículo 91.- Constitución, estructura y miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes**

91.1 La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes se constituye mediante resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, según corresponda. Se encarga de los procesos administrativos disciplinarios por faltas que ameriten sanción de cese temporal o destitución del profesor, personal jerárquico, Subdirector de institución educativa, directivos de las instituciones educativas, sedes administrativas de las Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local y MINEDU, bajo responsabilidad funcional.

91.2 La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes está conformada por tres (03) miembros titulares y tres (03) miembros alternos, quienes asumen funciones en casos debidamente justificados. Los miembros de dicha comisión son los siguientes:

a. Un representante de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, quien lo preside.

b. Un representante de la Oficina de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, profesional en derecho, que presta servicios a tiempo completo y de forma exclusiva, quien actúa como Secretario Técnico y,

c. Un representante de los profesores nombrados de la jurisdicción.

91.3. Para el cumplimiento del debido proceso y los plazos establecidos, la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes puede contar con el asesoramiento de los profesionales que resulten necesarios.

**Artículo 92.- Constitución, estructura y miembros de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes**

92.1 La Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes se constituye mediante Resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, según corresponda. Se encarga de los procesos administrativos disciplinarios a los Directores o Jefes de Gestión Pedagógica y los Directores de UGEL por faltas que ameriten la sanción de cese temporal o destitución.

92.2. La Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes está conformada por tres (03) miembros titulares y tres (03) miembros alternos, quienes asumen funciones en caso debidamente justificado. Los miembros son funcionarios de igual o mayor nivel que el denunciado.

92.3. La Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes puede contar con el asesoramiento de los profesionales que resulten necesarios.

**Artículo 93.- Impedimentos para formar parte de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes**

Es impedimento para formar parte de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, estar cumpliendo sanción administrativa o haber sido sancionado administrativamente en los últimos cinco (5) años.

**Artículo 94.- Abstención para formar parte de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes**

El miembro de la Comisión Permanente y Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes debe abstenerse de formar parte de la misma en caso de:

a. Ser pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el procesado.

b. Haber intervenido como perito, testigo o abogado en la etapa investigatoria y en el mismo proceso.

**Artículo 95.- Funciones y atribuciones**

La Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, ejerce con plena autonomía las funciones y atribuciones siguientes:

a. Calificar e investigar las denuncias y procesos administrativos disciplinarios instaurados que le sean remitidas.

b. Proponer la adopción de medida preventiva de suspensión del denunciado en el ejercicio de su función.

c. Emitir Informe Preliminar sobre procedencia o no de instaurar proceso administrativo disciplinario.

d. Conducir los procesos administrativos disciplinarios en los plazos y términos de ley.

e. Evaluar el mérito de los cargos, descargos y pruebas.

f. Tipificar las faltas de acuerdo a la naturaleza de la acción y omisión.

g. Emitir el Informe Final recomendando la sanción o absolución del procesado en el plazo establecido.

h. Llevar el adecuado control, registro y archivo de los expedientes y la documentación remitida a la Comisión.

i. Elaborar informes mensuales sobre el estado de los procesos administrativos disciplinarios a cargo de la Comisión.

**SUB CAPÍTULO IV**

**DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

**Artículo 96.- Encausamiento y Acumulación**

96.1 El profesor cesante, puede ser sometido a proceso administrativo disciplinario por las faltas que hubiese cometido en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo a lo establecido en el presente Reglamento.

96.2 El profesor contratado, aun cuando haya concluido el vínculo laboral con el Estado, es sometido a proceso administrativo disciplinario regulado en la Ley No. 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.

96.3 La Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes puede acumular las denuncias, investigaciones y los procesos administrativos disciplinarios que guarden conexión y se encuentren pendientes de informe final. Dicha acumulación puede ser a petición de parte o de oficio, previo informe de la Comisión.

**Artículo 97.- Formalidad de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes**

El proceso administrativo disciplinario es escrito y sumario y está a cargo de la Comisión Permanente o de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, según corresponda.

**Artículo 98.- Instauración de Proceso Administrativo Disciplinario**

98.1. El proceso administrativo disciplinario se instaura por Resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada o por el funcionario que tenga la facultad delegada.

98.2. La resolución de instauración de proceso administrativo no es impugnable. La resolución y todos los actuados son derivados a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes que corresponda, para el trámite respectivo.

**Artículo 99.- Notificación de resolución de instauración de proceso administrativo y descargos**

99.1. El Área de Trámite Documentario de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, conforme a la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Adminis-

trativo General, efectúa la notificación de la resolución de instauración de proceso administrativo disciplinario.

99.2. La Instancia de Gestión Educativa Descentralizada queda dispensada de notificar si el administrado toma conocimiento de la resolución mediante su acceso directo y espontáneo al expediente, recabando su copia, y dejando constancia de esta situación en el expediente.

**Artículo 100.- Presentación de descargo y pruebas**

El procesado tiene derecho a presentar el descargo por escrito, el que debe contener la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas que desvirtúen los hechos materia del pliego de cargos o el reconocimiento de éstos, para lo cual puede tomar conocimiento de los antecedentes que dan lugar al proceso. El término de presentación de absolución de cargos es de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de la resolución de instauración de proceso administrativo disciplinario, excepcionalmente cuando exista causa justificada y a petición del interesado se puede prorrogar por cinco (5) días hábiles más.

**Artículo 101.- Informe oral personal o por apoderado**

Antes del pronunciamiento de las Comisiones Permanentes y Comisiones Especiales de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, el procesado puede solicitar autorización para hacer un informe oral en forma personal o por medio de apoderado, para lo cual las Comisiones señalan fecha y hora del mismo.

**Artículo 102.- Investigación, examen e informe final**

102.1.Las Comisiones Permanentes y Comisiones Especiales de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes realizan las investigaciones complementarias del caso, solicitando los informes respectivos, examinando las pruebas presentadas, considerando los principios de la potestad sancionadora señalados en el artículo 230º de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; elevando su Informe Final al Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada en un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables bajo responsabilidad funcional, recomendando las sanciones que sean de aplicación. Es prerrogativa del Titular determinar el tipo de sanción y el periodo a aplicarse. En caso el Titular no esté de acuerdo con lo recomendado por la Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, debe motivar su decisión.

102.2. El incumplimiento del plazo señalado no origina caducidad del proceso, sino que constituye falta pasible de sanción.

**Artículo 103.- Resolución de sanción o absolución**

El Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada emite la resolución de sanción o absolución, en el plazo de cinco (05) días de recibido el Informe Final de la Comisión de Proceso Administrativo Disciplinario para Docentes correspondiente.

**Artículo 104.- Ejecución de sanción**

El acto administrativo, debidamente notificado, que dispone sanción disciplinaria tiene carácter ejecutorio, conforme al artículo 192 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y conforme a los precedentes administrativos que dicte la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Las resoluciones de sanción generadas en procesos administrativos disciplinarios, no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno.

**Artículo 105.- Plazo de prescripción de la acción disciplinaria**

105.1 El plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario es de un (01) año contado desde la fecha en que la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada.

105.2. El profesor investigado plantea la prescripción como alegato de defensa y el titular de la entidad debe resolverla sin más trámite que la constatación de los plazos. La acción se podrá declarar prescrita, disponiéndose el deslinde de responsabilidades por la inacción administrativa.

105.3. La prescripción del proceso opera sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar.

**Artículo 106.- Interposición de recursos administrativos**

El profesor sancionado tiene derecho a interponer los recursos administrativos previstos en la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

**Artículo 107.- Del proceso administrativo disciplinario por infracciones al Código de Ética de la Función Pública**

El proceso administrativo disciplinario por infracciones se realiza según lo prescrito en la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 033-2005-PCM, y está a cargo de las Comisiones reguladas en los artículos 91 y 92 del presente Reglamento.

**Artículo 108.- Defectos de tramitación y silencio administrativo**

108.1. Contra los defectos de tramitación en el proceso administrativo disciplinario, el profesor puede formular queja, la misma que debe ser tramitada de acuerdo a lo previsto por el artículo 158 de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

108.2. En los procedimientos administrativos disciplinarios, opera el silencio administrativo conforme a lo dispuesto en la Ley 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

**Artículo 109.- Denuncia maliciosa**

El denunciado que considera que la denuncia en su contra ha sido efectuada de manera maliciosa tiene expedito su derecho para acudir a las instancias administrativas o judiciales para las acciones correspondientes.

## CAPÍTULO X
## TÉRMINO Y REINGRESO A LA CARRERA

### SUB CAPÍTULO I
### DEL TÉRMINO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

**Artículo 110.- Retiro de la Carrera Pública Magisterial**

El retiro de la carrera pública magisterial extingue la relación laboral del profesor con el Sector poniendo término a la carrera pública magisterial y a los derechos inherentes a ella. Se produce por las causales señaladas en el artículo 53 de la Ley y se formaliza mediante resolución administrativa de cese.

**Artículo 111.- Renuncia**

111.1. La renuncia se produce a solicitud expresa del profesor con firma legalizada ante Notario Público o autenticada por Fedatario.

111.2. La solicitud es presentada ante el jefe inmediato del profesor, con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario, previos a la fecha en que solicita su renuncia, siendo potestad del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada la exoneración del plazo.

111.3 El profesor comprendido en un proceso administrativo disciplinario, no puede presentar renuncia en tanto no se concluya el referido proceso, se delimite la responsabilidad y se cumpla con la ejecución de la sanción de ser el caso.

111.4 El profesor podrá solicitar el desistimiento de la renuncia sólo si no se ha emitido la resolución respectiva.

**Artículo 112.- Destitución**

112.1 La destitución es el término de la carrera pública magisterial producto de una sanción administrativa o como consecuencia de resolución judicial consentida y ejecutoriada de condena por delito doloso con pena privativa de la libertad efectiva.

112.2 En el caso de profesor retirado que luego de un proceso administrativo disciplinario es sancionado con destitución, la resolución correspondiente forma parte de su legajo.

**Artículo 113.- Retiro por no haber aprobado la evaluación de desempeño docente**

El profesor que conforme al segundo párrafo del artículo 23 de la Ley no apruebe la segunda evaluación extraordinaria de la evaluación de desempeño docente será cesado definitivamente de la carrera pública magisterial, sin previo proceso administrativo disciplinario.

**Artículo 114.- Retiro por límite de edad**

El profesor es retirado definitivamente al cumplir sesenta y cinco (65) años de edad. El retiro se efectúa de oficio debiendo la administración comunicar del hecho al profesor en un plazo no menor de quince (15) días calendario previos al retiro.

**Artículo 115.- Retiro por incapacidad permanente**

La autoridad competente, de oficio, emite la resolución administrativa disponiendo el retiro por incapacidad permanente para el trabajo, previo Informe Médico de la Junta Médica Evaluadora del Seguro Social de Salud-ESSALUD que determina la incapacidad permanente, física o mental del profesor.

**Artículo 116.- Retiro por fallecimiento**

La autoridad competente, de oficio, emite la resolución administrativa de cese por fallecimiento del profesor a partir del día de su deceso, acreditado con el Acta de Defunción emitida por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil-RENIEC.

**Artículo 117.- Datos relativos a la situación laboral**
Las resoluciones que determinan el término de la carrera pública magisterial del profesor deben estar debidamente motivadas, señalando expresamente la causal que se invoca, los documentos que acreditan la misma y los datos referentes a la situación laboral del ex profesor. Conlleva necesariamente el otorgamiento de la compensación por tiempo de servicios y los beneficios pensionarios si fuera el caso.

**Artículo 118.- Entrega del cargo**
Al término de la carrera pública magisterial, con excepción del retiro por fallecimiento, el ex servidor, bajo responsabilidad, hace entrega del cargo, bienes y asuntos pendientes de atención, ante la autoridad competente designada.

**Artículo 119.- Responsabilidad administrativa de profesores retirados**
La resolución de cese del profesor por renuncia, límite de edad o no haber aprobado la evaluación de desempeño docente, no lo exime de la responsabilidad administrativa que por el ejercicio de la función pública se determine. En el caso que un proceso administrativo disciplinario comprenda a un profesor fallecido, se da por concluido el proceso respecto a este último, continuando el proceso para los demás profesores que resulten responsables.

