



# Resolución Ministerial No. 006.2-2013-ED

Lima, 05 FEB. 2013

## CONSIDERANDO:

Que, la Ley General de Educación, Ley N° 28044, tiene por objeto establecer los lineamientos generales de la educación y del Sistema Educativo Peruano, las atribuciones y obligaciones del Estado y los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora; rige todas las actividades educativas realizadas dentro del territorio nacional, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras;

Que, conforme al artículo 79 de la Ley N° 28044, el Ministerio de Educación es el órgano del Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, recreación y deporte, en concordancia con la política general del Estado;

Que, la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, publicada el 25 de noviembre de 2012, 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. Regular sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos;

Que, de acuerdo a la Décima Quinta Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la mencionada Ley N° 29944, el Poder Ejecutivo reglamentará dicha ley en un plazo no mayor de noventa días calendarios contados a partir de su vigencia;

Que, siendo el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial un documento normativo que contribuirá a regular las disposiciones, criterios, procesos y procedimientos contenidos en la Ley N° 29944, resulta necesario disponer la prepublicación de su proyecto en el Portal Institucional del Ministerio de Educación, por un plazo de diez (10) días calendario, a fin de recibir las sugerencias y alcances de las entidades públicas y privadas y de la ciudadanía en general;

De conformidad con el Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificado por la Ley N° 26510; la Ley N° 28044, Ley General de Educación; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, que aprueba el Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General; y, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2012-ED;



MAGISTERIAL

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Disponer que la Oficina de Prensa efectúe la prepublicación del proyecto de "Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial", en el Portal Institucional del Ministerio de Educación (<http://www.minedu.gob.pe/normatividad/>), a efectos de recibir las sugerencias y alcances de las entidades públicas y privadas y de la ciudadanía en general, durante el plazo de diez (10) días calendario.

**Artículo 2.-** Encargar a la Directora General de la Dirección General de Desarrollo Docente, la recepción, procesamiento y sistematización de las sugerencias y alcances que se presenten.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



*Patricia Salas O'Brien*  
.....  
**PATRICIA SALAS O'BRIEN**  
Ministra de Educación

## LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

### TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPÍTULO I OBJETO Y PRINCIPIOS

##### **Artículo 1º.- 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 2º.- Principios**

El régimen laboral del magisterio público se sustenta en los siguientes principios:

- a) **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 N° 28044, Ley General de Educación y sus modificatorias, la presente Ley y sus reglamentos.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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.

## PROYECTO DE REGLAMENTO DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

### TITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPITULO I OBJETO Y PRINCIPIOS

##### **Artículo 1. Objeto de la norma**

El presente reglamento tiene por objeto regular las disposiciones, criterios, procesos y procedimientos contenidos en la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, cuya finalidad es normar las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las diversas instancias públicas de gestión educativa descentralizadas a que se refiere la Ley 28044, Ley General de Educación.

Para efectos del presente reglamento, el término Ley se refiere a la Ley N° 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**

2.1. El presente Reglamento es de aplicación nacional y su alcance comprende al Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local, instituciones educativas públicas y programas educativos públicos de Educación Básica, en todas sus modalidades, niveles y ciclos, así como a los de Educación Técnico-Productiva.

2.2. La norma es de aplicación a los profesores de educación básica y técnico productiva entendiéndose por tales, a los siguientes profesores:

- a) Los profesores nombrados con título pedagógico que se encontraban normados por las Leyes N° 24029 y 25212-Ley del Profesorado y la ley N° 29062 Ley de Carrera Pública Magisterial, y que por mandato de la Ley son incorporados universal y automáticamente en los alcances de la Ley de Reforma Magisterial.
- b) Los profesores que previo concurso público ingresan a la carrera pública magisterial, de acuerdo a las normas establecidas en la Ley y el presente

**Artículo 3º.- 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.

reglamento.

2.3. También es de aplicación el presente reglamento, en lo que corresponda, a los profesores contratados.

**Artículo 3. Abreviaturas**

Para los efectos de las disposiciones de este texto se entiende por:

<b>CONEI</b>	:	Consejo Educativo Institucional
<b>COPALE</b>	:	Consejo Participativo Local de Educación
<b>COPARE</b>	:	Consejo Participativo Regional de Educación
<b>UGEL</b>	:	Unidad de Gestión Educativa Local
<b>DRE</b>	:	Dirección Regional de Educación
<b>EIB</b>	:	Educación Intercultural Bilingüe
<b>EBA</b>	:	Educación Básica Alternativa
<b>EBE</b>	:	Educación Básica Especial
<b>LGE</b>	:	Ley General de Educación
<b>MINEDU</b>	:	Ministerio de Educación
<b>PRONABEC</b>	:	Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo
<b>PRONOEI</b>	:	Programa No Escolarizado de Educación Inicial
<b>SINEACE</b>	:	Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa

## **CAPÍTULO II**

### **EL PROFESOR Y LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

#### **Artículo 4º.- 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 5º.- Objetivos de la Carrera Pública Magisterial**

La Carrera Pública Magisterial, rige en todo 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 No 28044, Ley General de Educación.

### **CAPÍTULO III FORMACIÓN DOCENTE**

#### **Artículo 6º.- 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 7º.- 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.

### **CAPÍTULO II FORMACION DOCENTE**

#### **SUB CAPITULO I DE LOS ROLES INSTITUCIONALES EN LA FORMACION DOCENTE**

#### **Artículo 4.- Finalidad de la formación docente**

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 habilidades sociales, emocionales, pedagógicas y disciplinares del profesional de la educación, en un enfoque integral que lo prepare para atender los requerimientos complejos, diversos y cambiantes del sistema educativo peruano.

Igualmente la formación docente prepara a los profesores para que asuman funciones relacionadas con 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) Aprueba los criterios y procedimientos para seleccionar a los aspirantes a profesores y evaluar a los egresados de las instituciones de formación docente inicial
- c) Define las metas y la política curricular de la formación docente para desarrollar las competencias establecidas en el Marco de Buen Desempeño Docente y los perfiles docentes específicos de las

**Artículo 8º.- 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 10º.- 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.

modalidades, forma, niveles y, especialidades,

- d) Armoniza, a través de los mecanismos de coordinación intergubernamental, las prioridades y los planes nacionales y regionales de formación continua,
- e) Promueve, apoya y difunde la innovación en la formación docente inicial y en servicio
- f) Brinda asistencia técnica a los Gobiernos Regionales y sus instancias de gestión descentralizada para gestionar la formación docente continua en sus respectivas jurisdicciones;
- g) Involucra a otros sectores públicos, el sector privado y la sociedad civil en la implementación de medidas concretas para la mejora de la calidad y equidad de la formación inicial y en servicio.
- h) Establece los mecanismos para asegurar la pertinencia y calidad de la oferta formativa que brinden las instituciones públicas y privadas autorizadas para formar profesores
- i) 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 los roles siguientes:

- a) Alinea los planes regionales de formación docente -inicial y en servicio- 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 -inicial y en servicio- en sus respectivos territorios 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

6.2. El Gobierno Regional y sus instancias de gestión educativa 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, en concordancia con las necesidades y demandas del sistema educativo regional y las necesidades educativas de los estudiantes de educación básica y técnico productiva.

#### **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, incluyendo los conocimientos pedagógicos -disciplinarios y didácticos- y del desarrollo del niño y el adolescente, requeridos para enseñar en contextos culturalmente diversos y con diversidad en el alumnado. También preparan a los profesores para evaluar y reflexionar sobre su propia práctica y la de sus pares y para colaborar en el desarrollo de la institución educativa en relación constante con el entorno social.

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.

#### **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 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 podrá formar parte de colectivos o comunidades de aprendizaje generadas en la institución educativa o en redes educativas locales, con el objetivo de reflexionar y profundizar sobre la práctica pedagógica y el conocimiento en un área curricular específica o la interrelación entre una o más áreas del currículo de educación básica y técnico-productiva



**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.

**SUB CAPITULO II  
FORMACION INICIAL**

**Artículo 10.- Finalidad de la formación inicial**

La formación inicial tiene por finalidad promover su competencia profesional para ejercer la docencia en las diferentes modalidades, formas, niveles y ciclos con un enfoque integral, intercultural e inclusivo, promover su competencia personal enfatizando la consolidación de sus valores cívicos y conducta ética y promover el uso cotidiano y eficaz de las tecnologías de información y comunicación que le permitan desarrollar la docencia acorde con los requerimientos de la sociedad del conocimiento

**Artículo 11.- Formación inicial y servicio educativo público**

11.1. El Estado norma y ejecuta procesos para la creación y autorización 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 contempla a la formación inicial como un proceso que forma profesionales para su eventual incorporación al servicio educativo público, cuya eficacia y eficiencia es comprobada, entre otros medios, a través de la evaluación para la 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 que desarrollan las facultades de educación. para que incorporen en sus programas las necesidades del servicio educativo, poniendo 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 CAPITULO III FORMACIÓN EN SERVICIO**

#### **Artículo 12.- Finalidad de la formación en servicio**

La formación en servicio tiene por finalidad fortalecer las competencias y desempeños profesionales de los profesores durante su ejercicio profesional para promover su especialización y actualización permanente. Esto con la finalidad de incidir en la renovación de su práctica pedagógica en concordancia con las necesidades y demandas de aprendizaje de los estudiantes de las diversas modalidades, formas y niveles educativos, considerando el propio contexto donde se labora y las prioridades de política educativa local, regional y nacional.

#### **Artículo 13.- Planificación y gestión descentralizada 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 Ministerio de Educación 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. Los planes regionales son coordinados con los gobiernos regionales.

13.4. Las instituciones educativas de educación básica generan condiciones y brindan facilidades para promover la participación, permanencia y culminación efectiva del profesor en los 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 fin de ser incluidas en el Plan de Formación Docente. 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 y se distingue por su finalidad, duración, diseños u otros.

