

Ministerio de Educación

ANTEPROYECTO DE LEY DE CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

PRESENTACIÓN

En la sociedad del conocimiento, la educación tiene un rol fundamental en el desarrollo de las personas y de los pueblos y en la construcción de su historia. Recibir información, transformarla en conocimiento y pasarla a la acción, en una interrelación humana ética, y en una época en la que el mundo está en constante cambio, es una necesidad impostergable y constituye uno de los retos actuales de la educación.

Un actor fundamental en este proceso educativo es el profesor. Por ello, el tiempo y recursos que se le dediquen es inversión y no gasto porque con ello se está contribuyendo al desarrollo del profesional que ayuda a construir el futuro humano de un país.

El cambio educativo, a diferencia del económico, es lento y gradual porque es cultural y exige construcción de valores, costumbres, conocimientos, habilidades y destrezas. Esto requiere tiempo, razón por la cual en la educación los cambios, aciertos y desaciertos que se realizan hoy, se disfrutan o sufren posteriormente.

El proceso de revalorar al maestro, mejorar su imagen y su profesión fue comenzado en el 2002, con un valioso estudio que bosquejó una Propuesta de Carrera Pública Magisterial; posteriormente, en el 2004, una Comisión Especial elaboró la Propuesta Técnica de Ley de Carrera.

Sus ideas fueron consultadas y debatidas, después de recibir sobre ellas la opinión calificada y escrita del Consejo Nacional de Educación. Se dialogó con el magisterio, con líderes de opinión, con organizaciones gremiales y con organizaciones sociales. El Grupo Impulsor del Pacto de Compromisos Recíprocos por la Educación del Acuerdo Nacional tuvo la conducción de este trabajo. Y, analizados los aportes recibidos, el Ministerio de Educación elaboró el presente Anteproyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial que mereció el voto aprobatorio, y por unanimidad, del Consejo de Ministros.

En este documento se presenta el texto completo de dicho Anteproyecto que el Poder Ejecutivo entrega al Congreso de la República, conjuntamente con su financiación, proceso de elaboración y nómina de las personas que lo condujeron. Participaron expertos y consultores nacionales y extranjeros, así como líderes de las organizaciones gremiales de nuestra patria y de diferentes países.

Queda ahora, en el Congreso de la República, la responsabilidad de elaborar una Ley de Carrera Pública Magisterial moderna, que fomente y consolide la calidad educativa que el Perú debe ofrecer a sus niños y jóvenes. Queda también como responsabilidad nuestra que el Estado, a través de las diferentes administraciones gubernamentales que tendrá, construya la carrera y el servicio, que el profesional de la educación del Perú tiene derecho a tener y la sociedad peruana a recibir.

Arq. Javier Sota Nadal
Ministro de Educación

San Borja, 30 de diciembre de 2005

INDICE

ANTEPROYECTO DE LEY DE CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL	1
PRESENTACIÓN	2
INDICE	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	6
CAPÍTULO I: OBJETO Y ALCANCE DE LA LEY	18
Artículo 1º Objeto	18
Artículo 2º Alcance	18
CAPÍTULO II: EL PROFESOR Y LA FINALIDAD DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL	18
Artículo 3º El profesor	18
Artículo 4º Marco ético y ciudadano de la profesión docente	19
Artículo 5º Finalidad	19
CAPÍTULO III: ESTRUCTURA DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL	20
Artículo 6º Estructura de la Carrera Pública Magisterial	20
Artículo 7º Áreas de desempeño laboral	20
Artículo 8º Finalidad y alcances del Escalafón Magisterial	21
CAPÍTULO IV: INGRESO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL	21
Artículo 9º Requisitos para postular a una plaza vacante	21
Artículo 10º Convocatoria a concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial	22
Artículo 11º Concurso público administrado por la Unidad de Gestión Educativa Local para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial	22
Artículo 12º Concurso público administrado por la Institución Educativa para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial	23
Artículo 13º Acompañamiento durante el concurso público institucional	24
Artículo 14º Período de acompañamiento en el área rural	24
Artículo 15º Ingreso a la Carrera Pública Magisterial	25
Artículo 16º Banco de datos para cubrir vacantes	25

Artículo 17º	Concurso público para cubrir plazas en el área de administración _____	25
Artículo 18º	Rol y requisitos para postular al cargo de Director _____	26
Artículo 19º	Rol y requisitos para postular al cargo de Subdirector _____	26
Artículo 20º	Acceso al cargo de Director o Subdirector _____	26
Artículo 21º	Evaluación del desempeño laboral del Director y del Subdirector _____	26
Artículo 22º	Órgano de Evaluación para el personal directivo _____	27
Artículo 23º	Actividad docente del personal directivo y jerárquico _____	27
Artículo 24º	Otros cargos docentes _____	27
 CAPÍTULO VI: EVALUACIÓN EN LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL _____		28
Artículo 25º	La evaluación en la Carrera Pública Magisterial _____	28
Artículo 26º	Criterios de evaluación _____	28
Artículo 27º	Evaluación del profesor _____	28
Artículo 28º	Definición del ascenso _____	29
Artículo 29º	Carácter y periodicidad de la evaluación para los ascensos _____	29
Artículo 30º	Requisitos para postular a un Nivel Magisterial _____	30
 CAPÍTULO VII: DERECHOS, DEBERES Y SANCIONES _____		30
Artículo 31º	Derechos _____	30
Artículo 32º	Deberes. _____	31
Artículo 33º	Sanciones _____	32
Artículo 34º	Causales de amonestación _____	33
Artículo 35º	Causales de suspensión _____	33
Artículo 36º	Causales de destitución _____	34
Artículo 37º	Registro de las sanciones _____	34
 CAPÍTULO VIII: PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE _____		34
Artículo 38º	Finalidad del programa _____	34
Artículo 39º	Gestión de las actividades del programa _____	35
Artículo 40º	Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores _____	35
Artículo 41º	Maestrías y Doctorados en Educación _____	35
 CAPÍTULO IX: REMUNERACIONES, INCENTIVOS Y ESTÍMULOS _____		35
Artículo 42º	Política de remuneraciones _____	35
Artículo 43º	Remuneraciones y asignaciones _____	36
Artículo 44º	Remuneración por Niveles Magisteriales _____	36