**SUB CAPÍTULO II**
**DEL REINGRESO A LA CARRERA**
**PÚBLICA MAGISTERIAL**

**Artículo 120.- Reingreso**
120.1. El reingreso es la acción administrativa mediante la cual por única vez el profesor renunciante a la carrera pública magisterial, puede solicitar su reingreso a la carrera. En caso de proceder se autoriza en las mismas condiciones laborales que tenía al momento del retiro.
120.2. Los profesores prohibidos de reingresar a la carrera pública magisterial, señalados en los literales b) y c) del artículo 54 de la Ley, están impedidos de participar en los concursos públicos de ingreso.

**Artículo 121.- Condiciones para el reingreso**
El profesor podrá solicitar su reingreso bajo las siguientes condiciones:
a. El reingreso se efectúa necesariamente en la misma jurisdicción a la que pertenecía la plaza de la que fue titular al momento del retiro.
b. Existencia de plaza vacante presupuestada en el mismo cargo, especialidad, modalidad, forma, nivel o ciclo educativo. Para el caso de los especialistas el reingreso sólo procede en la sede administrativa en la que laboró al momento del retiro.
c. El reingreso se realiza necesariamente después de los concursos públicos de reasignación y ascenso del profesor.

**Artículo 122.- Requisitos para reingreso**
Para el reingreso a la carrera pública magisterial, el profesor debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 18 de la Ley.

**Artículo 123.- Evaluación y aprobación expresa del reingreso**
Las instancias de gestión educativa descentralizada implementan los procesos evaluativos para el reingreso, en base a los lineamientos nacionales establecidos por el MINEDU.

**TÍTULO IV**
**REMUNERACIONES, ASIGNACIONES E INCENTIVOS**
**CAPÍTULO XI REMUNERACIONES**

**SUB CAPÍTULO I**
**DE LOS CONCEPTOS GENERALES**
**SOBRE REMUNERACIONES**

**Artículo 124.- Conceptos remunerativos y no remunerativos**
Los conceptos remunerativos y no remunerativos de la Ley son:

**a. Remuneración Íntegra Mensual - RIM:**
Es aquella cuya percepción es regular en su monto, permanente en el tiempo y se otorga con carácter general para todos los profesores de la carrera pública magisterial, según la escala magisterial alcanzada y la jornada de trabajo. Se fija mediante Decreto Supremo y constituye una escala única nacional de cumplimiento obligatorio por todas las instancias de gestión educativa descentralizadas del Sector Educación.

**b. Asignaciones Temporales:**
Son reconocimientos económicos que se otorgan al profesor por el ejercicio de la función bajo ciertas condiciones particulares y/o asumir cargos o funciones de mayor responsabilidad. Son percibidas siempre y cuando desarrolle su labor de manera efectiva bajo estas condiciones. Los criterios técnicos y montos de las asignaciones temporales son establecidas mediante Decreto Supremo.

**c) Incentivos:**
Son reconocimientos económicos u otros que valoran la excelencia profesional, el desempeño destacado, y los grados académicos obtenidos por el profesor. El MINEDU establece las características y condiciones para el otorgamiento de estos incentivos. El monto es fijado mediante Decreto Supremo.
**d) Beneficios:**
Son pagos determinados a que tienen derecho los profesores de carrera y se otorgan en los siguientes casos:
d.1. Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad.
d.2. Bonificación por Escolaridad.
d.3. Asignación por Tiempo de Servicios.
d.4. Subsidio por Luto y Sepelio.
d.5. Compensación por Tiempo de Servicios.
d.6. Compensación Extraordinaria Transitoria, de conformidad a lo establecido en el tercer párrafo de la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley.

**Artículo 125.- Ingreso Mensual – IM**
El ingreso mensual está constituido por la RIM más las Asignaciones Temporales, Incentivos y Beneficios, según corresponda a cada profesor.

**Artículo 126.- Facultad para creación, modificación e implementación de conceptos remunerativos y no remunerativos**
Los Gobiernos Regionales y Locales no tienen la facultad de crear, modificar o implementar escalas remunerativas distintas a la establecida por el Gobierno Nacional, ni asignaciones temporales, incentivos y beneficios establecidas en la Ley y el presente Reglamento, con excepción del Incentivo señalado en el artículo 60 de la Ley.

**SUB CAPÍTULO II**
**DE LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA MENSUAL – RIM**

**Artículo 127.- Remuneración Integra Mensual por Escala Magisterial**
127.1. La Remuneración Íntegra Mensual - RIM de la primera escala magisterial, fijada por el Gobierno Nacional, es la base referencial sobre la que se calcula el monto de la Remuneración Íntegra Mensual - RIM de las demás escalas magisteriales, según el porcentaje que le corresponde a cada una de ellas.
127.2. La Remuneración Íntegra Mensual - RIM que percibe el profesor se fija de acuerdo a su escala magisterial y jornada de trabajo semanal-mensual por las horas de docencia en aula, preparación de clases y evaluación, actividades extracurriculares complementarias, trabajo con las familias y la comunidad y apoyo al desarrollo de la institución educativa.

**Artículo 128.- Desempeño de otro cargo remunerado por función docente**
El profesor puede desempeñar una función docente adicional, siempre que no exista incompatibilidad horaria ni de distancias. El profesor tiene derecho a percibir el ingreso mensual que le corresponda por ejercicio del cargo adicional, con excepción de los aguinaldos por fiestas patrias y navidad, así como la bonificación por escolaridad, las cuales se otorgan de acuerdo a las normas específicas dictadas por el Gobierno Nacional.

**CAPÍTULO XII**
**ASIGNACIONES E INCENTIVOS**

**Artículo 129.- Asignaciones Temporales**
129.1. De acuerdo al artículo 56º de la Ley, el profesor tiene derecho a percibir asignaciones temporales siempre y cuando cumpla con las condiciones para su otorgamiento por cualquiera de los siguientes conceptos:
a. Por el ejercicio de cargos de mayor responsabilidad en las diferentes áreas de desempeño: directivos, especialistas, capacitadores y jerárquicos.
b. Por ubicación de la institución educativa donde presta servicios: zona rural y de frontera.
c. Por el tipo de la institución educativa donde presta servicios: unidocente, multigrado y/o bilingüe.
d. Por situaciones específicas autorizadas por norma legal expresa.
129.2. Los tipos de asignaciones temporales están señalados en el artículo 58º de la Ley.
129.3. De acuerdo a la Sétima Disposición Complementaria Transitoria y Final de la Ley, la asignación diferenciada por maestría y doctorado regulada por los Decretos Supremos Nº 050-2005-EF y Nº 081-2006-EF corresponde únicamente a aquellos profesores provenientes de la Ley del Profesorado en los mismos montos que vienen percibiéndola.

**Artículo 130.- Incentivo por excelencia profesional y desempeño destacado**
El incentivo por excelencia profesional y desempeño destacado del profesor se otorga en el marco

del Plan de Incentivos que para el efecto implemente el MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60º de la Ley.

**Artículo 131.- Incentivo por estudios de posgrado**

131.1. El incentivo por estudios de posgrado se otorga por única vez por cada grado académico alcanzado, en el marco del Plan de Incentivos que para el efecto implemente el MINEDU, como reconocimiento al profesor que obtenga el grado académico de maestría o doctorado, en educación o áreas académicas afines, con estudios presenciales en universidades debidamente acreditadas de acuerdo a las normas emitidas por el SINEACE.

131.2 Los profesores que ya perciben la Asignación Diferenciada por Maestría y Doctorado no tienen derecho a acceder a este incentivo.

**Artículo 132.- Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad**

Los montos, características y condiciones para el otorgamiento de estos aguinaldos son establecidos de acuerdo a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Público, por la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público y reglamentado por Decreto Supremo.

**Artículo 133.- Bonificación por Escolaridad**

El monto, características y condiciones para el otorgamiento de esta bonificación son establecidos por la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público y reglamentado por Decreto Supremo.

**Artículo 134.- Asignación por tiempo de servicios**

El profesor tiene derecho a percibir por única vez, una asignación por tiempo de servicios equivalente a dos (02) RIM de su escala magisterial al cumplir veinticinco (25) años de servicios y una (01) asignación por tiempo de servicios equivalente a dos (02) RIM de su escala magisterial al cumplir treinta (30) años de servicios.

El reconocimiento de dicho tiempo de servicios es de oficio y se formaliza mediante resolución en el mes en que el profesor cumpla los 25 ó 30 años de servicios de acuerdo al Informe Escalafonario.

Para el cómputo del tiempo de servicios se consideran los servicios prestados bajo los regímenes laborales de la Ley Nº 24029 - Ley del Profesorado y la Ley Nº 29062 - Ley de la Carrera Pública Magisterial, incluyendo los servicios docentes prestados al Estado en instituciones educativas públicas, en la condición de contratado por servicios personales.

Procede el reconocimiento por los servicios prestados como contratados por servicios personales, siempre que éstos hayan sido por servicios docentes con jornada de trabajo igual o mayor a doce (12) horas semanal-mensual. No son consideradas las resoluciones por reconocimiento de pago, los prestados en instituciones educativas particulares, servicios ad-honorem ni los prestados como personal administrativo.

**Artículo 135.- Subsidio por luto - sepelio**

135.1. El subsidio por luto - sepelio consiste en un solo beneficio que se otorga, a petición de parte, en los siguientes casos:

a. Por fallecimiento del profesor: Al cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, hijos, padres o hermanos, en forma excluyente y en dicho orden de prelación. En caso de existir más de un deudo con el mismo rango de prelación y con derecho al subsidio, éste es distribuido en partes iguales entre los beneficiarios.

b. Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos del profesor: Previa presentación del acta de defunción y los documentos que acrediten el parentesco.

135.2. Se reconoce dentro del plazo máximo de treinta (30) días calendarios posteriores a la presentación de la solicitud, no siendo necesario presentar los gastos de sepelio.

135.3 Este beneficio se otorga al profesor aun cuando éste se encuentre en uso de licencia o cumpliendo sanción administrativa.

**Artículo 136.- Compensación por tiempo de servicios**

136.1 Se otorga de oficio al cese del profesor, a razón del 14% de la RIM por año de servicios oficiales.

136.2 Para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios se toma como base la RIM que percibe el profesor al momento de su cese en función a su jornada laboral, escala magisterial alcanzada y los años de servicios docentes oficiales en la carrera, debidamente acreditados.

136.3 Es computable para dicho cálculo, el tiempo de servicios reconocidos y prestados por el profesor en el marco de la Ley Nº 24029 - Ley del Profesorado y de la Ley Nº 29062 - Ley de la Carrera Pública Magisterial, hasta por un máximo de treinta (30) años.

136.4. En caso de reingreso a la carrera pública

magisterial se inicia nuevamente el cómputo de los años de servicio para el otorgamiento de este beneficio.

136.5. El pago de este beneficio se realiza en función de los años completos laborados. De presentarse el caso de una fracción de año (meses), se considera como año completo si ésta supera los seis (06) meses.

**Artículo 137.- Características de las asignaciones temporales, incentivos y beneficios**

137.1. Las asignaciones temporales, incentivos y beneficios establecidos en la Ley y el presente Reglamento, no se incorporan a la RIM del profesor, no tienen carácter remunerativo ni pensionable y no se encuentran afectas a cargas sociales.

137.2. El profesor puede percibir simultáneamente más de una asignación temporal, en caso le corresponda.

137.3. Las asignaciones temporales por ubicación de la institución educativa en zona rural y de frontera y por tipo de institución educativa: unidocente, multigrado y/o bilingüe, las continúa percibiendo el profesor cuando se encuentre de licencia por incapacidad temporal, maternidad y en uso de vacaciones.