15.2. Por su finalidad las acciones de formación en servicio pueden ser:

- a) De actualización, cuando permiten acceder al manejo 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 el conocimiento.

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 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**

La formación en servicio puede ser ejecutada por:

16.1 Las instituciones de educación superior que ofertan programas de formación en servicio, aprobados por el Ministerio de Educación en coordinación con los gobiernos regionales y tienen la obligación de incorporar las prioridades y lineamientos de política educativa nacional y regional en sus procesos formativos.

16.2. Directamente por el MINEDU o los gobiernos regionales a través de cuadros de profesores con formación ad-hoc acorde con las prioridades establecidas por el MINEDU y 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 estará 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 III  
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 y otras instituciones especializadas de prestigio y 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**

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 las organización, regulación, implementación y evaluación del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Sub Directores toman como referencia la propuesta marco de buen desempeño del Directivo y se detallan en normas específicas formuladas para tal fin.

**SUB CAPÍTULO IV  
OTORGAMIENTO DE BECAS PARA MAESTRÍAS Y DOCTORADOS**

**Artículo 21.- Política para el otorgamiento de becas para maestrías y doctorados**

21.1. El MINEDU 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.
- c) Educación intercultural bilingüe.
- d) 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 cinco (05) años continuos u ocho (08) 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.

**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 record académico en las actividades de capacitación de formación en servicio, organizadas por el Ministerio de Educación, 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 record 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 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 como mínimo de los siguientes beneficios:

- a) Licencia con goce de haber.
- b) Pago de los aranceles y costos del estudio.
- c) Subvención para gastos de alimentación.
- d) Subvención para gastos de transporte, movilidad interna y alojamiento, cuando corresponda.



**Artículo 25.- Obligaciones del profesor becado**

25.1. 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 por el grado, la misma que debe coincidir con las líneas de investigación consideradas en la convocatoria.
- c) 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.

25.2. Si en el proceso de monitoreo se evidencia que el profesor no asume con responsabilidad los estudios y/o desaprueba cursos, se le suspenderá la licencia con goce de remuneraciones y se establecerá 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 inciso c) del artículo anterior.

**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 el desempeño del becario 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.

**TÍTULO SEGUNDO  
LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**CAPÍTULO IV  
ESTRUCTURA Y EVALUACIONES**

**Artículo 11º.- 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 éstas 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) Séptima 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, séptima 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

**TITULO SEGUNDO  
LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**CAPÍTULO III  
ESTRUCTURA Y EVALUACIONES**

**SUB CAPÍTULO I  
DE LA ESTRUCTURA DE LA CARRERA PÚBLICA**

**Artículo 27.- Estructura de la carrera magisterial**

27.1. La carrera pública magisterial se estructura en ocho (8) escalas magisteriales cada una de las cuales tiene requisitos específicos vinculados a tiempo de permanencia, formación académica y competencias pedagógicas diferenciadas.

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 a cargos
- e) Evaluación de desempeño en el cargo

28.2. Todas las evaluaciones tienen una finalidad fundamentalmente formativa y permiten al MINEDU y 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 de zona de frontera**

29.1. El tiempo de permanencia se reduce en un año por nivel, para los profesores que laboran en instituciones educativas ubicadas en áreas calificadas como rurales o zonas de frontera y deseen postular a la cuarta,

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.
- d) 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.

#### **Artículo 13º.- De las evaluaciones en la Carrera Pública Magisterial**

En la Carrera Pública Magisterial se realizan las siguientes evaluaciones:

- Evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial.
- Evaluación del desempeño docente.
- Evaluación para el ascenso.
- Evaluación para acceder a cargos en las áreas de desempeño laboral.

#### **Artículo 14º.- 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

quinta, sexta, séptima y octava escala magisterial.

29.2. Para la aplicación del beneficio por ruralidad y zona de frontera a que se refiere el numeral anterior, el profesor debe estar laborando en las referidas áreas al momento del concurso de ascenso y contar con un tiempo mínimo de cinco (05) años continuos u ocho (08) acumulados, en dicha condición.

#### **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:

- Gestión Pedagógica,
- Gestión Institucional,
- Formación Docente,
- Innovación e Investigación.

30.2. El MINEDU establece o suprime cargos en cada área de desempeño laboral por necesidad del servicio educativo, atendiendo las características y requerimientos de 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 lo que se desplace el profesor luego de ingresar a la carrera pública magisterial son de duración determinada y su acceso es por concurso público.

#### **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 docente 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

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 16º.- 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.

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 puede ser 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 o reasignación.

#### **Artículo 32.- Escalafón Magisterial**

32.1. El Escalafón magisterial es un registro administrativo de alcance nacional donde se documenta la trayectoria laboral y profesional del profesor al servicio del Estado, para facilitar sus procesos de evaluación y reconocimiento de méritos.

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 el incumplimiento de esta obligación da lugar a la instauración de un proceso disciplinario por incumplimiento de función.

32.4. La actualización de la información referida a la formación académica del profesor es responsabilidad del docente y esta información será 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 está a lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley.

### **SUB CAPITULO II DE LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE LAS EVALUACIONES**

#### **Artículo 33.- Rectoría del MINEDU sobre las evaluaciones**

33.1. El MINEDU establece las políticas 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 eficacia.

33.2. La DRE es responsable de las siguientes acciones:

- a) Colabora con el diseño y planificación de los procesos de evaluación, estableciendo metas de población a evaluar por región, calendarizando los procesos de evaluación, consolidación de plazas vacantes y apoyando a la gestión logística del proceso.
- b) 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.
- c) Publica y promueve la difusión de los resultados de las evaluaciones y
- d) Coordina con las UGEL y las instituciones educativas, las acciones de supervisión a ser realizadas para garantizar la eficacia de los procesos de evaluación.

33.3. Cuando la evaluación se realiza a través de convenios con universidades públicas y privadas acreditadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley, el MINEDU establece las funciones de la entidad con la que se celebra el Convenio y su vinculación con los Comités de Evaluación que corresponda.

33.4. 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.

#### **Artículo 34.- Comité de vigilancia**

34.1. Las DRE son las 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 gubernamentales no pertenecientes al sector educación, elegidos en Asamblea General del COPARE. Su función es brindar a la

comunidad la garantía de honestidad y credibilidad del proceso de evaluación de conformidad con lo establecido en el artículo 22, inciso c) de la LGE.

34.3. El funcionamiento del Comité de Vigilancia es preferentemente por periodos anuales asumiendo los diferentes procesos de evaluación que se realicen en dicho periodo.

34.4. El MINEDU o la DRE 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.

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 procesos de evaluación donde participó.

**CAPÍTULO V  
INGRESO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**Artículo 17º.- 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 18º.- 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

**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. 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.

37.3. En cualquier estado del proceso, en caso se compruebe la presentación de documentación adulterada o falsa, el postulante es retirado por disposición de la UGEL, 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.

**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:

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 19º.- 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 a 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 20º.- 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).

- a) Habilidades generales,
- b) Conocimientos disciplinarios o de la especialidad, y
- 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. 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 etapa nacional se publican en los portales del Ministerio de Educación, de las DRE y UGEL.

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. El MINEDU en coordinación con los gobiernos regionales, a través de sus instancias de gestión educativa, define los procedimientos, instrumentos y sistema de calificación 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.

#### **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 representante del Consejo de Participación Estudiantil-COPAE, cuando corresponda.



En los procesos de evaluación, el gobierno regional presta asesoría y apoyo técnico a los comités de evaluación.

**Artículo 21º.- 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 22º.- 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.

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 la modalidad, ciclo o nivel del evaluado.
- c) Un representante de los padres de familia, integrante del Consejo Educativo Institucional de Red a la que pertenece la institución educativa.

39.3. El representante de los padres de familia debe ser 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 de acuerdo a las normas nacionales establecidas.

**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 años en la docencia pública, se inicia inmediatamente después del nombramiento y dura un periodo no mayor de seis (6) 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 evaluación. 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 de 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 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.

#### **Artículo 42.- Funciones del profesor mentor a cargo del programa de inducción**

Las funciones del profesor mentor a cargo del programa de inducción son las siguientes:

- a) Asesorar y dar seguimiento a la programación, ejecución y evaluación de actividades curriculares que realiza el profesor en periodo de inducción.
- b) Supervisar el desempeño en el aula del profesor en período de inducción, así como el trabajo que realiza con las familias de sus estudiantes.
- c) Revisar el contenido y especificaciones de los instrumentos de evaluación, materiales y recursos educativos que produzca el profesor en periodo de inducción.
- d) Orientar al profesor en periodo de inducción en el conocimiento de las normas, valores y prácticas que rigen la vida institucional.
- e) Aconsejar al profesor en periodo de inducción en relación al diseño y aplicación de diversas estrategias para fortalecer su desarrollo socio emocional.
- f) Informar cada dos meses al consejo educativo institucional de la institución educativa respecto del desempeño del profesor en período de inducción.
- g) Evaluar las actividades realizadas por el docente en periodo de inducción, orientándolo en el uso efectivo de metodologías, selección de textos y otros materiales didácticos.

- h) Recomendar al profesor en periodo en inducción la adopción de medidas correctivas para mejorar sus prácticas educativas.
- i) Realizar, de acuerdo a las orientaciones y procedimientos que establezca el Ministerio de Educación, una evaluación final del desempeño del docente en período de inducción.