Artículo 45º	Asignación por el ejercicio de cargo directivo_____	36
Artículo 46º	Asignación por trabajo en Instituciones Unidocentes o Multigrado en ámbito rural 37	
Artículo 47º	Asignación por acompañamiento y asesoría _____	37
Artículo 48º	Asignación por excelencia profesional _____	37
Artículo 49º	Asignación por desempeño _____	38
Artículo 50º	Premios y estímulos _____	38
Artículo 51º	Bonificaciones_____	38
CAPÍTULO X: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS _____		39
Artículo 52º	Servicio activo en la Carrera Pública Magisterial._____	39
Artículo 53º	Reasignaciones _____	39
Artículo 54º	Causales de reasignación_____	39
Artículo 55º	Permuta _____	40
Artículo 56º	Encargo _____	40
Artículo 57º	Licencias_____	41
Artículo 58º	Inhabilitación_____	42
CAPÍTULO XI: JORNADA DE TRABAJO Y RÉGIMEN DE VACACIONES _____		42
Artículo 59º	Jornada de trabajo del Profesor, Subdirector y Director _____	42
Artículo 60º	Régimen de vacaciones _____	42
CAPÍTULO XII: TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL _____		43
Artículo 61º	Término de la relación laboral_____	43
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES _____		44
GLOSARIO _____		46
ANEXOS _____		47

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

Frente a este panorama el Ministerio de Educación ha realizado diagnósticos, estudios e investigaciones acerca de la problemática docente, y ha acogido iniciativas, opiniones y pronunciamientos diversos, provenientes del Acuerdo Nacional, del Consejo Nacional de Educación, del SUTEP, de organizaciones de la sociedad civil y de los propios profesores y directores de Instituciones Educativas públicas para, con ellos, elaborar una propuesta de Ley de la Carrera Pública Magisterial.

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

La nueva Carrera Pública Magisterial será factible sólo si es parte de un programa integral orientado a la reforma estructural de las instancias de gestión educativa descentralizada, a la racionalización y reorientación de las instituciones formadoras de docentes y a un desarrollo magisterial total que, a su vez, tendrá que estar enlazado con el mejoramiento de la calidad de la educación en el marco de un proyecto educativo nacional. En efecto, mejorar la calidad de los servicios educativos implica la simultánea mejora de la situación profesional, laboral y social de los docentes.

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

Los cambios sociales han llevado a los profesores a asumir responsabilidades cada vez más complejas y de mayor alcance, constituyendo su actuación un soporte indispensable para el éxito de los programas de reforma educativa. Por ello es un imperativo de la época actual lograr una formación docente que permita enfrentar con éxito las nuevas exigencias pedagógicas, tecnológicas y de gestión. Este es uno

de los mayores retos de los profesores peruanos e implica aceptar la insuficiencia de una formación inicial que ya no puede ser terminal sino que tiene que ser una formación continua. La idoneidad y calidad profesional son requerimientos que obligan al profesor a una permanente verificación y certificación de sus competencias. Sólo así será posible garantizar el aprendizaje actualizado de los estudiantes en una sociedad en cambio y cooperar en su formación integral como personas.

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

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

Características más relevantes del anteproyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial

Alcance

El anteproyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial tiene carácter nacional, su administración es descentralizada y comprende a los profesores de los niveles y modalidades de la Educación Básica y de la Educación Técnico-Productiva que trabajan en Instituciones Educativas públicas.

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

El profesor

El anteproyecto considera al profesor como agente del proceso educativo, insiste en el concepto central de que sin maestros no hay escuelas y reafirma que es un agente fundamental del proceso educativo. Se lo reconoce como un profesional con múltiples habilidades que trascienden el ámbito del aula e influyen en la vida de la comunidad. Esto le exige asumir un sentido de responsabilidad personal y social en

beneficio de la educación integral de sus estudiantes y ejercer funciones asociadas a diferentes cargos y tareas articuladas a la luz del ejercicio profesional vinculado a mayores desafíos y responsabilidades.

Ética y ciudadanía en la profesión docente

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

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

Finalidad

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

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

Niveles

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

Cada profesor percibe una remuneración de acuerdo al nivel magisterial al que pertenece. Puede recibir también otras asignaciones económicas por ejercer determinados cargos, trabajar en zonas de pobreza, participar en el seguimiento y asesoría durante el período de acompañamiento, tener desempeño destacado o impulsar innovaciones.

Se postula revalorar la función docente al incluir posibilidades reales de movilidad y ascenso social, económico y profesional sobre la base de priorizar la idoneidad y

calidad profesional más que la antigüedad en el servicio. Si bien se exige un número mínimo de años de permanencia en un nivel magisterial, lo que más interesa es la posesión de competencias, la actualización de conocimientos profesionales y el buen desempeño laboral.