**TÍTULO V**
**JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

**CAPÍTULO XIII JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES**
**SUB CAPÍTULO I DE LA JORNADA DE TRABAJO**
**Artículo 138.- Jornada de trabajo**

La Jornada de trabajo se establece según el área de desempeño y el cargo que ejerce el profesor. La jornada de trabajo se realiza de lunes a viernes, con excepción de los Centros de Educación Básica Alternativa, Instituciones Educativas pertenecientes a EIB, los Centros de Educación Técnico-Productiva u otros, donde por la naturaleza del servicio el horario es flexible o que por razones debidamente justificadas así lo ameriten, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el MINEDU y autorizados por Resolución Ministerial.

**Artículo 139.- Jornada del profesor con aula a cargo**

La jornada de trabajo semanal-mensual del profesor que ejerce funciones de enseñanza en aula, en lasdiferentes modalidades, forma, niveles y ciclos educativos, es el siguiente:

a. Educación Básica Regular – EBR:
a.1. Inicial : 30 horas pedagógicas.
a.2. Primaria : 30 horas pedagógicas.
a.3. Secundaria : 24 horas pedagógicas.
b. Educación Básica Especial – EBE:
b.1. Inicial : 30 horas pedagógicas.
b.2. Primaria : 30 horas pedagógicas.
c. Educación Básica Alternativa – EBA:
c.1. Inicial/Intermedio: 30 horas pedagógicas.
c.2. Avanzado : 24 horas pedagógicas.
d. Educación Técnico Productiva – ETP las jornadas de trabajo son:
d.1. Básico : 30 horas pedagógicas.
d.2. Medio : 30 horas pedagógicas.
e. La jornada laboral del profesor coordinador de programa no escolarizado de educación inicial y del profesor coordinador de ODEC/ONDEC, es de cuarenta (40) horas pedagógicas semanal-mensual.

**Artículo 140.- Jornada de Trabajo Adicional de profesores de EBR secundaria y EBA avanzado**

La jornada de trabajo del profesor de EBR Secundaria y EBA Avanzado puede extenderse hasta un máximo de seis (06) horas, siempre y cuando la necesidad del servicio lo justifique y se cuente con la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Los profesores que se desempeñan en el Área de Gestión Pedagógica, con jornadas de trabajo de veinticuatro (24) y treinta (30) horas, pueden ampliar su jornada de trabajo hasta alcanzar cuarenta (40) horas para asumir otros cargos, siempre que la necesidad del servicio lo justifique y se cuente con la disponibilidad presupuestal correspondiente.

**Artículo 141.- Jornada de trabajo del personal jerárquico**

El personal jerárquico de las instituciones educativas tiene asignada una jornada de trabajo de cuarenta (40) horas pedagógicas semanal-mensual, distribuidas en los turnos de funcionamiento de la institución educativa. Tienen a su cargo el dictado obligatorio de doce (12) horas de clase, las cuales forman parte de su jornada de trabajo.

**Artículo 142.- Jornada de trabajo del Director y subdirector**

142.1. El Director y Subdirector de institución educativa, tiene asignada una jornada de trabajo de cuarenta (40) horas cronológicas semanal-mensual.

142.2 Las normas que regulen el proceso de racionalización de plazas establecerán, de ser el caso, las horas de clase que deben asumir el personal directivo de acuerdo a las características de la institución educativa.

**Artículo 143.- Jornada de trabajo del especialista en educación, formación, acompañamiento, innovación e investigación**

El especialista en educación, formación, acompañamiento, innovación e investigación tienen asignada una jornada de trabajo de cuarenta (40) horas cronológicas semanal-mensual.

**Artículo 144.- Jornada de trabajo del Director de UGEL, Director o Jefe de Gestión Pedagógica**

El Director de UGEL, Director o Jefe de Gestión Pedagógica tienen asignada una jornada de trabajo de cuarenta (40) horas cronológicas semanal-mensual.

**Artículo 145.- Tardanzas e inasistencias**

145.1 La tardanza es el ingreso del profesor al centro de trabajo después de la hora establecida.

145.2 Se considera como inasistencia al centro de labores:

a. La no concurrencia al centro de trabajo.

b. No desempeñar funciones habiendo concurrido al centro de trabajo.

d. Retiro antes de la hora de salida sin justificación alguna.

e. No registrar el ingreso y/o salida sin justificación.

145.3. Los descuentos por tardanza se efectúan enfunción al factor hora/minuto de acuerdo a la jornadade trabajo del profesor. Los descuentos por inasistenciase efectúan en función a la treintava parte del ingresomensual por cada día no laborado.

145.4. Las normas técnicas para efectuar los descuentos de los profesores serán determinados por el MINEDU.

**SUB CAPÍTULO II**

**DE LAS VACACIONES**

**Artículo 146.- Periodo vacacional por áreas de desempeño laboral**

Los periodos vacacionales de los profesores se determinan de acuerdo al área de desempeño laboral en la que presta sus servicios:

a. El profesor que labora en el Área de Gestión Pedagógica goza de sesenta (60) días anuales de vacaciones remuneradas, las que en todos los casos deben coincidir con las vacaciones de los estudiantes.

b. El profesor que labora en las Áreas de Gestión Institucional, Formación Docente o Innovación e Investigación, goza de treinta (30) días de vacaciones anuales remuneradas.

**Artículo 147.- Actividades de los profesores en las vacaciones escolares**

147.1. En las vacaciones escolares de medio año los profesores del Área de Gestión Pedagógica desarrollan actividades propias de su responsabilidad en el trabajo educativo, sin necesidad de asistir a la institución educativa. Sin embargo, en caso las instancias de gestión educativa descentralizada programen actividades que requieran de la asistencia del profesor, este se encuentra en la obligación de participar en las mismas, caso contrario se procederá con los descuentos correspondientes.

147.2. Los profesores de las otras áreas de desempeño laboral están obligados a asistir a la institución educativa.

**Artículo 148.- Condiciones para el goce de vacaciones**

El goce de las vacaciones se rige por las condiciones siguientes:

a. Las vacaciones de los profesores son irrenunciables, no son acumulables y el tiempo que duran se computa como tiempo de servicios.

b. Para el caso de los profesores que laboran en el área de Gestión Pedagógica, tienen derecho al reconocimiento oficial del periodo vacacional como tiempo de servicios, siempre y cuando acrediten como mínimo tres (03) meses de servicios en el año lectivo o periodo promocional anterior, considerando seis (06) días por cada mes laborado.

c. Para el caso de los profesores que laboran en las Áreas de Gestión Institucional, Formación Docente o Innovación e Investigación Pedagógica, las vacaciones se otorgan al cumplir el profesor doce (12) meses de trabajo efectivo, incluidos los periodos de licencia con goce de remuneraciones. La Dirección de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada fija mediante resolución el mes en que se debe hacer efectivo las vacaciones, las cuales se deben otorgar entre los meses de abril a noviembre de cada año.

**Artículo 149.- Vacaciones truncas**

Los profesores que cesen sin cumplir el periodo laboral que le permite gozar del periodo vacacional anual, tienen derecho al reconocimiento de sus vacaciones truncas.

**Artículo 150.- Remuneración Vacacional**

La remuneración vacacional del profesor se determina de acuerdo al área de desempeño laboral en el que presta servicios de la siguiente manera:

a. En el Área de Gestión Pedagógica la remuneración vacacional se determina en proporción a los meses y días laborados durante el año lectivo anterior, tomando como base la remuneración integra mensual y las asignaciones temporales que le correspondan, vigentes a la fecha del periodo vacacional.

b. En las Áreas de Gestión Institucional, Innovación e Investigación y Formación Docente, la remuneración vacacional toma como base la remuneración integra mensual y las asignaciones temporales que le correspondan, vigentes a la fecha del periodo vacacional.

**Artículo 151.- Remuneración Vacacional Trunca**

La remuneración vacacional trunca del profesor se determina de acuerdo al área de desempeño laboral en el que presta servicios de la siguiente manera:

a. En el Área de Gestión Pedagógica la remuneración vacacional trunca se calcula en proporción de un quinto de la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales que percibe el profesor al momento del retiro por cada mes de servicio efectivo durante el año lectivo.

b. En las Áreas de Gestión Institucional, Formación Docente, Innovación e Investigación la remuneración vacacional trunca se calcula en proporción de un doceavo de la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales que percibe el profesor al momento del retiro por cada mes de servicio efectivo durante el año.

**Artículo 152.- Compensación Extraordinaria Transitoria**

La Compensación Extraordinaria Transitoria establecida en el tercer párrafo de la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley se considera para determinar la remuneración vacacional de los profesores.

**Artículo 153.- Remuneración por Jornada de Trabajo Adicional**

El pago de las horas laboradas adicionalmente se realiza en función al valor de la hora de trabajo de la escala magisterial en la que se encuentra ubicado el profesor, en tanto la necesidad del servicio lo justifique. No son consideradas como parte de la Remuneración Integra Mensual y se encuentran afectas a cargas sociales en la misma proporción que la fi jada para ésta y no se considera para determinar la remuneración vacacional ni las asignaciones temporales ni los beneficios que dispone la Ley.

**CAPÍTULO XIV**

**SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

**SUB CAPÍTULO I**

**DE LA REASIGNACIÓN**

**Artículo 154.- Reasignación**

154.1 La reasignación es el desplazamiento del profesor de carrera de la plaza de la cual es titular a otra plaza orgánica vacante del mismo cargo y área de desempeño laboral.

154.2 Es de carácter definitivo y equivale al término de la función docente en la entidad de origen y el inicio en la entidad de destino, sin interrupción del vínculo laboral y manteniendo la escala magisterial alcanzada.

154.3 El MINEDU establecerá los lineamientos y procedimientos del proceso de reasignación

**Artículo 155.- Causales de reasignación**

La reasignación puede ser solicitada por las razones siguientes:

a. Salud,
b. Interés personal,
c. Unidad familiar,
d. Racionalización y
e. Situaciones de emergencia

**Artículo 156.- Reasignación por razones de salud**

La reasignación por salud procede cuando:

a. Alguna enfermedad impide al profesor prestar servicios en forma permanente en el lugar donde se encuentra ubicada la institución educativa o sede administrativa donde labora y requiere atención médica especializada permanente en un lugar distinto.

b. El profesor ha hecho uso de doce (12) meses de licencia por incapacidad temporal y, no obstante ello, requiere necesariamente tratamiento especializado en un lugar distinto del que se encuentra ubicada la institución educativa o sede administrativa donde presta servicios.

**Artículo 157.- Documentos para reasignación por razones de salud**

157.1. Para la reasignación por razones de salud el profesor debe presentar los siguientes documentos:

a. Solicitud por escrito ante la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada donde desee ser reasignado, el cual bajo ningún motivo podrá ser dentro del mismo distrito en el que se encuentra ubicada la plaza de origen.
b. Informe Médico emitido por un Centro Asistencial del Ministerio de Salud o por ESSALUD, el que indicará el diagnóstico del estado de salud y la recomendación de su tratamiento, adjuntándose las pruebas auxiliares que acrediten la enfermedad.
157.2. La entidad de destino deberá evaluar el Informe Médico presentado por el peticionante y, de ser el caso, solicitar informes médicos complementarios o requerir un informe médico adicional. En caso de no ameritar la reasignación, el expediente será devuelto al interesado.

**Artículo 158.- Reasignación por interés personal y por unidad familiar**

158.1 La reasignación por interés personal y por unidad familiar se realiza anualmente, entre los meses de octubre a diciembre, a petición de parte y mediante concurso público
158.2 Para solicitar la reasignación por interés personal o por unidad familiar el profesor debe acreditar:
a. Estar comprendido como mínimo tres (03) años como profesor nombrado.
b. Acreditar dos (02) años de servicios oficiales efectivos en el lugar de su último cargo.
c. Haber aprobado la última evaluación de desempeño laboral.
158.3. En el caso de la reasignación por unidad familiar el profesor debe acreditar además que el cónyuge, hijos menores de edad o padres mayores de setenta (70) años de edad o incapacitados, tengan residencia en el lugarde destino.
158.4. Para la reasignación por interés personal y unidad familiar se establece un único cuadro de méritos, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el MINEDU. La adjudicación se realiza en acto público y en estricto orden de méritos, una vez al año.
Transcurrida la adjudicación dicho cuadro de méritos pierde vigencia.