**Artículo 43.- Funciones del profesor en programa de inducción**

El profesor que participa en el programa de inducción tiene las siguientes obligaciones, además de cumplir con las normas establecidas en el reglamento interno de la institución educativa:

- a) Informar al profesor asesor o mentor acerca de las actividades de programación, ejecución y evaluación curricular que realice.
- b) Entregar al profesor mentor las evidencias de su trabajo pedagógico cuando se lo requiera.
- c) Valorar positivamente las recomendaciones que el profesor mentor le formule para mejorar su práctica pedagógica.
- d) Asistir a las reuniones que convoque el profesor asesor o el Director.
- e) Desempeñar las funciones establecidas en el reglamento interno de la institución educativa.
- f) Apoyar la organización de actividades de apoyo a la gestión pedagógica e institucional.
- g) Comunicar al profesor asesor o mentor acerca de las relaciones de colaboración o compromiso profesional que sostiene con los diversos miembros de la comunidad educativa.

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

**Artículo 23º.- Permanencia en la carrera pública magisterial.**

La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en concordancia con el artículo 28º de la presente ley, en la Carrera Pública Magisterial. Es obligatoria y se realiza máximo cada tres años.

Los profesores que no aprueban 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 24º.- 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 25º.- 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 una escala magisterial superior a la del evaluado.

El Ministerio de Educación califica, progresivamente, la competencia de

**CAPÍTULO V  
PERMANENCIA Y ASCENSO EN LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**SUB CAPÍTULO I  
DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE**

**Artículo 44.- Objetivo de la evaluación de desempeño docente**

La evaluación de desempeño 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**

45.1. La evaluación de desempeño es de carácter obligatorio para todos los profesores comprendidos en la carrera pública magisterial y se realiza como máximo cada tres 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.

**Artículo 46.- Comités de evaluación de desempeño docente**

46.1. La evaluación de desempeño 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.

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 26º.- 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 27º.- 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 28º.- 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.

46.2. En el caso de los Comités de Evaluación de desempeño docente de instituciones educativas unidocentes y multigrado, su conformación está a cargo de la UGEL y sus integrantes son:

- a) El representante de la UGEL que lo preside
- b) Dos profesores de la Red de la misma modalidad, forma, nivel o ciclo que el evaluado y de una escala magisterial superior.

46.3 El Director y los demás integrantes de los Comités de Evaluación de Desempeño 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 al 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 del desempeño docente considera, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Evaluación de calidad de desempeño a través de observación directa en aula.
- b) Entrevista al docente en torno a su autoevaluación.
- c) Evaluación del compromiso institucional y con la comunidad.

47.3. El MINEDU aprueba las técnicas, estrategias e instrumentos de evaluación los cuáles pueden ser aplicados por entidades especializadas para su posterior consolidación por parte de los miembros de los Comités de Evaluación de Desempeño.

**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 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

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 29º.- 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 30º.- 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 N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

**Artículo 31º.- 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.

Ministerio de Educación.

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, establecidas en el presente reglamento.

**Artículo 49.- Programa de superación profesional**

49.1. Los profesores que desaproveban la evaluación de desempeño participan de un programa de superación 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 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 extraordinaria ingresa a un segundo programa de superación profesional al término del cual participa en la segunda evaluación de desempeño extraordinaria. El profesor que desaproveba 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 Ministerio de educación, de acuerdo a las especificaciones técnicas aprobadas para cada proceso. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de doce meses.

**Artículo 50.- Coordinaciones con el Ministerio de Trabajo**

50.1. El MINEDU realiza coordinaciones con el Ministerio de Trabajo para facilitar la incorporación de los profesores retirados del servicio, en los programas de reconversión laboral a que se refiere el 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 otras competencias 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 de programa de formación en servicio.

**Artículo 52.- Fases de la evaluación de ascenso**

52.1. El concurso público para el ascenso de escala magisterial se realiza en forma descentralizada, en coordinación con las DRE y comprende dos fases: la primera a nivel nacional y la segunda a nivel local o regional.

52.2. La primera fase es a nivel nacional y está a cargo del MINEDU. Evalúa la idoneidad profesional acorde con la escala magisterial a la que postula, a través de una prueba nacional que considera los siguientes aspectos:

- a) Conocimientos disciplinares del área curricular, nivel y ciclo de la modalidad o forma educativa que enseña.
- b) Dominio de la teoría pedagógica

52.3. La segunda fase es a nivel local, se realiza en la UGEL o DRE y considera la evaluación de los siguientes factores:

- a) Calidad de desempeño laboral.- Comprende los resultados de la última evaluación del desempeño docente que haya pasado el profesor, de conformidad con el artículo 24 de la Ley. Esta evaluación tiene la mayor ponderación en el puntaje total.
- b) Formación profesional.- Comprende los estudios de postgrado, especialización, actualización y capacitación.

- c) Méritos.- Comprende el reconocimiento de los cargos desempeñados, las distinciones obtenidas y la producción intelectual.

**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) A partir de la quinta escala, estudios de postgrado concluidos.
- b) A partir de la sexta escala, grado de maestría.
- c) A partir de la séptima escala, grado de doctorado

**Artículo 54.- Comité de Evaluación para el ascenso**

La evaluación en la segunda fase del concurso para el ascenso en la Carrera Pública Magisterial está a cargo de un Comité de Evaluación para el Ascenso integrado por:

- a) El Director de UGEL o el Jefe del Área de Gestión Pedagógica, quien lo preside.
- b) El especialista administrativo de personal o quien haga sus veces.
- c) Dos especialistas de educación ubicados en mayor escala magisterial y
- 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 magisterial.

55.2. El puntaje obtenido en ambas fases determina el orden de méritos por cada región y las plazas se asignan respetando estrictamente este orden, hasta cubrir el número de plazas vacantes establecido en la convocatoria.



**CAPÍTULO VII  
ACCESO A CARGOS**

**Artículo 32º.- 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 33º.-El acceso a cargos y periodo 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 34º.- 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 12º de la presente ley, a los que se puede acceder a partir de la segunda escala magisterial.

**Artículo 35º.-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

**CAPITULO 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 en base 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.- Etapas del proceso de evaluación para el acceso a cargos**

57.1. El 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, a través de un proceso de evaluación que se divide en dos etapas, una nacional y otra local.

57.2. La primera etapa está a cargo del MINEDU en la que se evalúan los conocimientos pedagógicos y profesionales requeridos para el ejercicio del cargo. Clasifican a la segunda etapa los postulantes que aprueban el puntaje mínimo establecido.

57.3. La segunda etapa está a cargo de la DRE o la UGEL, según corresponda. Se evalúan las competencias personales, profesionales y de gestión requeridas para el cargo, aprobados por el MINEDU.

57.4. El perfil de competencias para la determinación de los criterios e indicadores para la evaluación con fines de acceso a cada cargo se actualiza periódicamente y es elaborado por el MINEDU, de manera coordinada entre sus Direcciones y las otras instancias de gestión educativa descentralizada.

**Artículo 58.- Requisitos generales para el acceso 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:

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 36º.-Cargos del Área de Formación Docente**

El Área de Formación Docente incluye los cargos señalados en el literal c) del artículo 12º de la presente ley, a los que se accede por concurso a partir de la tercera escala magisterial.

**Artículo 37º.-Cargos del área de innovación e investigación**

El área de innovación e investigación incluye los cargos señalados en el literal d) del artículo 12º de la presente ley, a los que se accede por concurso a partir de la tercera escala magisterial.

**Artículo 38º.-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 39º.-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.

- a) Pertenecer a la escala de la carrera magisterial establecida en la ley.
- b) Formación especializada mínimo de seiscientas (600) horas que esté directamente relacionada con las funciones del cargo al que postula y de una antigüedad no mayor a cinco años.
- 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.- Determinación de criterios para la evaluación de acceso a cargos**

59.1. Los cargos del área de gestión institucional son designados mediante concurso público nacional conducido por el MINEDU.

59.2. Los cargos del área de formación docente y del área de innovación e investigación, son designados mediante concurso público conducido a nivel regional, de acuerdo a los criterios establecidos por el MINEDU.

59.3. Los cargos jerárquicos del área de gestión pedagógica son designados mediante evaluación a nivel de la institución educativa, 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 o Jefe de Gestión pedagógica de la DRE o UGEL son los siguientes:

- a) Director Regional o su representante quien lo preside.
- b) El Jefe de Personal de la DRE.
- c) Un representante del Ministerio de Educación.

60.2. Los integrantes del Comité de Evaluación para acceso al cargo de Especialista de Educación de las tres instancias de gestión descentralizada son los siguientes:

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.

- a) El Director General de la modalidad o forma educativa, director regional o director de UGEL según corresponda, que lo preside.
- b) El Jefe de personal o Especialista administrativo de personal.
- c) El Director o Jefe de gestión pedagógica.

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 estará conformado por:

- 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 una escala 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 estará conformado por:

- a) Director de la DRE o la UGEL quien preside
- b) Director o jefe del Área de Gestión Pedagógica de la DRE o la UGEL,
- c) Un especialista de educación de una escala magisterial igual o superior al postulante.

#### **Artículo 61.- Acceso a cargo de Director de UGEL**

61.1. El acceso al cargo de Director de UGEL es mediante concurso público, normado y conducido por el MINEDU.

61.2. El Director Regional de Educación designa entre los tres (03) postulantes mejor calificados en el concurso público, al profesor de su confianza y expide la resolución directoral 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, según el perfil de competencias establecido para cada cargo a que se refiere el artículo 57.4 del reglamento.

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 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 del desempeño en el cargo está integrado por:

- a) El Director de la instancia de gestión educativa 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 sólo en su desempeño docente, de acuerdo a las reglas respectivas.

**CAPITULO 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.
- 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 incisos 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 de evaluación a utilizar así como la correcta comprensión de los criterios e indicadores a aplicar para el respectivo proceso.
- b) Comunicar a cada docente participante los resultados de la evaluación de desempeño de acuerdo a las 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 entidades especializadas.

67.4 Para el ejercicio de las funciones de capacitación 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, la DRE o UGEL 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. Estos miembros tienen derecho a voz pero no a voto.

**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 documentariamente 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 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, sólo 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 alguno de los integrantes del Comité establecido en la Ley no se encuentre disponible o 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 N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.