El anteproyecto recomienda la creación de cinco niveles magisteriales con tiempos de permanencia mínimos diferenciados: tres años en el primer nivel, cinco años en el segundo, seis en los niveles tercero y cuarto, y hasta el retiro en el nivel quinto. Establece la convocatoria obligatoria para los ascensos de nivel magisterial, por lo menos cada dos años, de acuerdo al número de vacantes que determine el Ministerio de Educación y fija en el doble la remuneración del quinto nivel con relación al primero. El ingreso a éste se realiza anualmente por medio de un concurso público.

El trabajo de docentes que prestan servicios en Instituciones Educativas unidocentes y multigrado tiene dos incentivos: el tiempo para el ascenso y la asignación económica. La exigencia del tiempo mínimo de permanencia en cada nivel se reduce en un año, a partir del segundo hasta el quinto nivel, si el profesor trabaja en alguna de esas instituciones todo el período que dura el nivel previo. En cuanto a las asignaciones, se propone elevar sustantivamente, al 30% de su remuneración, la asignación de los profesores que trabajan en Instituciones Educativas unidocentes; y al 10%, si es que trabajan en Instituciones Educativas multigrado en áreas calificadas como rurales.

Áreas de desempeño laboral

La Ley General de Educación señala como áreas de desempeño laboral del profesor la docencia, la administración y la investigación. Se definen estas áreas, aunque la carrera se desarrolla por niveles, porque las funciones de los profesores se ejercen en aquellas.

El escalafón magisterial

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

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

Ingreso de profesores competentes para atender las necesidades del sistema educativo

El anteproyecto de Ley propone que para ingresar a la Carrera Pública Magisterial se debe poseer el título de profesor otorgado por una institución acreditada, ser miembro del Colegio de Profesores del Perú y estar clasificado en el concurso público que se organice para acceder a una plaza vacante.

El concurso público evalúa las competencias profesionales de los postulantes en dos etapas: en la Unidad de Gestión Educativa Local con las pruebas nacionales eliminatorias de conocimientos y psicológicas. Y, en la Institución Educativa, con la selección de los postulantes y el ejercicio de la docencia con aula a cargo por el término de un año académico en situación de contratado. Esta etapa permite conocer la integración del profesor al equipo de profesores de la Institución Educativa y su relación y calidad de trabajo con los estudiantes.

Aprobada la etapa de ejercicio de la docencia, los profesores son nombrados en el primer nivel de la Carrera Pública Magisterial. Los que no logren plaza vacante podrán presentarse nuevamente a concursar en otros concursos públicos que se convoquen. El no ser nombrado no acarrea derecho alguno posterior.

Cada Institución Educativa organiza un banco de datos de vigencia anual, en el que se registra a los profesores aptos que no alcanzaron vacante de modo que, por estricto orden de méritos, cubra con ellos las licencias que se produzcan en su Institución Educativa durante el año lectivo.

Desarrollo de una cultura de evaluación

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

Para ascender y permanecer en la carrera es requisito ser evaluado cada dos años. No presentarse a la evaluación del desempeño laboral hasta en dos oportunidades, o desaprobala en tres, después de haber recibido una capacitación complementaria, implica el retiro de la carrera.

La evaluación para el ascenso se realiza a través de un concurso público de carácter clasificatorio, en donde uno de los factores es el desempeño laboral, a cargo de la Institución Educativa, y el otro está constituido por los resultados de una evaluación de méritos, estudios y experiencia. Estas evaluaciones proveen al Estado de la información necesaria para ofrecer oportunidades de capacitación a aquellos profesores que muestren debilidades que requieren superarse. Los profesores tienen derecho a conocer los resultados de sus evaluaciones.

Administración del concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial

El anteproyecto asigna un rol protagónico a la Institución Educativa en el concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial. Una Comisión de Evaluación Institucional, que preside el director, contribuye a la realización de un proceso más cercano y transparente. En esta Comisión el Consejo Educativo Institucional designa a un profesor y a un padre de familia; el Consejo Académico, a un directivo del nivel educativo al que se postula y el gremio magisterial a su representante. Para ser miembro de esta Comisión se requiere haber sido capacitado y haber aprobado dicha capacitación.

El director preside y nombra a la Comisión de Evaluación Institucional que ejecuta los procesos para el ingreso y el ascenso en la Carrera Pública Magisterial.

Fortalecimiento del liderazgo del Director de la Institución Educativa

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

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

El anteproyecto no dispone limitación alguna para postular a la dirección, de modo que cualquier profesor formado para el ejercicio profesional en cualquiera de los niveles educativos -inicial, primaria y secundaria- puede acceder al cargo en una Institución Educativa que ofrezca más de un nivel de enseñanza.

Valoración del esfuerzo de formación permanente de los profesores

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

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

Derechos y deberes

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

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

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

Los derechos económicos de los profesores, expresados en el anteproyecto de Ley, están vinculados al reconocimiento del esfuerzo y a un eficiente desempeño laboral, así como a la experiencia, superación profesional y responsabilidad en el cargo, lo que estará asociado a procesos de evaluación.

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

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

Sanciones

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

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

Políticas de remuneración

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

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

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

a. Remuneración por niveles magisteriales

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

La diferencia remunerativa actual entre un maestro del quinto nivel y uno del primero es sólo del 8%. El anteproyecto considera que esta diferencia debe alcanzar el 100%.

El monto propuesto para el primer nivel se encuentra dentro del rango de ingresos de profesionales en condiciones similares de preparación y experiencia. Para el segundo nivel, al plantearse un incremento del 20% respecto del nivel anterior, se están reconociendo los esfuerzos personales que el docente debe efectuar para acceder a competencias que lo califiquen como un profesor de aula que garantiza una calidad educativa óptima. Para el tercer nivel se propone un incremento del 40% respecto del primero, con la finalidad de otorgar ingresos que contribuyan a la mayor responsabilidad del profesor en materia de aporte al pleno desarrollo de las áreas pedagógicas del proyecto educativo y de la Institución Educativa. Para los niveles cuarto y quinto, el anteproyecto propone un incremento de 70% y 100% respectivamente, respecto del primero, buscando la tranquilidad económica del profesor con el fin de que, sobre la base de su experiencia y sólida formación profesional, pueda proponer y asesorar las innovaciones prácticas en materia de gestión y desarrollo, tanto en los campos de la pedagogía como en el desenvolvimiento de las Instituciones Educativas y de la relación entre éstas y la comunidad.