**Artículo 159.- Reasignación por racionalización**

La reasignación por racionalización se realiza luego de determinar la excedencia de profesores en las instituciones educativas, de acuerdo a los criterios y condiciones que se determinen en los lineamientos del proceso de racionalización.
Este tipo de reasignación se realiza también como consecuencia de los procesos de reestructuración, supresión o adecuación total o parcial de una institución educativa o sede administrativa.

**Artículo 160.- Reasignación por situaciones de emergencia**

Las instancias de gestión educativa descentralizada, DRE y/o UGEL, autorizan la reasignación por situaciones de emergencia cuando el profesor y/o sus familiares directos que radican en zona declarada en emergencia por Decreto Supremo, son amenazados en forma constante por razones de terrorismo o narcotráfico, previa investigación e informe documentado de la máxima autoridad política, policial o militar de la zona donde presta servicios.

**Artículo 161.- Tipos de reasignación**

161.1 Considerando los niveles de desplazamiento entre los diferentes ámbitos jurisdiccionales, existen tres (03) tipos de reasignación:
a. Tipo 1: Cuando el desplazamiento del profesor se realiza de una institución educativa a otra perteneciente a la misma UGEL.
b. Tipo 2: Cuando el desplazamiento del profesor se produce de una institución educativa a otra perteneciente a una UGEL diferente a la de origen, dentro de la misma región. En el caso de los especialistas es el desplazamiento de una sede administrativa de la DRE o UGEL a otra dentro de la misma Región.
c. Tipo 3: Cuando el desplazamiento del profesor se produce de una institución educativa a otra perteneciente a una UGEL de distinta región. En el caso de los especialistas es el desplazamiento de una sede administrativa de la DRE o UGEL a otra de distinta región.
161.2. La adjudicación se realiza considerando como prelación la reasignación Tipo 1, Tipo 2 y Tipo 3 respectivamente.

**Artículo 162.- Requisitos específicos para la reasignación en instituciones educativas pertenecientes EIB y de acción conjunta**

162.1 Para ser reasignado a una institución educativa perteneciente a EIB el profesor debe acreditar además el dominio de la lengua materna de los educandos y demostrar el conocimiento de la cultura local.

162.2 Para ser reasignado a una institución educativa de acción conjunta, el profesor debe acreditar además la propuesta del Promotor o Director de la institución educativa.

**Artículo 163.- Reasignación en Área de Gestión Pedagógica y Gestión Institucional**

Para el caso de los profesores del Área de Gestión Pedagógica y Área de Gestión Institucional que prestan servicios en las instituciones educativas, la reasignación se efectúa necesariamente al mismo cargo de otra institución educativa perteneciente a la misma modalidad, forma, nivel y/o ciclo educativo.

**Artículo 164.- Posesión de cargo**

El profesor reasignado debe asumir el cargo en un plazo de cinco (5) días hábiles, más el término de la distancia, de haber sido notificado bajo responsabilidad administrativa. De no asumirse el cargo se deja sin efecto la reasignación.

**Artículo 165 - Profesores impedidos de reasignación**

Están impedidos de pedir reasignación los profesores comprendidos en procesos administrativos disciplinarios, cumpliendo sanción administrativa, en uso de licencia y los que están en proceso de racionalización; así como los que hayan suscrito compromisos específicos de no reasignación, dentro de programas especiales del MINEDU o el Gobierno Regional.

**SUBCAPÍTULO II DE LA PERMUTA**

**Artículo 166.- Permuta**

166.1 La permuta es la acción administrativa de personal que autoriza a dos (02) profesores intercambiar por mutuo acuerdo de manera definitiva sus plazas.

166.2 La permuta se ejecuta una vez al año, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el MINEDU, y se hace efectiva a partir del primer día de inicio de clases del periodo lectivo siguiente

**Artículo 167.- Condiciones para la permuta**

167.1 La permuta procede cuando los solicitantes cumplan con las siguientes condiciones:

a. Estar comprendidos en la misma escala magisterial.

b. Desempeñar en condición de titulares el mismo cargo y pertenecer a igual área de desempeño laboral.

c. Desempeñar la misma jornada de trabajo.

d. Ser profesor nombrado como mínimo cinco (05) años.

e. Acreditar tres (03) años de servicios oficiales efectivos en el lugar de su último cargo.

f. Haber aprobado la última evaluación de desempeño docente o en el cargo.

g. No estar inmerso en proceso administrativo disciplinario o haber sido sancionado en los últimos cinco años.

167.2 No procede la permuta cuando los profesores solicitantes prestan servicios dentro del mismo distrito o cuando a alguno de ellos le falte menos de cinco (05) años para cesar por límite de edad.

**Artículo 168.- Permuta en el Área de Gestión Pedagógica y Área de Gestión Institucional**

Para el caso de los profesores que prestan servicios en el Área de Gestión Pedagógica y los que prestan servicios en los cargos directivos del Área de Gestión Institucional, la permuta se realiza necesariamente en la misma modalidad, forma, nivel y ciclo educativo.

**Artículo 169.- Desistimiento**

Procede el desistimiento de cualquiera de las partes, el cual se formaliza por escrito y con firma legalizada ante Notario Público, en tanto no se haya emitido la resolución respectiva.

**Artículo 170.- Emisión de resolución y remisión de ficha escalafonaria**

Emitida la resolución de permuta por la DRE o UGEL, el legajo de personal y la ficha escalafonaria de ambos profesores son remitidos a la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada o instancias de gestión educativa descentralizadas involucradas.

**SUB CAPÍTULO III DEL DESTAQUE**

**Artículo 171.- Destaque**

171.1 El destaque es el desplazamiento temporal y excepcional de un profesor nombrado a una plaza vacante presupuestada de la misma u otra Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, para desempeñar el mismo cargo. Se otorga previa autorización de la entidad de origen y a solicitud de la entidad de destino, considerando la necesidad institucional, razones de salud y unidad familiar.

171.2 No procede el destaque de un profesor para ocupar un cargo distinto al cargo de origen, ni para realizar funciones administrativas.

**Artículo 172.- Destaque entre instituciones educativas de una misma UGEL**

172.1 Entre instituciones educativas pertenecientes a la misma UGEL el Director de la institución educativa de destino presenta la solicitud de destaque a la UGEL para que emita la conformidad.
172.2 La UGEL solicita al Director de la institución educativa de origen la autorización correspondiente.
172.3 El Titular de la UGEL emite la resolución de destaque.

**Artículo 173.- Destaque entre instituciones educativas de distintas UGEL**

173.1. Entre instituciones educativas pertenecientes a distintas Unidades de Gestión Educativa Local.
173.2 El Director de la institución educativa de destino presenta la solicitud de destaque a su UGEL para que emita la conformidad.
173.3 La UGEL de destino traslada la solicitud de destaque a la UGEL de origen para que esta emita su conformidad y solicite al Director de la institución educativa de origen la autorización correspondiente.
173.4 El Titular de la UGEL de origen emite el cese de pago temporal y el Titular de la UGEL de destino emite la resolución de destaque.

**Artículo 174.- Destaque entre instancias de gestión educativa descentralizadas**

174.1. Los Especialistas de las áreas de desempeño laboral establecidas en los literales b., c. y d. del artículo 12 de la Ley, pueden ser destacados indistintamente entre las sedes administrativas de las Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones Regionales de Educación y el MINEDU.
174.2. El Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada de destino traslada la solicitud de destaque al Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada de origen para su autorización.
174.3. El Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada de origen emite el cese de pago temporal y el Titular de la sede administrativa de destino emite la resolución de destaque.

**Artículo 175.- Condiciones del destaque**

Las condiciones de acuerdo a las cuales se otorga el destaque son:
a. El destaque no pude ser menor a treinta (30) días ni exceder el ejercicio fiscal.
b. Es potestad de los titulares de las instancias correspondientes aceptar la solicitud de destaque.
c. Carece de validez todo destaque que no cuente con la autorización resolutiva.
d. El profesor destacado realiza necesariamente las mismas funciones, en el mismo nivel, modalidad y forma educativa en la que se encuentra nombrado.
e. El profesor destacado percibe la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales que le correspondan en el cargo de destino.
f. El profesor no puede ser destacado por un periodo mayor a dos (02) años continuos.
g. El profesor conserva su plaza en la entidad de origen que es nombrado, mientras dure su destaque.

**SUB CAPÍTULO IV DEL ENCARGO**

**Artículo 176.- Encargo**

176.1 El encargo es la autorización para ocupar temporal y excepcionalmente un cargo vacante de mayor responsabilidad, sin exceder el periodo del ejercicio fiscal. En algunos casos esta acción puede generar el desplazamiento del profesor fuera de su centro de trabajo.
176.2 El MINEDU establece los procedimientos para el proceso de encargatura, el cual debe contemplar como requisito haber aprobado la última evaluación de desempeño docente o en el cargo.
176.3. El profesor encargado conserva la plaza en la que fue nombrado.
176.4. El encargo no genera ascenso de escala magisterial en ningún caso.

**Artículo 177.- Tipos de encargo**

Los tipos de encargo son:
a. Encargo de puesto: se autoriza en plaza orgánica vacante debidamente presupuestada o en plaza vacante generada por ausencia temporal del titular.
b. Encargo de funciones: se autoriza únicamente para asumir el cargo de director de institución educativa, en caso ésta última no cuente con la plaza orgánica vacante debidamente presupuestada. En este caso el profesor encargado continúa ejerciendo su labor docente en aula.

**Artículo 178.- Puestos de trabajo accesible por encargo**

Los profesores pueden acceder mediante encargo a los siguientes puestos de trabajo:
a. Jerárquicos.
b. Subdirectores.
c. Directores.

d. Especialistas de las áreas de desempeño laboral señaladas en los literales b), c) y d) del artículo 12 de la Ley.

**Artículo 179.- Remuneración durante el encargo**

179.1. En tanto esté vigente el encargo, el profesor percibe, por la Instancia de Gestión Edu-cativa Descentralizada de destino, la remune-ración íntegra mensual que le corresponde por la escala magisterial y la jornada de trabajo de su cargo de origen, dejando depercibir las asigna-ciones temporales del cargo de origen. El profesor encargado conserva la plaza en la que fue nombrado.

179.2. Asimismo, le corresponde percibir, las asignaciones temporales por cargo de destino y la asignación por jornada de trabajo adicional de ser el caso.

179.3. Considerando que el encargo no genera derechos por su naturaleza temporal, la remuneración por jornada de trabajo adicional y la asignación por cargo, no constituyen base de cálculo para la remuneración vacacional de los profesores encargados.

**SUB CAPÍTULO V**
**DE LA LICENCIA**

**Artículo 180.- Licencia**

Es el derecho del profesor para no asistir al centro de trabajo por uno o más días. Se formaliza mediante resolución administrativa por la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada. Su tramitación se inicia en su centro laboral y culmina en la instancia superior correspon-diente. Puede ser con goce o sin goce de remuneraciones.

**Artículo 181.- Disposiciones comunes a la licencia con goce o sin goce de remuneración**

La licencia con goce o sin goce de remuneración se rige por las disposiciones comunes siguientes:

a. Se inicia con la petición de la parte interesada dirigida al Titular de la entidad.

b. La sola presentación de la solicitud no da derecho al goce de la licencia.

c. Para el cómputo del período de licencia, por cada cinco (05) días consecutivos o no dentro del año fiscal, acumulará los días sábados y domingos; igual procedimiento se seguirá cuando involucre días feriados no laborables.

d. Se otorga de manera temporal, sin exceder el periodo máximo establecido para cada uno de los tipos de licencia, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones

**Artículo 182.- Control de licencias en el Escalafón Magisterial**

El responsable del Escalafón Magisterial de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada llevará un control minucioso de las licencias, bajo responsabilidad

**SUB CAPÍTULO VI**
**DE LA LICENCIA CON GOCE**
**DE REMUNERACIONES**

**Artículo 183.- Licencias con goce de remuneración**

183.1 Las razones que permiten la solicitud de la licencia con goce de remuneración están descritas en el literal a) del artículo 71 de la Ley y se rigen por las disposiciones del presente subcapítulo del Reglamento.