**TÍTULO TERCERO**  
**DEBERES, DERECHOS, ESTÍMULOS, SANCIONES Y TÉRMINO DE LA CARRERA**

**CAPÍTULO VIII**  
**DEBERES, DERECHOS Y ESTÍMULOS**

**Artículo 40º.- 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.

**TITULO TERCERO**  
**DEBERES, DERECHOS, ESTIMULOS, SANCIONES Y TÉRMINO DE LA CARRERA**

**CAPITULO VIII**  
**DEBERES, DERECHOS Y ESTIMULOS**

**Artículo 74.- Evaluación del cumplimiento de los deberes**

79.1. 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.

79.2 Para el cumplimiento de la obligación del docente a someterse a las evaluaciones médicas y psicológicas a que se refiere el inciso 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 este 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 con los 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 su ejercicio profesional. El profesor que se considere afectado en sus derechos puede hacer uso del derecho de petición, presentando además otros recursos legales que le permitan restaurar los derechos afectados. El MINEDU, DRE o UGEL está 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.

- 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.
- j) 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.

**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 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 de la Instancia de gestión educativa o de la comunidad educativa a la que pertenece y dichas acciones sean respaldadas por el CONEI correspondiente.

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 resoluciones de agradecimiento y felicitación a los profesores se otorgan solo a los que realicen las acciones descritas en el numeral anterior.
- b) 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.

76.3. Los premios o estímulos establecidos en el presente artículo pueden otorgarse en forma simultánea con cualquier otro estímulo.

76.4. El MINEDU dictara 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.

- 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, destakes, 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 50% de descuento en las tarifas para espectáculos culturales.

**Artículo 42º.- Premios y estímulos**

El Ministerio de Educación y los gobiernos regionales y gobiernos

**CAPÍTULO IX  
SANCIONES**

**SUB CAPITULO I  
DE LAS FALTAS O INFRACCIONES**

**Artículo 77.- Falta o infracción**

Se considera falta o infracción a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga los deberes señalados en el artículo 40º de la Ley y los principios, deberes y prohibiciones de los artículos 6º, 7º y 8º del Código de Ética de la Función Pública; así como contra las normas administrativas y reglamentarias relativas al ejercicio de la función pública. La comisión de una falta o infracción da lugar a la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.

**Artículo 78.- Calificación y gravedad de la falta o infracción**

Las faltas o infracciones 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 bien jurídico protegido.
- f. Perjuicio económico causado.
- g. Beneficio ilegalmente obtenido.
- h. Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.
- i. Reincidencia o habitualidad del autor o autores.
- j. 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.

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.

## **CAPITULO IX SANCIONES**

### **Artículo 43º.- 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 un (31) 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.

- 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 o infracciones 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 y Director o Jefe de Gestión Pedagógica, se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito local o regional o de ser el caso por el Titular del Ministerio de Educación, según corresponda.

80.4. Para el caso del Director de Unidad de Gestión Educativa Local se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito regional.

80.5. No proceden más de dos (2) sanciones de amonestación escrita. En caso de reincidencia o habitualidad, 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 y Director o Jefe de Gestión Pedagógica, se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito local o regional o de ser el caso por el Titular del Ministerio de Educación, según corresponda.

81.4. Para el caso del Director de Unidad de Gestión Educativa Local se

**Artículo 44º.- 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 éste, 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 45º.- 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 46º.- 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 47º.- 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 (02) ocasiones con amonestación escrita, es pasible de suspensión.

La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, previo

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. En caso de reincidencia o habitualidad, procede el cese temporal en el cargo 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 (30) 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 del ámbito local o regional o de ser el caso por el Titular del Ministerio de Educación, según corresponda, previo proceso administrativo disciplinario.

82.3. No proceden más de dos (2) sanciones de cese temporal. En caso de reincidencia o habitualidad, procede la destitución en el cargo.

**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 de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito local o regional o de ser el caso por el Titular del Ministerio de Educación, según corresponda, previo proceso administrativo disciplinario, disponiéndose su publicación en el diario oficial "El Peruano" o en el diario de publicaciones judiciales de la localidad.

**Artículo 84.- Condena Penal**

84.1. La condena penal consentida y ejecutoriada privativa de la libertad o suspendida por delito doloso, acarrea destitución automática sin proceso administrativo.

84.2. El profesor condenado con sentencia consentida y ejecutoriada 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 manera permanente de ingresar o reingresar al servicio público docente.

descargo del presunto responsable, según corresponda.

#### **Artículo 48º.- 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 (02) 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.

#### **Artículo 85.- Inhabilitación para ejercer función pública docente**

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.

El profesor destituido queda inhabilitado para ejercer función pública bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor a cinco (5) años.

La resolución judicial firme, emitida conforme al artículo 36º del Código Penal, inhabilita al profesor según los términos de la sentencia.

En todos los casos, la inhabilitación es de alcance nacional.

#### **Artículo 86.- Medidas preventivas**

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, 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 o infracciones 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 49º de la Ley.

86.2. Durante el tiempo que dure el proceso administrativo disciplinario, el profesor no tiene derecho a licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares. Concluido el proceso investigatorio, si no se instaura proceso administrativo disciplinario, o en caso se instaure el proceso administrativo y el profesor sea absuelto, éste es restituido en sus funciones. Esta medida preventiva no constituye sanción ni demérito.

86.3. Durante el periodo de la separación preventiva, el Jefe o Especialista Administrativo de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito local o regional, según corresponda, debe garantizar la prestación del servicio en la institución educativa.

#### **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

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 49º.- 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) Por incurrir en reincidencia, la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres (03) días consecutivos o cinco (05) discontinuos en un período de dos (02) meses.

Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (02) 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),

Despido conforme a las disposiciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la que será comunicada 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 DEL PROCESO INVESTIGATORIO**

#### **Artículo 88.- Denuncia**

Frente a una falta o infracción cometida por un profesor que presta servicios en cualquiera de las instancias de gestión descentralizada señaladas en la LGE, se puede formular denuncia ante su inmediato superior para que se proceda a su investigación y/o proceso administrativo disciplinario y aplicar la sanción correspondiente, de ser el caso.

#### **Artículo 89.- Investigación de denuncia por el Director de Institución Educativa**

89.1. La investigación de las denuncias por falta o infracción leve presentadas contra el profesor, personal jerárquico y subdirector de institución educativa, que amerite sanción de amonestación escrita o suspensión, le corresponde al Director.

89.2. El Director de la Institución Educativa alcanzará al investigado un pliego interrogatorio sobre la denuncia, para que presente sus descargos en un plazo improrrogable de diez (10) días hábiles contados a partir de la debida notificación. Vencido el plazo el Director, con la absolución o no del pliego interrogatorio, realiza la investigación propiamente dicha en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, aplicando la amonestación escrita o suspensión, de ser el caso, mediante resolución.

#### **Artículo 90.- Investigación de denuncia por las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios**

La investigación de las faltas o infracciones leves, graves y muy graves que ameritarían sanción de amonestación, suspensión, cese temporal y destitución, del Director de la Institución educativa, Especialistas, Jefe de gestión Pedagógica y Director de UGEL están a cargo de la Comisión Permanente o Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, según corresponda.

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 50º.- 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 ésta sea incluida en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido o el que haga sus veces.

#### **Artículo 51º.- 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 52º.- 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

También acceden a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios las faltas o infracciones cometidas por el profesor de las instituciones educativas que ameriten sanción de cese temporal o destitución.

Por acuerdo de la Comisión Permanente o Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, la investigación se encarga a uno de sus miembros como ponente, quien alcanzará al investigado un pliego interrogatorio sobre la denuncia, para que presente sus descargos en un plazo improrrogable de diez (10) días hábiles contados a partir de la debida notificación.

Con la absolución o no del pliego interrogatorio, el ponente realiza la investigación propiamente dicha en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles y presenta su informe investigatorio ante la Comisión de Procesos para su aprobación, la que remite al Titular de la entidad dicho Informe conteniendo los antecedentes, base legal, análisis, conclusiones y recomendaciones del caso.

En caso que el Informe Investigatorio recomiende sanción de amonestación escrita prevista en el literal a) del artículo 43º de la Ley, para el director de institución educativa, especialista, jefe de gestión pedagógica y director de unidad de gestión educativa local, corresponde al Titular de la instancia de gestión educativa descentralizada del ámbito local o regional emitir la resolución respectiva.

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 del ámbito local o regional la graduación de la sanción y emitir la resolución en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles de recibido el Informe

En caso el Informe Investigatorio recomiende instaurar proceso administrativo disciplinario que amerite las sanciones establecidas en los literales c) o d) del artículo 43º de la Ley, el Titular de la instancia de gestión educativa descentralizada del ámbito local o regional emite la resolución de apertura de proceso administrativo disciplinario en un plazo no mayor de cinco (5) días desde la fecha de recibido el informe.



de función pública bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor de cinco (05) 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 53º.- 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 54º.- 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.

## **SUB CAPITULO III**

### **DE LA COMISIÓN PERMANENTE Y ESPECIAL DE PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 91.- Constitución, estructura y miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios**

91.1. La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios se constituye mediante Resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, según corresponda. Se encarga de los procesos disciplinarios a los directivos de las instituciones educativas, sedes administrativas de las Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local y Sede Central del Ministerio de Educación, bajo responsabilidad funcional.

También acceden a la Comisión las faltas o infracciones cometidas por el profesor de las instituciones educativas que ameriten sanción de cese temporal o destitución.

91.2. La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios Docentes está conformada por tres (3) miembros. Cada miembro titular debe tener designado un alterno, quien asumirá funciones en casos debidamente justificados. Los miembros de dicha comisión son los siguientes:

- a. Un funcionario designado por el Titular de la Entidad, quien lo preside.
- b. Un Especialista Administrativo de la Entidad a tiempo completo, quien actúa como Secretario Técnico.
- c. Un representante de los profesores, elegido por mayoría simple entre los profesores de carrera de la jurisdicción.