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

b. Asignación por el ejercicio de cargo directivo

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

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

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

El anteproyecto propone redefinir el criterio de otorgamiento de asignaciones que establece la legislación vigente. Distinguen dos tipos de asignación: por un lado, 30% para los profesores titulados que trabajan en Instituciones Educativas unidocentes; y por otro lado, 10% para los profesores que prestan servicios en Instituciones Educativas multigrado en áreas calificadas como rurales. Se privilegia a los docentes que laboran en las zonas más alejadas y con graves carencias de

servicios básicos, infraestructura educativa, textos y materiales didácticos y que además, por su ubicación geográfica, no tienen otro ingreso económico.

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

d. Asignación por acompañamiento y asesoría

El anteproyecto propone que el profesor seleccionado que realiza tareas de acompañamiento y asesoría de aquellos que se encuentran en el período de acompañamiento como observar clases, conversar con los estudiantes, revisar programaciones de aula, tener conversaciones periódicas con el profesor al que acompañan y preparar un informe de apreciación sobre su desempeño, dedican a esta función un tiempo importante, muchas veces fuera del horario normal de trabajo, por lo que es procedente otorgarle una asignación especial.

e. Asignación por excelencia profesional

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

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

f. Asignación por desempeño

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

g. Premios y estímulos

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

h. Bonificaciones

El anteproyecto recoge lo establecido en la Ley del Profesorado y respeta todos los derechos adquiridos por los profesores en materia de bonificaciones.

Servicio activo

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

Reasignación

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

Permuta

Igualmente, el anteproyecto prioriza las necesidades de la Institución Educativa, y la opinión favorable del Consejo Educativo Institucional, para aceptar una solicitud de permuta. El Director y el Consejo deben privilegiar el interés de la Institución Educativa y los requerimientos de aprendizaje de los estudiantes.

Encargo

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

Licencias

El anteproyecto reafirma lo establecido en la Ley del Profesorado con relación a los diferentes tipos de licencia y concuerda con la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Redefinición de la jornada laboral

Actualmente los profesores tienen una jornada laboral ordinaria que varía entre 24, 30 y 40 horas pedagógicas. El anteproyecto propone unificar la jornada de trabajo de los profesores en treinta horas cronológicas semanales. El profesor tiene, además de las 30 horas cronológicas presenciales en la Institución Educativa, la preparación de clases, del material educativo, la corrección de pruebas y calificación de exámenes; por esta razón se le reconoce menos horas de presencia física que las que tiene otro tipo de trabajador. Se propone también para el director una asignación económica significativa, establecida en función del número de turnos de funcionamiento de la Institución Educativa donde trabaja y se reconoce asimismo una asignación adicional para el subdirector. A más turnos, más horas de trabajo y de responsabilidad, lo que debe implicar una compensación económica mayor.

Esta ampliación de jornada permitirá, especialmente en el caso de los profesores de educación secundaria, mantener una comunicación periódica con los padres de sus estudiantes, coordinar con otros profesores y/o desarrollar círculos de calidad o de

autocapacitación, entre otras actividades complementarias al desarrollo del programa de estudios, además de percibir un mayor ingreso.

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

Régimen de vacaciones

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

Retiro definitivo

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

ANTEPROYECTO DE LEY DE CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

CAPÍTULO I: OBJETO Y ALCANCE DE LA LEY

Artículo 1º Objeto

La presente Ley tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores a su servicio en la Carrera Pública Magisterial conforme al mandato establecido en el artículo 15º de la Constitución Política del Perú y a lo que dispone el artículo 57º de la Ley N° 28044, Ley General de Educación.

Artículo 2º Alcance

La Carrera Pública Magisterial tiene carácter nacional y una gestión descentralizada.

Están comprendidos en las disposiciones de la presente Ley los profesores que prestan servicios al Estado en el sector Educación, en las instituciones o programas administrados directamente por el Estado o por asociaciones sin fines de lucro, conforme a lo establecido en el artículo 92º de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, en cualesquiera de los niveles y modalidades de la Educación Básica, en las áreas de docencia, administración e investigación. Están también comprendidos los profesores que trabajen en Instituciones Educativas públicas de la Educación Técnico-Productiva que tendrán una norma específica dada por el Ministerio de Educación.

CAPÍTULO II: EL PROFESOR Y LA FINALIDAD DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 3º El profesor

El profesor es un profesional que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y la comunidad a una enseñanza de calidad y equidad. El ejercicio de su profesión requiere una formación inicial actualizada y permanentemente, así como competencias especiales adquiridas y desarrolladas en un sistema de formación continua.

Artículo 4º Marco ético y ciudadano de la profesión docente

El ejercicio de la profesión docente se realiza en nombre de la sociedad, para el desarrollo de la persona y en el marco del compromiso ético y ciudadano de formar integralmente al educando. El fundamento ético para su actuación profesional es el respeto a los derechos humanos, los derechos y dignidad de los niños, niñas, adolescentes y adultos, y el desarrollo de una cultura de paz y de solidaridad que coadyuve al fortalecimiento de la identidad peruana, la ciudadanía y la democracia.