183.2. El tiempo que dure la licencia con goce de remuneraciones se computa como tiempo de servicios.

**Artículo 184.- Licencia por incapacidad temporal**

La licencia por incapacidad temporal se rige por lo siguiente:

a. Se otorga conforme a las disposiciones de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Salud y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 009-97-SA.

b. Corresponde al empleador el pago de remune-raciones hasta por los primeros veinte (20) días, correspondiendo a ESSALUD el pago del subsidio a partir del vigésimo primer día hasta un máximo de once (11) meses y diez (10) días consecutivos.

c. Si ESSALUD, a través de la Junta Médica diagnos-tica incapacidad permanente, la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada cesará al profesor por este motivo.

d. Corresponde a la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, abonar la diferencia remunerativa con el subsidio que otorga ESSALUD hasta completar el 100% de la remuneración.

**Artículo 185.- Licencia por maternidad**

La licencia por maternidad se rige por lo siguiente:

a. Se otorga conforme a las disposiciones de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Salud y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 009-97-SA; asimismo por las Leyes Nº 26644, 27403, 27408 y 29992.

b. Es el derecho a gozar de cuarenta y cinco (45) días de descanso pre-natal y cuarenta y cinco (45) días de descanso post-natal.

c. En tanto el informe médico o el certificado de incapacidad temporal lo disponga, el goce puede ser diferido, parcial o totalmente y acumulado al post-natal, a decisión de la profesora gestante, comunicando a la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada dos (02) meses antes de la fecha probable del parto.

d. El descanso post-natal se extenderá treinta (30) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.

e. En caso de adelanto de alumbramiento, los días de adelanto se acumularán al descanso post-natal. Si el alumbramiento es después de la fecha probable de parto, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal.

**Artículo 186.- Licencia por Adopción**

La licencia por adopción se rige por lo siguiente:

a. Conforme a la Ley Nº 27409 - Ley que Otorga Licencia Laboral por Adopción, el profesor tiene derecho a una licencia con goce de remuneraciones por treinta (30) días naturales, a partir del día siguiente de la resolución de colocación familiar y suscrita el acta de entrega del niño y siempre que el adoptado no tenga más de doce (12) años de edad. La falta de comunicación al empleador en un plazo de quince (15) días naturales a la entrega del niño impide al profesor el goce de la misma.

b. Si los peticionarios son profesores y cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.

c. Si el personal directivo tiene vacaciones pendientes, éste será computado a partir del día siguiente de vencida la licencia.

**Artículo 187.- Licencia por Paternidad**

La licencia por paternidad se rige por lo siguiente:

a. El profesor de la actividad pública, tiene derecho a licencia remunerada por paternidad por cuatro (04) días hábiles consecutivos, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente declarada judicialmente.

b. La licencia se computa desde la fecha que el profesor indique, comprendida entre la fecha de nacimiento del hijo y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo.

c. El profesor debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de quince (15) días naturales, respecto de la fecha probable del parto.

**Artículo 188.- Licencia por fallecimiento de padres, cónyuge e hijos**

La licencia por fallecimiento de padres, cónyuges e hijos se rige por lo siguiente:

a. Se concede en cada caso, si el deceso se produjera en la provincia donde presta servicios el profesor, la licencia es por ocho (08) días calendario y si el deceso o sepelio se produjera en provincia distinta al de su centro de trabajo, la licencia es por quince (15) días calendario.

b. Se computa a partir del día siguiente del fallecimiento.

c. Se concede sin deducción del período de vacaciones.

**Artículo 189.- Licencia por siniestros**

La licencia por siniestros se rige por lo siguiente:

a. Se concede en los casos de causa fortuita o fuerza mayor como terremotos, inundaciones, huaycos, incendios, conmoción social, y similares.

b. Es determinada por la autoridad competente, sin exceder el plazo de treinta (30) días calendario.

**Artículo 190.- Licencia por Estudios de posgrado, especialización o perfeccionamiento**

190.1. El profesor puede solicitar licencia con goce de remuneración por estudios de posgrado, especialización o perfeccionamiento, autorizados por el MINEDU y los Gobiernos Regionales.

190.2. La licencia se otorga al profesor hasta por un máximo de dos (02) años, bajo las siguientes condiciones:

a. Acreditar un mínimo de tres (03) años como profesor nombrado.

b. Contar con el auspicio o propuesta de la casa superior de estudios a través del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo - PRONABEC o por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación – CONCYTEC.

c. Compromiso a servir en su entidad por el doble del tiempo de licencia, contados a partir de su reincorporación.

d. El profesor al que se le otorgó licencia por estudios no podrá solicitar una nueva licencia de este tipo antes de que transcurra un período equivalente al doble de la licencia inicialmente concedida.

**Artículo 191.- Licencia por capacitación organizada por el MINEDU o los Gobiernos Regionales**

La licencia con goce de remuneración por capacitación se otorga al profesor para participar en proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa, sistematización de

experiencias, pasantías, viajes de estudio y proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos, promovidos por el MINEDU o los Gobiernos Regionales.

**Artículo 192.- Licencia por asumir representación oficial del Estado Peruano**

192.1 La licencia con goce de remuneración por asumir representación oficial del Estado Peruano se otorga al profesor que represente al Perú en certámenes de carácter nacional y/o internacional de carácter científico, educativo, cultural y deportivo.

192.2. La Resolución de licencia será expedida por el MINEDU y es hasta por treinta (30) días.

**Artículo 193.- Licencia por citación expresa, judicial, militar o policial**

193.1. La licencia con goce de remuneración por citación expresa, judicial militar o policial se concede al profesor que deba concurrir a lugar geográfico diferente a su centro laboral para resolver asuntos, judiciales,militares o policiales, previa presentación de la notificación. Se otorga por el tiempo que dure la concurrencia más el término de la distancia.

193.2. La licencia no procede por detención privativa de la libertad.

**Artículo 194.- Licencia por representación sindical**

194.1. La licencia con goce de remuneración por representación sindical se otorga a cuatro (04) miembros de la Junta Directiva del Sindicato o Federación Magisterial, constituido para la defensa de los derechos e intereses del Magisterio Nacional, que se encuentren debidamente inscritos en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos - ROSSP correspondiente.

194.2. Por cada DRE del ámbito nacional corresponde licencia con goce de haber a un (01) representante de la Base del Sindicato Magisterial o Sindicato de Profesores debidamente inscrito en el ROSSP.

194.3. La licencia es por el período de un (01) año, renovable hasta por el período que dure el mandato del representante sindical, conforme lo establece el estatuto inscrito en el ROSSP.

194.4. Para los efectos de trato directo se debe tener presente lo dispuesto por el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2003-TR.

**Artículo 195.- Licencia por desempeño de Consejero Regional o Regidor Municipal**

195.1. La licencia con goce de remuneración por desempeño como Consejero Regional o Regidor municipal se otorga conforme a la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y Ley Orgánica de Municipalidades, cuandolos profesores son electos como Consejeros Regionales o Regidores Municipales respectivamente, en atenciónal interés común del servicio educativo, se les concede hasta un (01) día semanal mensual de licencia con gocede remuneraciones por el tiempo que dure su mandato.

195.2. Mientras ejerzan su función como Consejero o Regidor, por su cargo docente no pueden ser reasignadossin su consentimiento.

**SUB CAPÍTULO VII**
**DE LA LICENCIA SIN GOCE**
**DE REMUNERACIONES**

**Artículo 196.- Disposiciones generales de la licencia sin goce de remuneración**

La licencia sin goce de remuneración se rige por las disposiciones generales siguientes:

a. Por razón del servicio, la solicitud de licencia puede ser denegada, diferida o reducida.

b. El profesor debe contar con más de un (01) año de servicios efectivos y remunerados en condición de nombrado, para solicitar licencia.

c. Procede atender la petición del profesor de dar por concluida su licencia sin goce de remuneraciones antes del periodo solicitado, debiendo retomar sus funciones.

**Artículo 197.- Duración de la licencia sin goce de remuneración**

Las razones que permiten la solicitud de la licencia sin goce de remuneración están descritas en el literal b) del artículo 71 de la Ley y su duración se rigen por las siguientes reglas:

a. El profesor para atender asuntos particulares, puede solicitar licencia hasta por dos (02) años, continuos o discontinuos, contabilizados dentro de un periodo de cinco (05) años.

b. Por estudios de posgrado, especialización y capacitación en el país o el extranjero relacionado con su nivel educativo profesional, sin el auspicio o propuesta del MINEDU o del Gobierno Regional hasta por dos (02) años.

c. Por desempeño de funciones públicas por elección o cargos públicos rentados, o por asumir cargospolíticoso de confianza. Su vigencia es mientras permanezca enel cargo asumido.

d. Por enfermedad grave de los padres, cónyuge, conviviente reconocido judicialmente o hijos hasta por seis (06) meses. Se adjuntará el diagnóstico médico que acredite el estado de salud del familiar.

**SUB CAPÍTULO VIII DEL PERMISO**

**Artículo 198.- Permiso**

El permiso es la autorización del jefe inmediato, previa solicitud de parte del profesor, para ausentarse por horas del centro laboral durante la jornada laboral. Se concede por los mismos motivos que las licencias, así como otras normas específicas y se formaliza con la papeleta de permiso.

**Artículo 199.- Permiso con goce de remuneraciones**

El permiso con goce de remuneración se rige por las reglas siguientes:

a. Por enfermedad.- Se concede al profesor para concurrir a las dependencias de ESSALUD, debiendo a suretorno acreditar la atención con la constancia respectivafirmada por el médico tratante.

b. Por maternidad.- Se otorga a las profesoras gestantes para concurrir a sus controles en las dependencias de ESSALUD o facultativo de su preferencia, debiendo a su retorno acreditar la atención con la constancia firmada por el médico tratante.

c. Por lactancia.- Se concede a la profesora en periodo de lactancia a razón de una (01) hora diaria al inicio o al término de su jornada laboral hasta que el hijo cumpla un (01) año de edad. No hay compensación y se autoriza por resolución de la autoridad competente.

d. Por capacitación oficializada.- Se concede al profesor propuesto para concurrir a certámenes, seminarios, congresos auspiciados u organizados porel MINEDU o Gobierno Regional, vinculados con las funciones y especialidad del profesor.

e. Por citación expresa de la autoridad judicial, militar o policial.- Se concede al profesor previa presentación de la notificación o citación respectiva, para concurrir o resolver diligencias judiciales, militares o policiales dentro de la localidad.

f. Por onomástico.- El profesor tiene derecho a gozar de descanso físico en el día de su onomástico, si éste recae en un día no laborable, el descanso físico será el primer día útil siguiente.

g. Por el día del Maestro.- El profesor tiene derecho a gozar de permiso por el día del Maestro.

h. Para ejercer docencia Superior o Universitaria.- Los profesores que laboran en el Área de Gestión Institucional tienen derecho a gozar de permisos para ejercer docencia en Institutos o Escuelas Superiores y Universidades. El tiempo máximo será de seis (06) horas semanales y es compensado con trabajo adicional en el mes. Se requiere contar para este caso con la aprobación de su superior jerárquico.

i. Por representación sindical.- Son las facilidades que la Autoridad Administrativa concede a los miembros de la Junta Directiva vigente e inscrito en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Administrativos (ROSSP) siempre que no afecte el funcionamiento de la entidad.

**Artículo 200.- Permiso sin goce de remuneraciones**

El permiso sin goce de remuneración se rige por las reglas siguientes:

a. Por motivos particulares.- Se concede al profesor para que atienda asuntos particulares debidamente sustentados, los mismos que son acumulados mensualmente y expresados en horas.

b. Por capacitación no oficializada.- Se concede al profesor cuando el certamen, seminario o congreso no es auspiciado por la entidad, ni es propuesto por la misma.

c. Por enfermedad grave de padres, cónyuge, conviviente o hijos.- Se concede al profesor en caso deenfermedad grave de padres, cónyuge, conviviente ohijos, previa a la presentación del certificado médico correspondiente.