91.3. Para el cumplimiento del debido proceso y los plazos establecidos, la Comisión Permanente debe contar con el asesoramiento de los profesionales que resulten necesarios.

#### **Artículo 92.- Constitución, estructura y miembros de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios Docentes**

92.1 La Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios Docentes se constituye mediante Resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito regional, encargada de los procesos disciplinarios a los Directores o Jefes de Gestión Pedagógica y los

Directores de Unidad de Gestión Educativa Local.

92.2. La Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios Docentes está conformada por tres (3) funcionarios. Cada miembro titular debe tener designado un alterno quien asumirá funciones en casos debidamente justificados.

92.3. La Comisión Especial puede contar con el asesoramiento de los profesionales que resulten necesarios.

**Artículo 93.- Impedimentos para formar parte de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios**

Es impedimento para formar parte de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios, 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**

El miembro de la Comisión Permanente y Especial 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 Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, ejerce con plena autonomía las funciones y atribuciones siguientes:

- a. Calificar e investigar las denuncias y procesos administrativos 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 de instaurar proceso administrativo.
- d. Conducir los procesos 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 en el plazo establecido.

Las funciones del Secretario Técnico se deben señalar en la Directiva de desarrollo del proceso administrativo disciplinario.

#### **SUB CAPITULO IV DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

##### **Artículo 96.- Encausamiento y Acumulación**

El profesor que incurra en falta o infracción de carácter disciplinario cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución será sometido a proceso administrativo disciplinario.

El profesor cesante así como el contratado, aun cuando haya concluido el vínculo laboral con el Estado, podrán ser sometidos a proceso administrativo por la falta administrativa, contra las normas legales, reglamentarias y administrativas relativas al ejercicio de la función pública; así como contra la infracción de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función pública establecidos en el Código de Ética de la Función Pública

La Comisión Permanente o Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios puede solicitar la acumulación de las denuncias, investigaciones y de los procesos administrativos disciplinarios que guarden conexión y se encuentran pendientes de resolución final, de su ámbito regional o local. 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 Docentes**

El proceso administrativo disciplinario es escrito y sumario y estará a cargo de la Comisión Permanente o de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios Docentes, según corresponda.

##### **Artículo 98.-Instauración formal de Proceso Administrativo Disciplinario**

El proceso administrativo disciplinario se instaura por Resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito local, regional o del Ministerio de Educación o por el funcionario que tenga la

autoridad delegada en el lugar donde se cometió la falta o infracción. La resolución de instauración de proceso administrativo no es impugnabile. Así mismo copia de la autógrafa de la resolución y todos los actuados son derivados a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios Docentes que corresponda.

**Artículo 99.- Notificación al procesado de resolución de instauración de proceso administrativo y pliego de cargos**

El área de Trámite Documentario de la Entidad, conforme a la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, efectuará notificación personal de la resolución de instauración de proceso administrativo y pliego de cargos en su centro de trabajo o en su domicilio real, caso contrario efectuará notificación mediante publicación en el diario de las publicaciones judiciales de la Región.

**Artículo 100.- Presentación de descargo y pruebas**

El procesado tendrá 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 estos, 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 (5) 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 prorrogará por cinco (5) días hábiles más.

**Artículo 101.- Informe oral personal o por apoderado**

Antes del pronunciamiento de las Comisiones Permanente y Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, el procesado podrá solicitar autorización para hacer un informe oral en forma personal o por medio de apoderado, para lo cual las Comisiones señalarán fecha y hora del mismo.

**Artículo 102.- Investigación, examen e informe final**

Las Comisiones Permanente y Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios realizarán las investigaciones complementarias del caso, solicitando los informes respectivos, examinando las pruebas presentadas,

considerando los principios de la potestad sancionadora señalados en el artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y conforme al principio de inmediatez elevarán su informe final al Titular de la Entidad 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 de la entidad determinar el tipo de sanción y el periodo a aplicarse. En caso el Titular de la Entidad no esté de acuerdo con lo recomendado por la Comisión de Procesos, el Titular de la Entidad deberá motivar su decisión.

**Artículo 103.- Resolución Sancionadora o Absolutoria**

El Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito local, regional o en el Ministerio de Educación, según corresponda, emitirá la resolución en el plazo de cinco (5) días de recibido el Informe Final de la Comisión de Proceso Disciplinario correspondiente.

**Artículo 104.- Ejecución de acto resolutorio sancionador**

El acto administrativo debidamente notificado que dispone sanción disciplinaria tiene carácter ejecutorio, conforme al artículo 192° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y conforme a los precedentes administrativos que dicte la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Las resoluciones generadas en procesos administrativos disciplinarios, no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno.

**Artículo 105.- Plazo de prescripción de la acción disciplinaria**

El plazo de prescripción de la acción del Proceso Administrativo Disciplinario es de un (1) año contado desde la fecha en que la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios alcanza el Informe Investigatorio al Titular de la entidad haciendo de conocimiento la falta o infracción, hasta la fecha de emisión de la Resolución que instaura Proceso Administrativo Disciplinario, sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar. La prescripción se resuelve a petición de parte.

**Artículo 106.- Interposición de recurso impugnativo**

El profesor sancionado podrá interponer recurso impugnativo de reconsideración o de apelación, según los requisitos y plazos señalados en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General,

considerando la doble instancia. Con lo resuelto en vía de apelación queda agotada la vía administrativa.

**Artículo 107.- Defectos de tramitación**

Contra los defectos de tramitación y en especial los que supongan paralización, infracción de los plazos establecidos legalmente, incumplimiento de los deberes funcionales u omisión de trámites, el profesor o un tercero, puede formular queja, el mismo que debe ser atendido de acuerdo a lo normado por el artículo 158º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

**Artículo 108.- Falta administrativa en el procedimiento**

Cuando el profesor o un tercero considere que la instancia de gestión educativa descentralizada ha incurrido en falta administrativa, es aplicable lo señalado en los artículos 239º y 240º de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. La denuncia puede ser escrita o verbal, debiendo identificarse la persona que la formula.

**Artículo 109.- Denuncia maliciosa**

El proceso administrativo disciplinario instaurado por denuncia de parte no genera responsabilidad del denunciante, salvo que la Comisión de Procesos al emitir su informe final concluya que el denunciante ha procedido con mala fe o que el propósito de la denuncia fue causar un perjuicio, daño moral, material o económico al profesor, en cuyo caso el Titular de la Entidad aplicara lo señalado en el literal c) del artículo 9º del Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Reglamento del Código de Ética de la Función Pública.

**CAPÍTULO X  
TÉRMINO Y REINGRESO A LA CARRERA**

**SUB CAPITULO I  
TÉRMINO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**Artículo 110.- Término de la Carrera Pública Magisterial**

Es el acto administrativo de personal que 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 53º de la Ley y se formaliza mediante resolución administrativa.

**Artículo 111.- Renuncia**

Se produce a solicitud expresa del profesor con firma legalizada ante Notario Público o autenticada por Fedatario.

La petición es presentada ante el jefe inmediato del profesor con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario de la fecha en que se solicita ser cesado, siendo potestad del Titular de la instancia de gestión educativa descentralizada del ámbito local o regional o del Ministerio de Educación la exoneración del plazo.

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.

El profesor podrá solicitar desistimiento de la renuncia sólo si no se ha emitido la resolución respectiva.

**Artículo 112.- 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.

En el caso de profesor cesante que luego de un proceso administrativo es sancionado con destitución, la resolución de cese se debe modificar por la de destitución.

**Artículo 113.- Cese por no haber aprobado la evaluación de desempeño docente**

El profesor que conforme al segundo párrafo del artículo 23º de la Ley no apruebe la segunda evaluación extraordinaria de la evaluación de

desempeño docente será cesado definitivamente de la Carrera Pública Magisterial, sin proceso administrativo.

**Artículo 114.- Cese por límite de edad**

El profesor cesa definitivamente al cumplir sesenta y cinco (65) años de edad. El cese se efectúa de oficio debiendo la administración comunicar del hecho al profesor en un plazo no menor de quince (15) días naturales previos al cese.

**Artículo 115.- Cese por incapacidad permanente**

La autoridad competente, de oficio, emite la resolución administrativa de cese 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.- Cese 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 formal del cargo**

Al término de la Carrera Pública Magisterial, con excepción del cese por fallecimiento, el ex servidor, bajo responsabilidad, hace entrega



formal del cargo, bienes y asuntos pendientes de atención, ante la autoridad competente designada.

**Artículo 119.- Responsabilidad administrativa a cesantes**

La resolución de cese del profesor por renuncia, límite de edad o no haber aprobado la evaluación de desempeño, no lo exime de la responsabilidad administrativa que por el ejercicio de la función pública se determine en el período de los últimos diez (10) años contados de la fecha de su cese. En el caso que un proceso administrativo disciplinario comprenda a un profesor fallecido, se procede al sobreseimiento, pero éste no incluye a los demás profesores que resulten responsables.

**SUB CAPITULO II  
DEL REINGRESO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

**Artículo 120.- Reingreso**

Es la acción administrativa mediante el 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 cese.

Los profesores prohibidos de reingresar a la Carrera Pública Magisterial, señalados en los incisos b) y c) del artículo 54º 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 cese.
- 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 cese.
- c. El reingreso se realiza necesariamente después de proceso de reasignación y concurso público de ascenso del profesor.

**Artículo 122.- Requisitos para reingreso**

Son requisitos para el reingreso los siguientes:

- a. Acreditar buena salud física y mental que permite el ejercicio profesional.
- b. No estar con proceso administrativo disciplinario, ni denuncia o proceso penal abierto.
- c. No haber sido sancionado y/o condenado.