Artículo 5º Finalidad

La Carrera Pública Magisterial tiene como finalidad:

- a. Promover el mejoramiento sostenido de la calidad profesional e idoneidad del profesor para el logro de los aprendizajes y del desarrollo integral de los estudiantes.
- b. Valorar el mérito en el desempeño laboral.
- c. Generar las condiciones para el ascenso a los diversos niveles a lo largo de la Carrera Pública Magisterial en igualdad de oportunidades.
- d. Propiciar para el profesor adecuadas condiciones de calidad de vida.
- e. Propiciar mejores condiciones de trabajo para facilitar el buen desempeño profesional del profesor en las instituciones y programas educativos en los que trabaja.
- f. Promover la formación y capacitación permanente del profesor para su fortalecimiento profesional, que le permita asumir dentro de sus prácticas docentes los cambios derivados del desarrollo educativo, científico y tecnológico con el propósito de lograr una educación de calidad con equidad para todos los peruanos.

CAPÍTULO III: ESTRUCTURA DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 6º Estructura de la Carrera Pública Magisterial

La Carrera Pública Magisterial está estructurada en cinco Niveles y tres Áreas de desempeño laboral.

El tiempo mínimo de permanencia en los Niveles Magisteriales es el siguiente:

- a. Primer (I) Nivel Magisterial: Tres años.
- b. Segundo (II) Nivel Magisterial: Cinco años.
- c. Tercer (III) Nivel Magisterial: Seis años.
- d. Cuarto (IV) Nivel Magisterial: Seis años.
- e. Quinto (V) Nivel Magisterial: Hasta el momento del retiro de la carrera.

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

Artículo 7º Áreas de desempeño laboral

La Carrera Pública Magisterial reconoce tres Áreas de desempeño laboral:

- a. Docencia: Comprende 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; y a los que realizan orientación y consejería estudiantil, coordinación, asesoría y formación entre pares.
- b. Administración: Comprende a los profesores que ejercen las funciones de planificación, supervisión, evaluación y conducción de la gestión en lo pedagógico, institucional o administrativo.

- c. Investigación: Comprende a los profesores que realizan funciones de diseño y evaluación de proyectos de innovación, experimentación e investigación educativa.

Se ingresa al área de la administración a partir del II Nivel de la Carrera Pública Magisterial.

Artículo 8º Finalidad y alcances del Escalafón Magisterial

El Escalafón Magisterial es un sistema que rige a nivel nacional, es desconcentrado y público, y en él se registra la trayectoria de los profesores nombrados y contratados que prestan servicios profesionales al Estado.

La inscripción de los profesores en el escalafón es de oficio, teniendo éstos la obligación de entregar documentación e información para su correspondiente registro. La documentación e información de los profesores es permanentemente actualizada en los organismos de la administración educativa nacional, regional, local e institucional.

El Reglamento de la presente Ley establece las funciones que corresponden a las diversas instancias de gestión educativa descentralizada referidas al escalafón y define la información que debe contener el registro escalafonario.

CAPÍTULO IV: INGRESO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 9º Requisitos para postular a una plaza vacante

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

- a. Ser peruano en pleno ejercicio de sus derechos civiles. En el caso de extranjeros, se sujetarán a la legislación que les sea aplicable.
- b. Poseer título de profesor o licenciado en educación, otorgado por una institución de formación docente acreditada en el país o en el exterior; en este último caso el título debe estar convalidado en el Perú.
- c. Ser miembro del Colegio de Profesores del Perú.

- d. Gozar de una salud física y mental que permita ejercer la docencia, respetando la normatividad en materia de discapacidad.
- e. No haber sido condenado por delito doloso.
- f. No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique.

Si la plaza vacante está en una Institución Educativa bilingüe el profesor debe poder usar la lengua originaria de la comunidad bilingüe en la que desea laborar acreditando un dominio que le permita cumplir con sus funciones docentes.

Artículo 10º Convocatoria a concurso público para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial

El Ministerio de Educación autoriza anualmente a las Direcciones Regionales de Educación la convocatoria a un concurso público de carácter eliminatorio para acceder a plazas vacantes que permitan ingresar a la Carrera Pública Magisterial. En este concurso el profesor debe acreditar:

- a. Conocimientos de contenidos de lo que se enseña en el nivel, modalidad o especialidad a los que postula.
- b. Haber rendido satisfactoriamente las pruebas psicológicas de apreciación de rasgos de personalidad.
- c. Capacidad metodológica y didáctica.
- d. Uso de la lengua originaria, si postula a una plaza vacante en una institución educativa bilingüe.

Artículo 11º Concurso público administrado por la Unidad de Gestión Educativa Local para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial

El concurso público, que tiene carácter eliminatorio, se realiza en las Unidades de Gestión Educativa Local, en función de las necesidades de los servicios educativos, teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 36º de la Ley N° 27050 y su modificatoria Ley N° 28164. Se caracteriza por ser objetivo, transparente, imparcial y confiable.

La Unidad de Gestión Educativa Local, sobre la base de instrumentos de gestión vigentes, publica la relación de plazas vacantes. La Comisión de Evaluación Local toma la prueba de conocimientos básicos y la psicológica, que son de carácter nacional y eliminatorias. Sólo los docentes que aprueban estas pruebas están aptos para continuar en el Concurso y postular a las plazas vacantes de las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local.

La Comisión de Evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local tiene entre sus integrantes a un representante de la organización gremial magisterial local y a un representante del Colegio de Profesores local. El Reglamento de la presente Ley establece la composición de los demás miembros de esta Comisión.