**CAPÍTULO XV**

**PROCESO DE RACIONALIZACIÓN DE PLAZAS**

**Artículo 201.- Proceso de racionalización**

201.1. El proceso de racionalización de plazas es un proceso permanente, obligatorio y prioritario que está orientado a identificar excedencias y necesidades de plazas en las instituciones educativas, buscando equilibrar la oferta y la demanda educativa, con un criterio de flexibilidad, en función a:

a. La realidad geográfica, socioeconómica y demográfica.

b. Las condiciones y necesidades pedagógicas.

c. Las limitaciones de la infraestructura educativa y recursos humanos.

201.2. El proceso de racionalización se realiza entre los meses de marzo a junio de cada año,

de acuerdo a los lineamientos, criterios y procedimientos que establece el MINEDU.

**Artículo 202.- Ubicación y distribución de los profesores**

202.1. Las instancias de gestión educativa descentralizada, en el marco de lo establecido en el artículo 74 de la Ley, deben garantizar una adecuada ubicación y distribución de los profesores en su jurisdicción, conforme a la necesidad y demanda del servicio educativo.

202.2. Las normas que regulen el proceso de racionalización de plazas establecerán, de ser el caso, las horas de clase que deben asumir el personal directivo de acuerdo a las características de la institución educativa.

**Artículo 203.- Responsabilidad de los directores en el proceso de racionalización**

203.1. Es responsabilidad de los Directores de las instancias de gestión educativa descentralizadas de los ámbitos local y regional y de los directores de las instituciones educativas públicas, a través de sus Comisiones de Racionalización, ejecutar las acciones de racionalización que garanticen la existencia de plazas y personal estrictamente necesarios que aseguren el normal funcionamiento de la institución educativa.

203.2. Los directores de instituciones educativas y los integrantes de las Comisiones de Racionalización que reporten información falsa o tardía y sobredimensionen las metas de atención, incurren en falta grave.

**Artículo 204.- Documentación e instrumentos de trabajo**

La Comisión de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, para la revisión del proceso de racionalización, utilizará los siguientes documentos e instrumentos de trabajo:

a. Informe de racionalización presentado por el director de la institución educativa, debidamente sustentado y rubricado por la Comisión de la Institución Educativa.

b. Copia de evaluación de los estudiantes del año anterior.

c. Nómina de Matrícula del año vigente.

d. Cuadro de Distribución de Secciones y Horas de Clase aprobado y vigente.

e. Cuadro de Distribución de Secciones y Horas de Clase aprobado del año anterior.

f. Presupuesto Analítico de Personal, aprobado y vigente.

g. Aplicativos informáticos del MINEDU.

**Artículo 205.- Reasignación del profesor excedente**

205.1. El profesor declarado excedente permanece en la institución educativa hasta que se formalice su resolución de reasignación por racionalización en otra institución educativa donde exista vacante.

205.2. El profesor excedente puede ser reasignado de una modalidad, nivel, ciclo o forma educativa a otra, siempre y cuando cumpla con el perfil requerido, adecuando su jornada de trabajo a la establecida para la plaza donde es reasignado.

205.3. No procede la reasignación del profesor en plaza declarada excedente, ni la modificación o adecuación de su cargo.

**Artículo 206.- Plazas excedentes**

Las plazas docentes excedentes son reubicadas, de acuerdo al cuadro de requerimientos de plazas identificadas, prioritariamente en las instituciones educativas de la jurisdicción local y como segunda opción en instituciones educativas de otra instancia local perteneciente a la misma jurisdicción regional.

**Artículo 207.- Financiamiento de nuevas plazas**

El financiamiento de nuevas plazas se realiza solo a propuesta del MINEDU y se efectúa en el marco de lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y demás normas presupuestarias.

**TÍTULO VI**

**EL PROFESOR CONTRATADO**

**Artículo 208.- Contratación de profesores**

208.1 La contratación de profesores en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Técnico-Productiva se lleva a cabo mediante concurso público, atendiendo a los principios de calidad, capacidad profesional y oportunidad.

208.2 Durante la vigencia de su contrato los profesores participan en los programas de formación en servicio a los que sean convocados por el MINEDU o los Gobiernos Regionales a través de sus instancias de gestión educativa descentralizada.

**Artículo 209.- Normas de procedimiento para contratación**

El MINEDU emitirá las normas de procedimiento para contratación de profesores, las que son de obligatorio cumplimiento a nivel nacional por las Instancias de Gestión Educativa Descentralizada.

**Artículo 210.- Vigencia de contrato**
El contrato no puede exceder el ejercicio presupuestal, estando prohibida la renovación automática de contrato.

**Artículo 211.- Exclusión de la carrera pública magisterial**
211.1. El profesor contratado no está comprendido en lacarrera pública magisterial, pero si en las disposiciones de laLey y el presente Reglamento en lo que le sea aplicable.
211.2. El profesor contratado tiene derecho a los aguinaldos por fiestas patrias y navidad mientras tenga vínculo laboral vigente y cumpla con los requisitos legales para el efecto.

**Artículo 212.- Responsabilidad funcional de la autoridad administrativa**
Está prohibido prestar servicios docentes sin contar con el documento de contrato y la resolución administrativa respectiva, bajo responsabilidad del funcionario que otorgó la posesión de cargo.

**Artículo 213.- Sanción por infracción administrativa**
213.1 El profesor contratado que incurra en infracción administrativa contemplada en la Ley del Código de Ética de la Función Pública es sancionado previo proceso administrativo disciplinario sumario a cargo de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes en un plazo no mayor de un (01) mes improrrogable.
213.2 El incumplimiento del plazo señalado no origina caducidad del proceso, sino que constituye falta pasible de sanción.

**Artículo 214.- Responsabilidad por declaración jurada o documento falso**
El profesor que presente declaración jurada falsa o documentación falsa o adulterada, será retirado del concurso y/o declarado resuelto el contrato e inhabilitado por cinco (05) años de todo concurso público, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar. La resolución de inhabilitación es registrada de oficio en el Escalafón Magisterial.

**TÍTULO SÉPTIMO**
**AUXILIAR DE EDUCACIÓN**

**CAPÍTULO I**
**DISPOSICIONES GENERALES**
**Artículo 215.- Definición**
El Auxiliar de Educación presta apoyo al docente de Educación Básica Regular: Niveles Inicial y Secundaria, y de Educación Especial: Niveles Inicial y Primaria, en sus actividades formativas y disciplinarias, coadyuvando con la formación integral de los estudiantes, conforme a las disposiciones de la presente norma.
El Auxiliar de Educación depende funcionalmente del Director de la institución educativa.
El MINEDU establece las funciones generales y específicas que corresponden a los Auxiliares de Educación, según el nivel y modalidad educativa en el cual se desempeña.

**Artículo 216.- Concurso Público para Ingreso**
El acceso al cargo de Auxiliar de Educación es por concurso público, el cual es convocado por el MINEDU.

**Artículo 217.- Requisitos para el Concurso Público**
Para participar en el concurso público de acceso a una plaza vacante de Auxiliar de Educación, se requiere cumplir con los siguientes requisitos:
a. Acreditar haber culminado como mínimo el cuarto ciclo de estudios pedagógicos o el sexto ciclo de estudios universitarios en educación de acuerdo al nivel o modalidad al que postula.
b. Gozar de buena salud física y mental.
c. No haber sido condenado por delito doloso.
d. No haber sido condenado ni estar incurso en delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delito de tráfico de drogas; ni haber incurrido en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales o contra el patrimonio, así como haber impedido el normal funcionamiento de los servicios públicos.
e. No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique.
f. En Instituciones Educativas de Educación Intercultural Bilingüe, el Auxiliar de Educación debe acreditar el dominio de la lengua originaria de la zona donde se encuentra la institución educativa.
El MINEDU emitirá las normas aplicables para la organización, implementación y ejecución del referido concurso público.

**Artículo 218.- Acceso a cargo docente**
Los Auxiliares de Educación que cuentan con título de profesor o licenciado en educación

pueden postular a los concursos públicos para acceso a la Carrera Pública Magisterial, para lo cual no es necesario que renuncie al cargo de Auxiliar de Educación, salvo que exista incompatibilidad horaria y de distancia. El Auxiliar de Educación puede además desempeñarse como docente, siempre que cumpla con los requisitos y acceda al cargo, bajo los criterios establecidos en la Ley, y no exista incompatibilidad horaria ni de distancias. En estos casos, el Auxiliar de Educación tiene derecho a percibir además la remuneración que le corresponda por ejercicio del cargo docente. No está permitido el ingreso o incorporación del Auxiliar de Educación, en forma automática, a la Carrera Pública Magisterial.

**Artículo 219.- Deberes**

Son deberes de los Auxiliares de Educación:

a. Respetar los derechos de los estudiantes, así como de los padres de familia.

b. Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.

c. Ejercer su función en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

d. Contribuir con la afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la institución educativa de la comunidad local y regional.

e. Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuenta de los bienes de la institución educativa a su cargo.

f. Asegurar que sus actividades 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 democracia.

g. Cumplir con los principios, deberes y prohibiciones del Código de Ética de la Función Pública.

h. Otros que se desprendan de la presente norma.

**Artículo 220.- Derechos**

Son derechos del Auxiliar de Educación:

a. Percibir oportunamente la remuneración mensual que le corresponde.

b. Recibir las asignaciones, incentivos y demás beneficios que correspondan de acuerdo a ley.

c. Estabilidad laboral sujeta a las condiciones que establece el presente reglamento.

d. Gozar de licencias, permisos, destaques, reasignaciones y permutas.

e. Vacaciones.

f. Seguridad social de acuerdo a Ley.

g. Libre asociación y sindicalización.

h. Reconocimiento de su tiempo de servicios efectivos para el otorgamiento de beneficios sociales.

i. Reconocimiento del tiempo de servicios ininterrumpido por motivos de representación política y sindical, según sea el caso.

j. Condiciones de trabajo que garanticen un eficiente cumplimiento de sus funciones dentro de los alcances de la presente norma.

k. Reconocimiento por parte del Estado, la comunidad y los padres de familia de sus acciones sobresalientes en el ejercicio de su función.

**Artículo 221.- Del Contrato del Auxiliar de Educación**

El MINEDU regula los procedimientos correspondientes a la contratación de Auxiliares de Educación.

El contrato no puede exceder el ejercicio presupuestal y está prohibida la renovación automática del referido contrato.

**CAPÍTULO II**

**DE LAS REMUNERACIONES, JORNADA LABORAL, VACACIONES Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

**Artículo 222.- Conceptos remunerativos y no remunerativos**

Mediante norma con rango de Ley se aprobarán las remuneraciones, asignaciones y demás beneficios que corresponden a los Auxiliares de Educación.

**Artículo 223.- Jornada Laboral**

La jornada laboral de los Auxiliares de Educación es de seis (6) horas diarias o treinta (30) horas cronológicas, de acuerdo al turno de funcionamiento de la institución educativa.

**Artículo 224.- Vacaciones**

Los Auxiliares de Educación tienen derecho a sesenta (60) días de vacaciones anuales al inicio de las vacaciones escolares. Antes del inicio del período vacacional están obligados a concluir y entregar la documentación

inherente a sus funciones a la Dirección de la Institución Educativa.

En las vacaciones escolares de medio año, los Auxiliares de Educación asisten a la institución educativa para desarrollar actividades propias de su cargo.

**Artículo 225.- Condiciones para el goce de vacaciones**

El goce de las vacaciones se rige por las condiciones siguientes:

a. Las vacaciones son irrenunciables, no son acumulables y el tiempo que duran se computa como tiempo de servicios.

b. Los Auxiliares de Educación que cesen sin cumplir el período laboral que le permita gozar del período vacacional anual, tienen derecho al reconocimiento de sus vacaciones truncas.

**Artículo 226.- Reasignación, permutas, destaque, licencias y permisos**

El MINEDU emitirá las normas que regulan la reasignación, permuta y destaque, licencias y permisos de los Auxiliares de Educación.

**Artículo 227.- Del proceso de racionalización**

El MINEDU dicta las normas aplicables al proceso de racionalización de Auxiliares de Educación.