**Artículo 123.- Evaluación y aprobación expresa del reingreso**

Las Instancias de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito local y regional, así como el MINEDU implementarán los procesos evaluativos para el reingreso, en base a los lineamientos nacionales establecidos por el MINEDU.

**TÍTULO CUARTO  
REMUNERACIONES, ASIGNACIONES E INCENTIVOS**

**CAPÍTULO XI  
DE LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 55º.- 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 N° 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 uno de las funciones docentes que ejercen.

**Artículo 56º.- 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

**TÍTULO CUARTO  
REMUNERACIONES, ASIGNACIONES E INCENTIVOS**

**CAPÍTULO XI  
REMUNERACIONES**

**SUB CAPITULO I  
DE LOS CONCEPTOS GENERALES SOBRE REMUNERACIONES**

**Artículo 124.- Clasificación de conceptos remunerativos y no remunerativos**

La clasificación de conceptos remunerativos y no remunerativos de la Ley es la siguiente:

**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 y 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.

Ministerio de Economía y Finanzas.

**Artículo 57º.- Remuneración íntegra mensual por escalas magisterial**

El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación, establece el valor de la Remuneración Integral 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) | Sexto   | 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 58º.- Asignaciones**

El Ministerio de Educación en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece los montos y criterios técnicos de las asignaciones, basados en la jornada laboral de 40 horas pedagógicas:

- Asignación por Director de Unidad de Gestión Educativa Local
- Asignación por Director de Gestión Pedagógica
- Asignación por Especialista en Educación
- Asignación por Especialista en Innovación e Investigación
- Asignación por Director de Institución Educativa
- Asignación por Subdirector de Institución Educativa

**d) Beneficios:**

Son pagos determinados a que tienen derecho los profesores de carrera y se otorgan en los siguientes casos:

- Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad: De acuerdo a lo establecido en la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Público.
- Bonificación por Escolaridad: De acuerdo a lo establecido en la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Público.
- Asignación por Tiempo de Servicios: De conformidad a lo establecido en el artículo 59º de la Ley.
- Subsidio por Luto y Sepelio: Los criterios técnicos y montos de estas asignaciones son establecidas mediante Decreto Supremo.
- Compensación por Tiempo de Servicios: De conformidad a lo establecido en el artículo 63º de la Ley.
- 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.- Competencia 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 60º de la Ley.

**SUB CAPITULO II  
DE LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA MENSUAL – RIM**

**Artículo 127.- Remuneración Integral Mensual por Escala Magisterial**

La Remuneración Integral Mensual - RIM de la primera escala magisterial, fijada por el Gobierno Nacional, es la base referencial sobre la que se calcula

- 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, tipo y ubicación de la institución educativa. Corresponden exclusivamente a la plaza y se encuentran condicionadas al servicio efectivo en la misma. En caso se produzca el traslado del profesor a plaza distinta, éste las dejará de percibir y el profesor se adecuará a los beneficios que le pudieran corresponder en la plaza de destino.

**Artículo 59º.- Asignación por tiempo de servicios**

El profesor tiene derecho a:

- a) Una asignación equivalente a dos (02) RIM de su escala magisterial, al cumplir veinticinco (25) años de tiempo de servicios;
- b) Una asignación equivalente a dos (02) RIM de su escala magisterial al cumplir treinta (30) años de tiempo de servicios.

**Artículo 60º.- 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 61º.- Incentivo por estudios de posgrado**

El Ministerio de Educación establece un incentivo económico

el monto de la Remuneración Íntegra Mensual - RIM de las demás escalas magisteriales, según el porcentaje que le corresponde a cada una de ellas. 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 profesional de la educación puede desempeñar una función docente adicional, siempre que no exista incompatibilidad horaria ni de distancias. Los mencionados profesores tienen 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.

**CAPITULO XII  
ASIGNACIONES E INCENTIVOS**

**SUB CAPITULO I  
DE LAS ASIGNACIONES TEMPORALES, INCENTIVOS Y BENEFICIOS**

**Artículo 129.- Asignaciones Temporales**

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. Asignación diferenciada por maestría y doctorado.

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 62º.- 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 63º.- 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 30 años de servicios.

**Artículo 64º.- 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 incorporan 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.

e. Por situaciones específicas autorizadas por norma legal expresa.

Los tipos de asignaciones temporales están señalados en el artículo 58º de la Ley.

De acuerdo a la Séptima Disposición Complementaria Transitoria y Final de la Ley, la asignación diferenciada por maestría y doctorado regulada por los Decretos Supremos N° 050-2005-EF y N° 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**

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 Ministerio de Educación, 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.

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 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 (2) RIM de su escala magisterial al cumplir veinticinco (25) años de servicios y dos asignaciones por tiempo de servicios equivalente a dos (2) 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 o 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 N° 24029 y la Ley N° 29062, 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**

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 será 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.

Se reconoce dentro del plazo máximo de 30 días calendarios posteriores a la presentación de la respectiva solicitud, no siendo necesario presentar los gastos de sepelio.

Este beneficio se otorga al profesor en actividad incluso cuando este se encuentre en uso de licencia o cumpliendo sanción administrativa.

**Artículo 136.- Compensación por tiempo de servicios**

Se otorga de oficio al cese del profesor, a razón del 14% de la RIM por año de servicios oficiales.

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.

Es computable para dicho cálculo, el tiempo de servicios reconocidos y prestados por el profesor en el marco de la Ley N° 24029 y de la Ley N° 29062, hasta por un máximo de 30 años.

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.

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 esta supera los seis (6) meses.

**Artículo 137.- Características de las asignaciones temporales, incentivos y beneficios**

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.

El profesor puede percibir simultáneamente más de una asignación temporal, en caso le corresponda

Las asignaciones temporales por ubicación de la institución educativa: zona rural y de frontera y por el tipo de la institución educativa: unidocente, multigrado y/o bilingüe, las continúa percibiendo el profesor incluso cuando se encuentre de licencia con goce de haber subsidiado por ESSALUD.



**TÍTULO QUINTO  
JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y SITUACIONES  
ADMINISTRATIVAS**

**CAPÍTULO XIII  
JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES**

**Artículo 65º.- 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 servicios. La hora pedagógica es de cuarenta y cinco (45) minutos. Cuando el profesor trabaje 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 66º.- 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**

**TÍTULO QUINTO  
JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y SITUACIONES  
ADMINISTRATIVAS**

**CAPÍTULO XIII  
JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES**

**SUB CAPITULO I  
DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**Artículo 138.- Jornada de trabajo**

Jornada de trabajo es el tiempo de trabajo efectivo según al área de desempeño y cargo que ejerce el profesor.

En las instituciones educativas el tiempo destinado a la formación para actos cívicos, recreo de los educandos y receso durante el horario de clases, no se considera en el cómputo de la jornada de trabajo semanal-mensual de los profesores.

La jornada de trabajo se realiza de lunes a viernes, con excepción de los Centros de Educación Básica Alternativa, Instituciones Educativas pertenecientes a EIB y los Centros de Educación Técnico Productiva, donde por la naturaleza del servicio el horario es flexible, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el MINEDU.

**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 las diferentes modalidades, forma, niveles y ciclos educativos, es el siguiente:

- a) Básica Regular – EBR:
  - a.1. Inicial : 30 horas pedagógicas.
  - a.2. Primaria : 30 horas pedagógicas.
  - a.3. Secundaria : 24 horas pedagógicas.
  
- b) Básica Especial – EBE:
  - b.1. Inicial : 30 horas pedagógicas.
  - b.2. Primaria : 30 horas pedagógicas.

**Artículo 67º.- 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 68º.- Causales de Reasignación**

Las causales de reasignación son:

- a) Por razones de salud.
- b) Por interés personal.
- c) Por unidad familiar.
- d) Por racionalización.
- e) Por situaciones de emergencia.

El reglamento de la presente Ley establece los procedimientos para la reasignación.

**Artículo 69º.- 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 70º.- 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

**c) Básica Alternativa – EBA:**

- c.1. Inicial/Intermedio: 30 horas pedagógicas.
- c.2. Avanzado: 24 horas pedagógicas.

**d) 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 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 (6) 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 24 y 30 horas, pueden ampliar su jornada de trabajo hasta alcanzar 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 40 horas pedagógicas semanal-mensual, distribuidas en los turnos de funcionamiento de la institución educativa. Tienen a su cargo el dictado obligatorio de 12 horas de clase, las cuales forman parte de su jornada de trabajo.

**Artículo 142.- Jornada de trabajo del Director y subdirector**

El Director y Subdirector de institución educativa, tiene asignada una jornada de trabajo de 40 horas cronológicas semanal-mensual.

Las normas que regulen el proceso de racionalización de plazas establecerán, de ser el caso, las horas de clase que deben asumir el

desempeñar funciones de mayor responsabilidad. El encargo es de carácter temporal y excepcional, no genera derechos y no puede exceder el periodo del ejercicio fiscal.

#### **Artículo 71º.- Licencias**

La licencia es el derecho que tiene el profesor para suspender temporalmente el ejercicio de sus funciones por uno (01) o más días.

Las licencias se clasifican en:

##### **a) Con goce de remuneraciones**

a.1 Por incapacidad temporal.

a.2 Por maternidad, paternidad o adopción.

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 internacionales 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.

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 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 40 horas cronológicas semanal-mensual

#### **Artículo 145.- Tardanzas e inasistencias**

La tardanza es el ingreso del profesor al centro de trabajo después de la hora establecida.

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.
- c) Retiro antes de la hora de salida sin justificación alguna.
- d) No registrar el ingreso y/o salida sin justificación.

Los descuentos por tardanza se efectúan en función al factor hora/minuto de acuerdo a la jornada de trabajo del profesor. Los descuentos por inasistencia se efectúan en función a la treintava parte del ingreso mensual por cada día no laborado.