Artículo 12º Concurso público administrado por la Institución Educativa para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial

La evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial en la Institución Educativa la realiza la Comisión de Evaluación Institucional nombrada por Resolución del Director. Esta Comisión la integran dos personas elegidas por el Consejo Educativo Institucional, uno de los cuales es profesor y el otro padre de familia; un profesor directivo, preferentemente del nivel educativo al que se postula, elegido por el Consejo Académico de la Institución Educativa; y un representante de la organización gremial del magisterio que exista en la Institución Educativa y que es designado por ella. El Director preside la Comisión de Evaluación Institucional.

La Comisión evalúa a los postulantes a los que se refiere el artículo 11 de la presente Ley. El profesor que haya obtenido la más alta calificación ingresa al período de acompañamiento en la Institución Educativa en calidad de contratado.

La evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial, en las Instituciones Educativas unidocentes o multigrado, la realiza el Consejo de Red o la Unidad de Gestión Educativa Local que deberán comprobar, en el caso de plazas vacantes para escuelas bilingües, el uso de la lengua originaria, por parte del profesor postulante.

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

Artículo 13º Acompañamiento durante el concurso público institucional

El profesor, durante el período de acompañamiento, que dura un año lectivo, en el concurso clasificatorio para ingresar a la Carrera Pública Magisterial, tiene el apoyo de un docente, previamente capacitado, que el Director de la Institución Educativa designa con la opinión favorable del Consejo Académico y que, juntamente con el Director, asesora al profesor concursante con la finalidad de que éste:

- a. Obtenga mejores resultados de aprendizaje en sus estudiantes.
- b. Mejore su capacidad metodológica y didáctica.
- c. Consolide su compromiso laboral.
- d. Trabaje adecuadamente con los padres de familia.
- e. Realice su actividad docente dentro de los alcances de lo normado en el artículo 4º de la presente Ley.

La Comisión de Evaluación Institucional, al término del período de acompañamiento, analiza el informe del profesor acompañante y del Director y aprueba o desaprueba al concursante. Únicamente, en el momento del retiro de la Carrera Pública Magisterial, se considera como un año de servicio adicional el realizado, al inicio de la Carrera en el período de acompañamiento, en situación de contratado.

Artículo 14º Período de acompañamiento en el área rural

El período de acompañamiento en las instituciones educativas unidocentes y multigrado se puede realizar sea por la aprobación de un curso de formación organizado y financiado por el Ministerio de Educación, que tiene una duración no menor de dos meses y se ejecuta antes del inicio del año escolar; o confiando este acompañamiento y asesoramiento a un Instituto Superior Pedagógico o Facultad de Educación acreditados; o encargándolo a un profesor de la Red, propuesto por los integrantes de la misma, y designado por la Unidad de Gestión Educativa Local.

El Reglamento de la Ley precisará los casos en que se puede optar por alguna de estas modalidades. Cuando el período de acompañamiento no se realiza durante un

año lectivo en situación de contratado, no se considera como un año de servicio adicional al momento de retirarse de la Carrera Pública Magisterial.

Artículo 15º Ingreso a la Carrera Pública Magisterial

La Unidad de Gestión Educativa Local pertinente expide la Resolución de Nombramiento en el I Nivel Magisterial para el profesor que haya aprobado el concurso público de acceso a una plaza vacante en la Carrera Pública Magisterial, lo que incluye el período de acompañamiento. Con esta Resolución el profesor ingresa a la Carrera Pública.

Artículo 16º Banco de datos para cubrir vacantes

Los postulantes que en el Concurso Público en la Institución Educativa no acceden al período de acompañamiento son incorporados a una base de datos que organiza la Institución Educativa, la que se renueva en cada concurso, no compromete recursos de siguientes ejercicios presupuestales y no genera derechos de ninguna índole. La base de datos sólo será usada, en estricto orden de méritos, para cubrir las licencias que se produzcan durante el año escolar, hasta el siguiente concurso, teniendo en cuenta que el profesor reemplazante corresponda al mismo Nivel de la Educación Básica y a la misma especialidad de quien goce de la licencia. La Institución Educativa puede también utilizar bases de datos de otras similares del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local.

CAPÍTULO V: INGRESO A CARGOS EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

Artículo 17º Concurso público para cubrir plazas en el área de administración

El Ministerio de Educación convoca a concurso público para cubrir plazas en el área de administración en las instituciones y programas educativos. Está a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local pertinente y se realiza en función de las necesidades del servicio educativo. Se caracteriza por ser objetivo, transparente, imparcial y confiable.

Artículo 18º Rol y requisitos para postular al cargo de Director

El Director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Brinda las facilidades y establece las condiciones para que los profesores realicen su trabajo adecuadamente y los estudiantes alcancen mejores aprendizajes.

Para postular a una plaza del cargo de Director de Institución Educativa se requiere:

- a. Haber permanecido por lo menos dos años en el II Nivel Magisterial. En el caso de postular a Instituciones Educativas unidocentes o multigrado, se requiere por lo menos un año en dicho nivel.
- b. Acreditar capacitación en gestión educativa realizada en una institución autorizada por el Ministerio de Educación.
- c. Presentar una propuesta de ideas para un proyecto de desarrollo de la institución o programa educativo al que postula.

Artículo 19º Rol y requisitos para postular al cargo de Subdirector

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

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

Artículo 20º Acceso al cargo de Director o Subdirector

En el concurso para acceder al cargo de Director o Subdirector se tienen en cuenta las evaluaciones de su desempeño como docente o directivo y las competencias determinadas en el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 21º Evaluación del desempeño laboral del Director y del Subdirector

El Director y Subdirector son evaluados cada tres años en su desempeño laboral. Para ello se toma en cuenta la evaluación de los resultados de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa, los progresos en la ejecución del proyecto educativo institucional y el trabajo en equipo de los profesores. En el caso

del Director se evalúa, además, la gestión y funcionamiento institucionales, técnico-pedagógicos y económicos. En el caso del Subdirector se tiene en cuenta adicionalmente el funcionamiento técnico-pedagógico de la institución y el trabajo del Consejo Académico.