**CAPÍTULO III**

**DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 228.- Régimen disciplinario**

Son aplicables a los Auxiliares de Educación, incluyendo a los contratados, las disposiciones del Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y del Título VI del Libro I de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

**CAPÍTULO IV**

**DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL**

**Artículo 229.- Término de la relación laboral**

Se extingue la relación laboral por las siguientes causales:

a. Renuncia.

b. Destitución.

c. Por límite de edad, al cumplir los 65 años.

d. Incapacidad permanente.

e. Fallecimiento.

Dicha extinción se formaliza mediante la respectiva resolución.

**Artículo 230.- Renuncia**

La renuncia se produce a solicitud expresa del Auxiliar de Educación con firma legalizada ante Notario Público o autenticada por Fedatario.

La solicitud es presentada ante el Director de la Institución Educativa, con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario, previos a la fecha en que solicita su renuncia, pudiendo solicitar la exoneración del plazo.

El Auxiliar de Educación comprendido en un proceso administrativo disciplinario, no puede presentar renuncia en tanto no se concluya el referido proceso, se delimite la responsabilidad y se cumpla con la ejecución de la sanción de ser el caso.

El Auxiliar de Educación podrá solicitar el desistimiento de la renuncia solo si no se ha emitido la resolución respectiva.

**Artículo 231.- Destitución**

La destitución es el término de la función pública producto de una sanción por la comisión de falta administrativa o infracción grave o como consecuencia de resolución judicial consentida y ejecutoriada de condena por delito doloso con pena privativa de la libertad efectiva.

En caso el Auxiliar de Educación presenta su renuncia al cargo y luego se le inicia un proceso administrativo disciplinario, sancionándolo con destitución, la resolución de cese debe modificarse por la de destitución.

**Artículo 232.- Retiro por límite de edad**

El Auxiliar de Educación es retirado definitivamente al cumplir sesenta y cinco (65) años de edad. El retiro se efectúa de oficio debiendo la instancia de gestión educativa descentralizada comunicar del hecho al servidor en un plazo no menor de quince (15) días calendario previo al retiro.

**Artículo 233.- Retiro por incapacidad permanente**

El Director de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada correspondiente, de oficio, emite la resolución disponiendo el retiro por incapacidad permanente para el trabajo, la cual debe ser declarada conforme a la normativa sobre la materia.

**Artículo 234.- Retiro por fallecimiento**

El Director de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada correspondiente, de oficio, emite la resolución de cese por fallecimiento

del Auxiliar de Educación a partir del día de su deceso, acreditado con el Acta de Defunción emitida por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC.

**Artículo 235.- Datos relativos a la situación laboral**

Las resoluciones que determinan el término de la función pública del Auxiliar de Educación deben estar debidamente motivadas, señalando expresamente la causal que se invoca, los documentos que la sustentan, los datos referentes a la situación laboral del ex servidor y la norma legal que ampara la decisión adoptada.

**Artículo 236.- Entrega del cargo**

Al término de la relación laboral, con excepción del retiro por fallecimiento, el ex servidor, bajo responsabilidad, debe hacer entrega del cargo, bienes y asuntos pendientes de atención, ante la autoridad competente designada, dentro de los treinta (30) días calendario de emitida la resolución de cese.

**Artículo 237.- Responsabilidad administrativa del Auxiliar de Educación retirado**

La resolución de cese del Auxiliar de Educación no lo exime de la responsabilidad administrativa que por el ejercicio de la función pública se determine. En el caso que un proceso administrativo disciplinario comprenda a un Auxiliar de Educación fallecido, se da por concluido el proceso respecto a este último, continuando el proceso para los demás Auxiliares que resulten responsables.

Se incorpora el Título Sétimo por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2014-MINEDU, publicado el 13 de diciembre 2014.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**PRIMERA: Definición de cargos**

En un plazo de ciento veinte (120) días calendario el MINEDU definirá los cargos de las cuatro áreas de desempeño laboral con intervención de las Direcciones responsables de las diversas modalidades y formas educativas. Dichos cargos se irán implementando progresivamente, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal del sector.

**SEGUNDA: Zonas rurales y de frontera**

En aplicación de lo dispuesto en la Sexta Disposición Complementaria Transitoria y Final de la Ley, el MINEDU actualiza, en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística e Informática y el Consejo Nacional de Desarrollo de Fronteras e Integración Fronteriza, en un plazo de noventa (90) días calendarios, contados a partir de la vigencia del presente Reglamento, los ámbitos territoriales considerados como rurales y de frontera, observando las normas legales vigentes.

**TERCERA: Auxiliares de Educación**

El MINEDU mediante Resolución Ministerial a expedir en ciento ochenta (180) días calendarios contados a partir de la vigencia del presente Reglamento, aprobará las normas específicas que regulen el tratamiento jurídico que regirá para los Auxiliares de Educación.

**CUARTA: Instituciones educativas que mantienen convenios con el Estado**

La selección de los Directores de las instituciones educativas administradas por entidades que mantienen convenios con el Estado se regirán además por las normas que se desprenden de los respectivos convenios.

**QUINTA: Resoluciones nominales sobre escala magisterial**

De conformidad con lo dispuesto en la Primera y Cuarta Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley, las instancias de gestión educativa descentralizada expedirán dentro del plazo de sesenta (60) días, contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, las respectivas resoluciones nominales que ubiquen a los profesores comprendidos en la Ley del Profesorado y la Ley de Carrera Pública Magisterial, en la escala magisterial que les corresponda. Dicha resolución deberá consignar los nombres y apellidos del profesor, número del documento nacional de identidad, código modular, código modular de la institución educativa, cargo, jornada de trabajo, área de desempeño laboral, escala magisterial y vigencia de ubicación en la Escala Magisterial. Este documento será registrado en el Escalafón Magisterial.

**SEXTA: Profesores sin título pedagógico**

Los profesores nombrados sin título pedagógico a los que se refiere la Segunda Disposición Complementaria Transitoria y Final de la Ley, tienen el plazo de dos (02) años, contados a partir de la vigencia de la Ley, para obtener y acreditar el título profesional pedagógico. Vencido este plazo, los que no acrediten título profesional son

retirados del servicio magisterial público. Los que acrediten el título pedagógico serán evaluados para su incorporación a la primera Escala Magisterial, de acuerdo a las normas específicas que apruebe el MINEDU.

**SÉTIMA: Evaluación de desempeño de los profesores Coordinadores de PRONOEI**

Los profesores cuyo cargo inicial es el de Docente Coordinador de PRONOEI le es de aplicación la evaluación de desempeño a que se refiere el artículo 24 de la Ley. A partir de la vigencia de la Ley solo podrán acceder al cargo de docente Coordinador de PRONOEI los profesores que hayan ingresado como profesores de aula.

**OCTAVA: Profesores que laboran en institución educativa unidocente.**

Los profesores que laboran en instituciones educativas unidocentes de Educación Básica Regular de los niveles de Inicial y Primaria son ubicados en el cargo de profesor con jornada de trabajo de treinta (30) horas, a quienes se les encargará las funciones de Director de dichos planteles en cada año lectivo.

Mientras se encuentre desempeñando la función de Director de la citada institución educativa, le corresponde percibir la asignación por jornada de trabajo adicional.

**NOVENA: Asignación especial a profesores del VRAEM**

Adicionalmente a las asignaciones y estímulos económicos mencionados en la Ley y el presente Reglamento, los profesores que laboran en los centros poblados de las jurisdicciones de los distritos que forman parte del ámbito de intervención directa del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro - VRAEM, perciben una asignación mensual por laborar en dicha zona.

El monto de dicha asignación y los distritos que forman parte del ámbito de intervención directa del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro – VRAEM, son fijados o declarados mediante Decreto Supremo.

**DÉCIMA: Licencia sin goce de remuneración de los profesores designados en cargos de confianza**

El profesor que es designado en cargo de confianza, con excepción del cargo de Director de UGEL y de Jefe o Director de Gestión Pedagógica, comprendidos en la escala 11 del Decreto Supremo Nº 051-91-PCM, se le otorga licencia sin goce de remuneración, a fin de que pueda percibir las remuneraciones que le corresponden por la plaza y cargo en la que ha sido designado.

**DÉCIMA PRIMERA: Adecuación de cargos anteriores a la Ley**

Todos los nombramientos y designaciones a cargos que se hayan efectuado por disposición de normas anteriores que ya no estén vigentes, serán adecuados a los cargos de las áreas de desempeño laboral establecidas en la Ley. En el caso que el cargo haya dejado de existir, el profesor será reubicado como profesor de aula o por horas, de acuerdo a su formación inicial y especialización debidamente certificada.

**DÉCIMA SEGUNDA: Normas complementarias**

El MINEDU dictará las normas complementarias que sean necesarias para la aplicación del presente Reglamento.

*Se incorpora la Décima tercera Disposición Complementaria Final por el artículo 2 del Decreto Supremo N.° 008-2014-MINEDU, publicada el 13 de diciembre de 2014.*

**DÉCIMA TERCERA**

**Auxiliares de Educación sin estudios**

Los Auxiliares de Educación nombrados, que no acrediten haber culminado el cuarto ciclo de estudios pedagógicos o sexto ciclo de estudios universitarios en educación, deberán cumplir dicho requisito hasta el 31 de diciembre del año 2017. Si al vencimiento del plazo previsto, no logran acreditar el cumplimiento del referido requisito, serán retirados del servicio.

*Se incorpora la Décima tercera Disposición Complementaria Final por el artículo 2 del Decreto Supremo N.° 008-2014-MINEDU, publicada el 13 de diciembre de 2014.*

**DÉCIMA CUARTA**

**Procedimiento de reasignación por interés personal y unidad familiar del año 2014**

El procedimiento de reasignación docente por las causales de interés personal y de unidad familiar, tipos 1, 2 y 3, para los cargos de profesor de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Técnico Productiva, correspondiente al año 2014; se realizará, de manera excepcional, a nivel nacional, durante los meses de mayo a agosto de 2015, con vigencia a partir del inicio del año lectivo escolar 2016; de conformidad con lo previsto en la Norma Técnica denominada “Normas de Procedimiento para

Reasignaciones y Permutas de Profesores comprendidos en la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial", aprobada por Resolución Ministerial N° 0582-2013-ED; sin perjuicio de la realización del procedimiento de reasignaciones correspondiente al año 2015.

El referido procedimiento excepcional de reasignación no comprende las plazas vacantes publicadas para el Concurso de Nombramiento Docente 2015; y, en el caso de las reasignaciones por interés personal y unidad familiar Tipo 3, se realizará solo en las plazas vacantes generadas por el cese de profesores de la Carrera Pública Magisterial durante el año 2015, presupuestadas de acuerdo a la Ley de Reforma Magisterial.

Durante la realización del procedimiento excepcional de reasignación por interés personal y unidad familiar, queda suspendido el procedimiento de reasignación por causal de salud.

*Se incorpora la Décima cuarta Disposición Complementaria Transitoria por el artículo 1 del Decreto Supremo N.° 005-2015-MINEDU, publicada el 29 de mayo de 2015.*

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**PRIMERA: Regulación de concursos excepcionales y evaluación de ingreso a profesores nombrados sin título**

Los concursos excepcionales de acceso a la tercera, cuarta, quinta y sexta escala magisterial y de ingreso a la carrera pública magisterial, a que se refiere la Primera y Segunda Disposición Complementaria Transitoria y Final de la Ley, respectivamente, se regirán por las normas específicas que apruebe el MINEDU mediante Resolución Ministerial.

**SEGUNDA: Profesores que postulan a Educación Básica Especial**

En tanto las instituciones de educación superior no cuenten con una oferta significativa de formación inicial para los profesores que atienden necesidades educativas especiales, en la evaluación para el ingreso a la carrera y cargos de la modalidad de Educación Básica Especial, se permitirá la postulación de profesores cuya documentación evidencie experiencia laboral en el campo o de educación comunitaria en las materias requeridas para la plaza a la que postula.