Las normas técnicas para efectuar los descuentos de los profesores serán determinados por el Ministerio de Educación.

### **SUB CAPITULO II 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:

**Artículo 72º.- Destaque**

Es la acción de personal que autoriza el desplazamiento temporal de un profesor a otra instancia a pedido de ésta, debidamente fundamentado, para desempeñar funciones en la entidad de destino.

**Artículo 73º.- 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 74º.- 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 75º.- 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 de personal 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 socio-económica, así como las condiciones pedagógicas, bajo responsabilidad y limitaciones de la infraestructura educativa.

- a) El profesor que labora en el área de gestión pedagógica goza de sesenta (60) días anuales de vacaciones remuneradas a partir del día siguiente en el que finaliza el año escolar.
- 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**

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.

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 (3) meses de servicios en el año lectivo o periodo promocional anterior, considerando seis (6) 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 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 íntegra mensual y las asignaciones temporales que le correspondan, vigentes a la fecha del periodo vacacional.
- b) En el área de Gestión Institucional y Formación Docente, la remuneración vacacional toma como base la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales que le correspondan, vigentes a la fecha del periodo vacacional.
- c) En el área de Innovación e Investigación la remuneración vacacional toma como base la remuneración íntegra 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 cese por cada mes de servicio efectivo durante el año lectivo.

- b) En el área de Gestión Institucional y Formación Docente 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 cese por cada mes de servicio efectivo durante el año.
- c) En el área de 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 cese 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 fijada para esta 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 CAPITULO I  
DE LA REASIGNACIÓN**

**Artículo 154.- Reasignación**

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.

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.

El Ministerio de Educación establecerá los lineamientos y procedimientos del proceso de reasignación

**Artículo 155.- Causales de reasignación**

La reasignación puede ser solicitada por las causales siguientes:

- a) razones de 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 está nombrado 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 de 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**

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 del ámbito local o regional 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.

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**

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

Para solicitar la reasignación por interés personal o por unidad familiar el profesor debe acreditar:

- a) Estar comprendido como mínimo tres (3) años en la carrera pública magisterial.
- b) Acreditar dos (2) años de servicios oficiales efectivos en el lugar de su último cargo.
- c) Haber aprobado la última evaluación de desempeño laboral.

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 lugar de destino.

Para la reasignación por interés personal y unidad familiar se establece un único cuadro de méritos, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación. 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**

Excepcionalmente, durante cualquier mes del año lectivo, las instancias de gestión educativa descentralizada del ámbito local autorizarán la reasignación por emergencia, en las situaciones siguientes:

- a) Cuando la infraestructura educativa se afecte por causa fortuita que conlleve a la evacuación (catástrofe natural: terremoto, inundaciones o huaycos) o causas graves de atención impostergable (epidemias, incendios), previo informe de Defensa Civil del lugar de origen.
- b) Si la integridad física del profesor y/o la de sus familiares directos es amenazada en forma constante por razones de terrorismo, narcotráfico o secuestro, para lo cual se requiere previa opinión justificada de las autoridades políticas, policiales o militares de la zona donde presta servicios.

**Artículo 161.- Tipos de reasignación**

Considerando los niveles de desplazamiento entre los diferentes ámbitos jurisdiccionales, existen tres (3) tipos de reasignación:

- a) Tipo 1: Cuando el desplazamiento del profesor se realiza de una institución educativa a otra perteneciente a la misma Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL.
- b) Tipo 2: Cuando el desplazamiento del profesor se produce de una institución educativa a otra perteneciente a una Unidad de Gestión Educativa Local - 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 Dirección Regional de Educación - DRE o Unidad de Gestión Educativa Local - 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 Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL de distinta región. En el caso de los especialistas es el desplazamiento de una sede administrativa de la Dirección Regional de Educación - DRE o Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL a otra de distinta región.

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**

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.

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 deberá asumir el cargo en un plazo de cinco (5) días hábiles 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

**SUB CAPITULO II  
PERMUTA**

**Artículo 166.- Permuta**

La permuta es la acción administrativa de personal que autoriza a dos (2) profesores intercambiar por mutuo acuerdo de manera definitiva sus plazas.

La permuta se ejecuta una vez al año, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación, y se hace efectiva a partir del primer día de inicio de clases del periodo lectivo siguiente

**Artículo 167.- Condiciones para la permuta**

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) Estar comprendidos como mínimo cinco (5) años en la carrera pública magisterial.
- e) Acreditar tres (3) 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 o haber sido sancionado en los últimos cinco años.

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 (5) 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, el legajo de personal y la ficha escalafonaria de ambos profesores debe ser remitido a las instancias de gestión educativa descentralizadas correspondientes.

**SUB CAPITULO III  
DESTAQUE**

**Artículo 171.- Destaque**

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 aceptación de la entidad de destino, considerando la necesidad institucional, razones de salud y unidad familiar.

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**

Entre instituciones educativas pertenecientes a la misma Unidad de Gestión Educativa Local el Director de la institución educativa de destino presenta la solicitud de destaque a la Unidad de Gestión Educativa Local para que emita la conformidad.

La Unidad de Gestión Educativa Local solicita al Director de la institución educativa de origen la autorización correspondiente.

El Titular de la Unidad de Gestión Educativa Local emite la resolución de destaque.

**Artículo 173.- Destaque entre instituciones educativas de distintas UGEL**

Entre instituciones educativas pertenecientes a distintas Unidades de Gestión Educativa Local:

El Director de la institución educativa de destino presenta la solicitud de destaque a su Unidad de Gestión Educativa Local para que emita la conformidad.

La Unidad de Gestión Educativa Local de destino traslada la solicitud de destaque a la Unidad de Gestión Educativa Local de origen para que esta emita su conformidad y solicite al Director de la institución educativa de origen la autorización correspondiente.

El Titular de la Unidad de Gestión Educativa Local de origen emite el cese de pago temporal y el Titular de la Unidad de Gestión Educativa Local de destino emite la resolución de destaque.

**Artículo 174- Destaque entre instancias de gestión educativa descentralizadas**

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 Ministerio de Educación.

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.

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 puede 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 resolutoria.
- 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 podrá ser destacado por un periodo mayor a dos (2) años continuos.
- g. El profesor conserva su plaza en la entidad de origen que es nombrado, mientras dure su destaque.

## **SUB CAPITULO IV ENCARGO**

### **Artículo 176.- Encargo**

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.

El Ministerio de Educación 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.

El profesor encargado conserva su plaza en la que fue nombrado

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 del titular.
- b) Encargo de funciones: Se autoriza únicamente para asumir el cargo de director de institución educativa, en caso esta 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 12º de la Ley.

**Artículo 179.- Remuneración durante el encargo**

En tanto esté vigente el encargo, el profesor percibe, por la instancia de gestión educativa descentralizada de destino, la remuneración íntegra mensual que le corresponde por la escala magisterial y la jornada de trabajo de su cargo de origen, dejando de percibir las asignaciones temporales del cargo de origen. El profesor encargado conserva su plaza en la que fue nombrado.

Asimismo le corresponde percibir, las asignaciones temporales por cargo de destino y la asignación por jornada de trabajo adicional de ser el caso.

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 CAPITULO V  
LICENCIAS Y PERMISOS**

**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 la institución educativa y culmina en la instancia superior correspondiente.

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 (5) días consecutivos o no dentro del año fiscal, acumulará los días sábado y domingo; 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 CAPITULO VI  
LICENCIA CON GOCE DE REMUNERACIONES**

**Artículo 183.- Licencias con goce de remuneración**

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.

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 y se rige por lo siguiente:

- a. Se otorga conforme a las disposiciones de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Salud y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA.
- b. Corresponde al Empleador el pago de remuneraciones hasta por los primeros 20 días, correspondiendo a ESSALUD el pago del subsidio a partir del 21avo día hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.
- c. Si ESSALUD, a través de la Junta Médica diagnóstica 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 N° 26790, Ley de Modernización de la Salud y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA; así mismo por las Leyes N° 26644, 27403 y 27408.
- b) Es el derecho a gozar de 45 días de descanso pre-natal y 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 meses antes de la fecha probable del parto.
- d) El descanso post-natal se extenderá 30 días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple.
- 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 N° 27409, el profesor tiene derecho a una licencia con goce de remuneraciones por 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 12 años de edad. La falta de comunicación al empleador en un plazo de 15 días naturales a la entrega del niño impide al profesor el goce de la misma.
- b) Si los peticionarios son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.
- c) Si el personal directivo tiene vacaciones pendientes, éste será 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 (4) días hábiles consecutivos, en caso de alumbramiento del 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 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 (8) 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 como terremotos, inundaciones, huaycos u otros; o por causa de fuerza mayor como incendios, conmoción social u otros.
- 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**

El profesor puede solicitar licencia con goce de remuneración por estudios

de posgrado, especialización o perfeccionamiento, autorizados por el Ministerio de Educación y los Gobiernos Regionales.

La licencia se otorga al profesor hasta por un máximo de dos (2) años, bajo las siguientes condiciones:

- a. Acreditar un mínimo de tres (3) años de servicios docentes oficiales en la Carrera Pública Magisterial.
- 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. Estar referida al nivel educativo y/o especialidad profesional por la cual ostenta Título de Profesor o Licenciado en Educación.
- d. Compromiso a servir en su entidad por el doble del tiempo de licencia, contados a partir de su reincorporación.
- e. 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 Ministerio de Educación 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 y análisis sistemático de la pedagogía y proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos, promovidos por el Ministerio de Educación y los Gobiernos Regionales.

**Artículo 192.- Licencia por asumir representación oficial del Estado Peruano**

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.

La Resolución de licencia será expedida por el Ministerio de Educación y es hasta por 30 días.

**Artículo 193.- Licencia por citación expresa, judicial, militar o policial**

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.