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

Artículo 22º Órgano de Evaluación para el personal directivo

Las evaluaciones para el desempeño laboral del Director y Subdirector son realizadas por una Comisión Especial designada por los miembros del Consejo Educativo Institucional y presidida, en el caso del Director, por un representante de la instancia educativa descentralizada. El Reglamento de la presente Ley señala el número y características de los miembros de la Comisión Especial.

Artículo 23º Actividad docente del personal directivo y jerárquico

El personal directivo y jerárquico de las Instituciones Educativas ejerce docencia en el aula. El Director lo hace por lo menos una vez por semana.

Artículo 24º Otros cargos docentes

Los profesores que desempeñen funciones de coordinación académica o en áreas de formación, así como quienes realicen actividades de orientación y tutoría, comparten las horas de trabajo en el aula con las dedicadas al cumplimiento de sus funciones.

CAPÍTULO VI: EVALUACIÓN EN LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 25º La evaluación en la Carrera Pública Magisterial

La evaluación del profesor tiene una finalidad primordialmente formativa orientada a mejorar la práctica educativa, así como el desempeño laboral de los profesores. Es un proceso permanente, integral, sistemático, objetivo, transparente y confiable.

Artículo 26º Criterios de evaluación

La Carrera Pública Magisterial considera los siguientes criterios de evaluación del profesor:

Esenciales:

- a. Formación: Se refiere a los estudios de actualización, capacitación y perfeccionamiento del profesor.
- b. Idoneidad profesional: Se refiere al comportamiento ético y moral del docente.
- c. Calidad de desempeño: Se refiere al grado de cumplimiento de funciones y responsabilidades en el aula y en la escuela y a los aspectos o estándares del desempeño.

Complementarios:

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

El Reglamento de la presente Ley precisará el peso que tiene cada uno de estos criterios en la evaluación.

Artículo 27º Evaluación del profesor

La evaluación del profesor es obligatoria y se realiza ordinariamente cada dos años. Comprueba su idoneidad, el avance en su formación profesional, el grado de

cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, los méritos que haya obtenido y su experiencia. La realiza la Comisión de Evaluación de la Institución Educativa.

El profesor que ha desaprobado la evaluación ordinaria de desempeño debe presentarse obligatoriamente al año siguiente, a una evaluación extraordinaria, después de haber sido capacitado y asistido para el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Si volviese a desaprobado, tiene derecho a una última evaluación al año siguiente, previa una segunda capacitación. Si la desaprueba es retirado de la Carrera Pública Magisterial. El Reglamento de la Ley establece el procedimiento con el que se apoya al profesor, así como el de su retiro, si hubiere lugar.

Los profesores deben ser informados de los resultados de su evaluación y pueden solicitar revisión de sus resultados.

El Ministerio de Educación publicará oportunamente los lineamientos, fechas, mecanismos y resultados de la evaluación para el conocimiento del Magisterio y de la opinión pública.

Artículo 28º Definición del ascenso

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

Artículo 29º Carácter y periodicidad de la evaluación para los ascensos

El Ministerio de Educación convoca a concurso público para el ascenso, por lo menos cada dos años, y sólo para el número de vacantes disponibles por Nivel Magisterial que determine el Ministerio de Educación, en función de la siguiente distribución: I Nivel Magisterial, 40%; II Nivel Magisterial, 30%; III Nivel Magisterial, 15%; IV Nivel Magisterial, 10%; V Nivel Magisterial, 5%.

Artículo 30º Requisitos para postular a un Nivel Magisterial

Para postular al ascenso a un Nivel Magisterial inmediato superior se requiere haber cumplido el tiempo real y efectivo de permanencia en el Nivel Magisterial previo, establecido en el artículo 6º de la presente Ley, y haber aprobado las evaluaciones de desempeño previas a la evaluación de ascenso en la que participa.

CAPÍTULO VII: DERECHOS, DEBERES Y SANCIONES

Artículo 31º Derechos

Los profesores tienen derecho a:

- a. Postular a los Concursos Públicos en la Carrera Pública Magisterial de acuerdo con los requisitos establecidos en la presente Ley y en el Reglamento respectivo, sin discriminación alguna por razones políticas, religiosas, económicas, de raza, género, discapacidad, o de cualquier otra índole que atente contra los derechos de la persona.
- b. Percibir oportunamente la remuneración correspondiente a su Nivel Magisterial.
- c. Recibir las asignaciones y los incentivos monetarios o no monetarios que correspondan al reconocimiento de sus méritos, desempeño laboral, experiencia, formación e idoneidad profesional.
- d. Ser evaluados de manera transparente, conocer los resultados de su evaluación personal y tener acceso a su historial de vida profesional.
- e. Gozar de autonomía profesional en el cumplimiento de las tareas pedagógicas que les competen, dentro del proyecto educativo ejecutado por la Institución Educativa y respetando la normatividad vigente.
- f. Acceder a los beneficios del Programa de Formación y Capacitación Permanente y otros de carácter cultural y social fomentados por el Estado.
- g. Licencias, permutas y reasignaciones de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y su Reglamento.
- h. Gozar de vacaciones y otros derechos laborales que la Ley establezca.
- i. La seguridad social de acuerdo a Ley.
- j. Gozar de libre asociación y sindicalización.