**TERCERA: Acreditación de instituciones de educación superior que forman profesores**

En tanto el número de instituciones de educación superior acreditadas resulte insuficiente para las acciones de formación en servicio y evaluación docente previstas en el presente Reglamento, el MINEDU aplicará medidas transitorias para la celebración de convenios o contratos con Instituciones de educación superior aún no acreditadas. Estas medidas transitorias, serán establecidas en coordinación con el SINEACE y regirán por un plazo de cinco (05) años contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento. Durante dicho plazo, las Instituciones de educación superior acreditadas tendrán prioridad para la celebración de los convenios o contratos con el MINEDU o los Gobiernos Regionales.

**CUARTA: Denuncias y procesos administrativos en trámite**

Las investigaciones previas a la instauración del proceso administrativo disciplinarlo que se encuentren en curso, se deben adecuar a las disposiciones de la Ley y el presente Reglamento. En el caso de los procesos administrativos disciplinarlos Instaurados con anterioridad a la vigencia de la Ley, se regirán por la reglamentación vigente al momento de su Instauración hasta su conclusión.

**QUINTA: Remuneraciones de profesores sin título pedagógico y auxiliares** de **educación**

Mientras no se apruebe las condiciones y montos de la escala transitoria a que hace referencia la Segunda Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley, las remuneraciones y asignaciones de los profesores nombrados sin título pedagógico comprendidos en las categorías remunerativas A, B, C, D y E y auxiliares de educación comprendidos en la categoría remunerativa E, serán incorporados en un solo concepto remunerativo, con los mismos montos que vienen percibiendo.

**SEXTA: Incorporación de la evaluación del progreso de los alumnos**

La inclusión de la evaluación del progreso de los alumnos como criterio de evaluación del desempeño docente, a que se refiere el artículo 24 de la Ley, se realizará progresivamente conforme se amplíen los alcances de las evaluaciones estandarizadas a los estudiantes de las dife-

rentes modalidades, formas, niveles y ciclos del sistema educativo.

**SÉTIMA: Licencia para participar en Áreas de Formación Docente, Innovación e Investigación**

En tanto se implementen las Áreas de Formación Docente, Innovación e Investigación, excepcionalmente los profesores podrán solicitar licencia sin goce de remuneración por motivos particulares, para desempeñar las funciones que se requieran en dichas áreas. En estos casos, la duración de la licencia puede ser mayor al establecido en el literal a) del artículo 197 del presente Reglamento.

**OCTAVA: Evaluaciones de desempeño**

La aplicación de los resultados de las evaluaciones de desempeño como requisito para la participación del profesor en concursos o la obtención de diversos beneficios, queda en suspenso en tanto no se generalicen dichas evaluaciones por parte del MINEDU.

**NOVENA: Escalafón magisterial**

En tanto no se automatice el Escalafón Magisterial los documentos requeridos para los concursos públicos deberán ser presentados por el profesor postulante.

**DÉCIMA: Colegio Profesional de Profesores del Perú**

Las disposiciones del presente Reglamento que se refieren al Colegio de Profesores del Perú quedan en suspenso, en tanto no exista un pronunciamiento definitivo de la Instancia judicial competente, que resuelva las controversias existentes.

**DÉCIMA PRIMERA: Procedimiento excepcional de evaluación para los profesores que se desempeñan como director o subdirector en Instituciones Educativas**

Los profesores que vienen ejerciendo funciones de directivos en instituciones educativas públicas de gestión directa o en instituciones educativas públicas de gestión privada por convenio, de Educación Básica o Técnico Productiva, en virtud de resoluciones emitidas por las instancias de gestión educativa descentralizadas, en el marco de las normas derogadas por la Décima Sexta Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley, serán evaluados, excepcionalmente, en las habilidades requeridas para el desempeño en el cargo.

La superación de dicha evaluación determina la asignación de la plaza de director o subdirector por un periodo de tres años, conforme a la normatividad vigente.

Los requisitos, procedimientos e instrumentos específicos que se utilizarán en esta evaluación excepcional serán aprobados por el MINEDU mediante Resolución Ministerial.

Los profesores que: **i)** no aprueben la mencionada evaluación excepcional, **ii)** sean retirados del procedimiento de evaluación, **iii)** no se presenten a la evaluación excepcional, o **iv)** no cumplan los requisitos establecidos por el MINEDU para ejercer funciones de director o subdirector, permanecerán desempeñando dicha función, según corresponda, hasta el término del año 2014; retornando al cargo de docente de aula en la institución educativa de origen o en una similar de la jurisdicción de la UGEL a la que pertenece la referida institución, a partir del inicio del año escolar 2015. De no ser posible la reubicación del profesor en ninguna institución educativa de la referida UGEL, este será reubicado en otra institución educativa similar de la UGEL más cercana en la misma región.

Se declararán vacantes las plazas ocupadas por los profesores que se encuentren en alguna de las condiciones descritas en el párrafo precedente y se incorporarán en la primera convocatoria del concurso público para acceso a cargos de director y subdirector de instituciones educativas a que se refiere la Quinta Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley.

En dicha convocatoria, podrán presentarse los profesores mencionados en el párrafo precedente.

Los profesores que ocupan cargos directivos por encargo se rigen por lo dispuesto en el subcapítulo IV del Capítulo XIV del presente Reglamento.

*Se incorpora Décima Primera Disposición Complementaria Transitoria por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 003-2014-MINEDU, publicada el 20 de mayo de 2014.*

**DÉCIMA SEGUNDA: Proceso de racionalización de plazas de personal docente, directivo y jerárquico en las instituciones educativas públicas de Educación Básica y Técnico Productiva en el año 2014**

Excepcionalmente, en el año 2014 el proceso de racionalización de plazas de personal docente, directivo y jerárquico en las instituciones educativas públicas de Educación Básica y

Técnico Productiva, se realizará entre los meses de octubre y noviembre.

*Se incorpora Décima Segunda Disposición Complementaria Transitoria por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-MINEDU, publicada el 17 de octubre de 2014.*

**DÉCIMA TERCERA: Proceso de contratación de profesores en el año 2015**

El proceso de contratación de profesores en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Educación Técnico Productiva, para el año 2015, se llevará a cabo teniendo en cuenta el cuadro de méritos de la Prueba Única Regional aplicada el año 2014, de acuerdo a las disposiciones que emita el MINEDU.

*Se incorpora la Décima Tercera Disposición Complementaria Transitoria por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 008-2014-MINEDU, publicada el 13 de diciembre de 2014.*

**DÉCIMA CUARTA: Procedimiento de reasignación por interés personal y unidad familiar del año 2014**

El procedimiento de reasignación docente por las causales de interés personal y de unidad familiar, tipos 1, 2 y 3, para los cargos de profesor de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Técnico Productiva, correspondiente al año 2014; se realizará, de manera excepcional, a nivel nacional, durante los meses de mayo a agosto de 2015, con vigencia a partir del inicio del año lectivo escolar 2016; de conformidad con lo previsto en la Norma Técnica denominada "Normas de Procedimiento para Reasignaciones y Permutas de Profesores comprendidos en la Carrera Pública Magisterial de la Ley de Reforma Magisterial", aprobada por Resolución Ministerial N° 0582-2013-ED; sin perjuicio de la realización del procedimiento de reasignaciones correspon-diente al año 2015.

El referido procedimiento excepcional de reasignación no comprende las plazas vacantes publicadas para el Concurso de Nombramiento Docente 2015; y, en el caso de las reasignaciones por interés personal y unidad familiar Tipo 3, se realizará solo en las plazas vacantes generadas por el cese de profesores de la Carrera Pública Magisterial durante el año 2015, presupuestadas de acuerdo a la Ley de Reforma Magisterial.

Durante la realización del procedimiento excepcional de reasignación por interés personal y unidad familiar, queda suspendido el procedimiento de reasignación por causal de salud.

*Se incorpora la Décima Cuarta Disposición Complementaria Transitoria por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 005-2015-MINEDU, publicada el 29 de mayo de 2015.*

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**ÚNICA. Derogatoria**

Deróguese los Decretos Supremos Nos. 19-90-ED, 003-2008-ED, sus modificatorias y las demás normas que se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

**CONSTRUYENDO LA CARRERA DEL MAESTRO.**
**PERÚ 2001-2014**
Aciertos y tropiezos,
de Guillermo Sánchez Moreno Izaguirre,se imprimió en noviembre de 2016
en los talleres de Kartergraf Ediciones e impresiones,
Av. Bolivia 978, Breña,
por encargo del Grupo Editorial Arteidea

bilingüe. Director de capacitación magisterial de la Fundación van Leer en el Perú. Dirigió en la década del 70 en el ministerio de Educación el Proyecto de las Escuelas Superiores de Educación Profesional (ESEP) y, a principios del 2000, el Proyecto del Bachillerato Peruano.

Desempeñó diversos cargos públicos en el Ministerio de Educación: especialista, director, director general, y asesor del Viceministerio de Gestión Pedagógica, de la Secretaría General y de un Ministro de Educación. Actualmente es asesor técnico de la Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de Educación.

De 1981 a 2013 participó en la elaboración de leyes y reglamentos de educación; y, de 1975 a la fecha, en algunas innovaciones pedagógicas y administrativas como: la incorporación de Orientación y Bienestar del Educando en educación superior, en la década del 70; la reducción de cinco certificados de secundaria a uno, en la década del 80; y la eliminación de suspensión de clases en los exámenes bimestrales del Colegio La Inmaculada, reemplazándola por la evaluación de progreso, en la década del 90.

Además de su importante labor como investigador, ha publicado los libros Aprendizaje y Gestión Educativa. Ideas para reflexionar. Unicef-IPAE. Lima, 1996; Gestión educativa. Foro Educativo, Lima, 1997 (coautoría con Hugo Díaz Díaz); Construyendo una política de formación magisterial (1997 – 2006). GTZ-PROEDUCA. Lima, 2006 (coautoría con el Equipo de la DINFOCAD); De la capacitación hacia la formación en servicio de los docentes. Aportes a la política (1995-2005)- GTZ-PROEDUCA. Lima, 2006 (coautoría con el Equipo de DINFOCAD); El bachillerato peruano 1997 – 2001. Ministerio de Educación. Lima, 2001 (coautoría con Javier Rodríguez Cuba), y José Rivero, educador, consejero y líder latinoamericano. CNE, Lima, 2015. Es socio fundador de Foro Educativo. Tiene las Palmas Magisteriales en el Grado de Maestro.

No es posible pretender mejorar la educación peruana prescindiendo, desconfiando o desacreditando al maestro, que es su profesional especializado y actor fundamental en ella. Si no está actualizado, invirtamos efectiva, imaginativa y eficazmente en ello. No es suficiente hablar sobre los maestros, tenemos que dialogar con ellos, construir puentes de entendimiento entre educadores y sociedad, educadores y estudiantes y educadores y Ministerio de Educación. Necesitamos reconocerles su inteligencia, creatividad, experiencia y compromiso. Y ellos requieren descubrir la necesidad de actualizarse profesionalmente y saber aprender con sus alumnos para desempeñarse con solvencia en el servicio público que prestan.

Si bien el maestro, como cualquier profesional, está obligado a responder con solvencia y ética, a los desafíos del conocimiento y a los valores de la época, ni él ni la escuela son la panacea de los desajustes creados por el egoísmo de otros que originan diversas formas de violencia, inseguridad, drogadicción, falta de ética, entereza y solidaridad. A veces se exige a la escuela roles y tareas que competen a la familia, la comunidad, las autoridades e inclusive a los medios de comunicación.

Invertí más de diez años en recoger la información que se encuentra en este libro y en confrontarla con la realidad cotidiana. Identifiqué logros y tropiezos con la ilusión que puedan servir, de alguna manera, a construir una política pública magisterial legitimada que propicie una educación de calidad con equidad y que trascienda gestiones ministeriales y gubernamentales. Esta es mi ilusión porque los niños, adolescentes y jóvenes peruanos tienen el derecho de recibirla así y no podemos hacerlos esperar. Una educación pública de calidad sigue siendo posible entre nosotros. No sé si la veré, pero sé que necesitamos continuar construyéndola aún ahora.

Guillermo Sánchez Moreno Izaguirre