La licencia no procede por detención privativa de la libertad. De ser el caso la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios evalúa la situación laboral del profesor.

**Artículo 194.- Licencia por representación sindical**

La licencia con goce de remuneración por representación sindical con goce de haber a cuatro (4) 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.

Por cada Dirección Regional de Educación del ámbito nacional corresponde licencia con goce de haber a un (1) representante de la Base del Sindicato Magisterial o Sindicato de Profesores debidamente inscrito en el ROSSP.

La licencia es por el período de un (1) año, renovable hasta por el período que dure el mandato del representante sindical, conforme lo establece el estatuto inscrito en el ROSSP.

Para los efectos de trato directo se debe tener presente lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

**Artículo 195.- Licencia por desempeño de Consejero Regional o Regidor Municipal**

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 Orgánica de Municipalidades, cuando los profesores que son electos como Consejero Regional o Regidor Municipal respectivamente, en atención al interés común del servicio educativo, se les concede hasta un (1) día semanal mensual de licencia con goce de remuneraciones por el tiempo que dure su mandato.

Mientras ejerzan su función como Consejero o Regidor, por su cargo docente no pueden ser reasignados sin su consentimiento.

### **SUB CAPITULO VII 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 (1) 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 (2) años considerando acumulativamente todas las licencias en un período de cinco (5) 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 Ministerio de Educación o del Gobierno Regional hasta por dos (2) años.
- c) Por desempeño de funciones públicas por elección o cargos públicos rentados, o por asumir cargos políticos o de confianza. Su vigencia es mientras permanezca en el cargo asumido.

- d) Por enfermedad grave de los padres, cónyuge, conviviente reconocido judicialmente o hijos hasta por seis (6) meses. Se adjuntará el diagnóstico médico que acredite el estado de salud del familiar.

### **SUB CAPITULO VIII PERMISOS**

#### **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 su retorno acreditar la atención con la constancia respectiva firmada 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 (1) hora diaria al inicio o al término de su jornada laboral hasta que el hijo cumpla un (1) 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 por el Ministerio de Educación 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) 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 6 horas semanales y es compensado con trabajo adicional en el mes. Se requiere contar para este caso con la aprobación de su superior jerárquico.
- g) 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 Públicos (ROSSP) siempre que no afecte el funcionamiento de la entidad.

**Artículo 200.- Permiso sin goce de remuneraciones**

El permiso con 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 de enfermedad grave de padres, cónyuge, conviviente o hijos, previa a la presentación del certificado médico correspondiente.

**Artículo 201.- Control de permisos en el Escalafón Magisterial**

El responsable del Escalafón Magisterial de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada llevará un control minucioso de los permisos, bajo responsabilidad.

**CAPÍTULO XV  
PROCESO DE RACIONALIZACIÓN DE PLAZAS**

**Artículo 202.- Proceso de racionalización**

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.

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 Ministerio de Educación.

**Artículo 203.- Ubicación y distribución de los profesores**

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 el territorio nacional, conforme a la necesidad y demanda del servicio educativo.

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 204.- Responsabilidad de los directores en el proceso de racionalización**

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.

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 205.- 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 I.E.
- 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 Ministerio de Educación.

**Artículo 206.- Reasignación del profesor excedente**

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.

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.

No procede la reasignación del profesor en plaza declarada excedente, ni la modificación o adecuación de su cargo.

**Artículo 207.- 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 208.- Financiamiento de nuevas plazas**

El financiamiento de nuevas plazas se realiza sólo a propuesta del Ministerio de Educación y se efectúa en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y demás normas presupuestarias.

**TÍTULO SEXTO  
EL PROFESOR CONTRATADO**

**CAPÍTULO XVI  
CONTRATACION**

**Artículo 76º.- 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 77º.- 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 78º.- 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 79º.- Contratos por períodos menores a 30 días**

Los contratos por períodos menores a 30 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

**TÍTULO SEXTO  
EL PROFESOR CONTRATADO**

**CAPÍTULO XVI  
CONTRATACIÓN**

**Artículo 209.- Contratación de profesores**

La contratación de profesores en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Técnico Productiva se lleva a cabo mediante concurso público, atendiendo los principios de calidad, capacidad profesional y oportunidad.

**Artículo 210.- 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 211.- Vigencia de contrato**

El contrato no puede exceder el ejercicio presupuestal, estando prohibida la renovación automática de contrato.

**Artículo 212.- Exclusión de la carrera pública**

El profesor contratado no está comprendido en la Carrera Pública, pero si en las disposiciones de la ley y el presente reglamento en lo que le sea aplicable.

**Artículo 213.- 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 214.- Sanción por falta o infracción administrativa**

El profesor contratado que incurra en falta o infracción administrativa grave será sancionado previo proceso administrativo disciplinario sumario a cargo de la Comisión Permanente de Proceso Administrativo Disciplinario en un plazo no mayor de un (01) mes improrrogable.

<p>Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público del Ministerio de Economía y Finanzas.</p>	<p><b>Artículo 215.- Responsabilidad por declaración jurada o documento falso</b>  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.</p>
<p><b>DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES</b></p> <p><b>PRIMERA.- Ubicación de los profesores de la Ley No 24029 en las escalas magisteriales.</b>  Los profesores nombrados, pertenecientes al régimen de la Ley N° 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 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.</p> <p><b>SEGUNDA.- Profesores sin título y auxiliares de educación</b>  Los profesores nombrados sin título pedagógico, comprendidos en las categorías remunerativas A, B, C, D y E del régimen de la Ley N° 24029, así como los auxiliares de educación comprendidos en la categoría</p>	<p><b>DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES</b></p> <p><b>PRIMERA: Incorporación de la evaluación del progreso de los alumnos</b>  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 diferentes modalidades, formas niveles y ciclos del sistema educativo.</p> <p><b>SEGUNDA: Actualización de perfil de cargos</b>  En un plazo de sesenta (60) días calendario el MINEDU actualizará el perfil de 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.</p> <p><b>TERCERA: Zonas rurales y de frontera</b>  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 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.</p> <p><b>CUARTA: Auxiliares de educación</b>  El MINEDU mediante Resolución Ministerial a expedir en noventa (90) días calendarios contados a partir de la vigencia del presente reglamento,</p>

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 (02) 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 magisterial de la presente Ley.

**QUINTA.- Concurso público para acceso a cargos en instituciones educativas.**

aprobará las normas específicas que regulen el tratamiento jurídico que regirá para los auxiliares de educación.

**QUINTA: 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 por las normas que se desprenden de los respectivos convenios y por las disposiciones del presente reglamento

**SEXTA: Normas complementarias**

El MINEDU dictará las normas complementarias que sean necesarias para la aplicación del presente reglamento

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**PRIMERA: Regulación de concursos excepcionales**

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 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 años, contado a partir de la vigencia del presente reglamento, 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 serán evaluados para su incorporación al primer nivel de la carrera magisterial, de acuerdo a las normas específicas aprobadas por el MINEDU.

**TERCERA: 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

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.

**SÉPTIMA.- 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 02 horas

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.

**CUARTA: Acreditación de instituciones de educación superior que forman profesores**

En tanto no se generalice la acreditación de las instituciones de educación superior que forman profesores, el MINEDU coordinará con el SINEACE para adoptar las medidas transitorias que correspondan, para la aplicación del artículo 10 y del literal a) del artículo 18.1 de la Ley.

**QUINTA: Evaluación de desempeño de las profesoras 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.

**SEXTA: Cumplimiento de sentencias**

Las Resoluciones judiciales en calidad de cosa juzgada y ejecutoriada del Poder Judicial por las que se declare fundada la demanda de un profesor, se ejecutarán en los propios términos señalados en la resolución o sentencia.

**SÉTIMA: Denuncias y procesos administrativos en trámite**

Las investigaciones sobre denuncias así como los procesos administrativos disciplinarios instaurados que se encuentran en trámite con las disposiciones legales anteriores, se deben adecuar a las disposiciones de la Ley y el presente reglamento.

**OCTAVA: 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

pedagógicas semanales, autorizada 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 30 horas pedagógicas.

**DECIMA.- 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:

- a) Primer tramo: Implementación inmediata de la nueva RIM, a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley.
- b) Segundo Tramo: Implementación inmediata de las asignaciones e incentivos a partir del 1 de enero del 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

**DECIMA 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.- Computo 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**

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.

Los auxiliares de educación obligatoriamente son ubicados en la categoría remunerativa E.

**NOVENA: De los 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 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.

**DÉCIMA: De las remuneraciones de los profesores designados**

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 N° 051-91-PCM, se le otorga licencia sin goce de remuneraciones, a fin de que pueda percibir las remuneraciones que le corresponden por la plaza y cargo en la que ha sido designado.

**DÉCIMA PRIMERA: 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.

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 autorizadas por el Ministerio de Educación y por las facultades de educación de universidades reconocidas por la Asamblea Nacional de Rectores

**DÉCIMO 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.

**DÉCIMO QUINTA.- Reglamentación**

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de noventa días calendarios contados a partir de su vigencia.

**DÉCIMO SEXTA.- Derogatoria**

Deróganse las Leyes 24029, 25212, 26269, 28718, 29062 y 29762 y déjense sin efecto todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley, sin perjuicio a lo establecido en las Disposiciones Complementarias, Transitorias y Finales Séptima y Décimo Cuarta de la presente Ley.

**DÉCIMA SEGUNDA. Licencia para participar en formación docente, innovación e investigación**

En tanto se implementen las áreas de formación docente, innovación e investigación, excepcionalmente los profesores podrán solicitar licencia por motivos particulares, para desempeñar las funciones que se requieran en dichas áreas.

**DÉCIMA TERCERA: 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.

**DÉCIMA CUARTA. 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 QUINTA. 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.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS**

**UNICA. Derogatoria**

Deróguense las normas que se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.