- k. Recibir adelanto de su remuneración, cuando el Ministerio de Educación lo establezca, a causa de la lejanía y difícil acceso a la Institución Educativa.
- l. Reconocimiento de oficio de su tiempo de servicios.
- m. Reingresar al servicio si no hubieren alcanzado la edad jubilatoria y no exista impedimento legal.
- n. No ser sancionados, con suspensión o destitución, sin previo proceso administrativo disciplinario.

Artículo 32º Deberes.

Los profesores deben:

- a. Cumplir las disposiciones de la Ley General de Educación y de la presente Ley y sus reglamentos.
- b. Atender en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación.
- c. Respetar a los estudiantes y a los padres de familia y no utilizar con ellos violencia verbal ni física.
- d. Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.
- e. Aportar en la formulación del Proyecto Educativo Institucional, asumiendo con responsabilidad las tareas que les competen.
- f. Participar, cuando sean seleccionados, en el Programa de Formación y Capacitación Permanente que se desarrolle en las instituciones o redes educativas, Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones Regionales de Educación o Ministerio de Educación.
- g. Presentarse a las evaluaciones previstas en la Carrera Pública Magisterial.
- h. Ejercer la docencia en armonía con los comportamientos éticos y cívicos sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, identidad, religión, idioma, creencias, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- i. Conocer, valorar y respetar las culturas locales en el ámbito nacional, y la lengua originaria.

- j. Contribuir a la afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la Institución Educativa, de la comunidad local y regional.
- k. 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.
- l. Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la Institución Educativa.
- m. Asegurar que sus actividades profesionales se fundamenten en el respeto mutuo, la práctica de los derechos humanos, la Constitución Política, la solidaridad, la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz.
- n. Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la Institución Educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada.
- o. Participar en los sistemas tutoriales que desarrolle la Institución Educativa.

Artículo 33º Sanciones

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

- a. Amonestación verbal o escrita.
- b. Suspensión en el cargo sin goce de remuneraciones.
- c. Destitución del servicio.

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

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

Artículo 34º Causales de amonestación

El incumplimiento, debidamente comprobado, de las obligaciones del profesor es causal de amonestación, con o sin proceso administrativo. Esta sanción es impuesta por la autoridad inmediata al profesor o al personal jerárquico o directivo de la Institución Educativa, según sea el caso.

Artículo 35º Causales de suspensión

Son causales de suspensión, si son debidamente comprobadas:

- a. Crear un perjuicio grave a la institución educativa o a alguno de los estudiantes.
- b. Cometer reiteradamente las faltas sancionadas con amonestación o que hayan creado una situación de perjuicio grave a los estudiantes o a la Institución Educativa.
- c. Realizar en su centro de trabajo actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos y dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales.
- d. Realizar actividades comerciales o lucrativas en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la Institución Educativa.
- e. Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, sin la correspondiente autorización.
- f. Ejecutar o promover, dentro de la Institución Educativa, actos de violencia física, calumnia, injuria y difamación en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- g. Otras que se establezcan en disposiciones pertinentes.

El Director de la Institución Educativa o el de la Unidad de Gestión Educativa Local, en el caso de Directores de Instituciones Educativas, son quienes aplican la sanción de suspensión, previo proceso administrativo. El Reglamento de la presente Ley señala el procedimiento.

Artículo 36º Causales de destitución

Son causales de destitución del profesor, si son debidamente comprobadas:

- a. Crear una situación de perjuicio muy grave a la institución educativa o a los estudiantes.
- b. Maltratar física o psíquicamente a los estudiantes causando daño grave.
- c. Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la libertad sexual, debidamente tipificados como delitos en las leyes correspondientes.
- d. Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas no autorizadas.
- e. Abandono injustificado del cargo.
- f. Haber sido condenado por delito doloso.
- g. Falsificación de documentos relacionados con el ejercicio de su actividad profesional.
- h. Reincidencia en faltas por las que se recibió sanción de suspensión.
- i. Otros que se establezca el Reglamento de la presente Ley.

La sanción de destitución la aplica, previo proceso administrativo, el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local. El Reglamento de la presente Ley señala el procedimiento de aplicación de la sanción de destitución. Aplicada la sanción se comunica al Consejo Superior del Empleo Público-COSEP para ser incluida en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.

Artículo 37º Registro de las sanciones

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

CAPÍTULO VIII: PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE

Artículo 38º Finalidad del programa

El Programa de Formación y Capacitación Permanente tiene por finalidad organizar y desarrollar a favor de los profesores en servicio, actividades de actualización,

capacitación y especialización. Dichas actividades deben responder a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes y de la comunidad o a la gestión de la Institución Educativa y a las necesidades reales de capacitación de los profesores.

Artículo 39º Gestión de las actividades del programa

Las actividades del Programa de Formación y Capacitación Permanente son normadas por el Ministerio de Educación dentro de un Sistema de Formación Continua. Son organizadas y gestionadas por el Ministerio de Educación, por las otras instancias de gestión educativa descentralizada o por las Instituciones Educativas, respetando la política nacional, regional y local de formación continua.

En cada institución o red educativa la Comisión de Evaluación identifica y recomienda las formas de atender las necesidades de capacitación del profesor conforme a los resultados de las evaluaciones y a las necesidades de la Institución Educativa. Las instituciones unidocentes o multigrado que no pertenezcan a una red son apoyadas en esta función por la Unidad de Gestión Educativa Local pertinente.

Artículo 40º Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores

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

Artículo 41º Maestrías y Doctorados en Educación

El Ministerio de Educación y las Direcciones Regionales de Educación propiciarán que los profesores obtengan diplomados, postgrados o equivalentes. Su obtención da lugar a puntaje en las evaluaciones de desempeño y ascenso.

CAPÍTULO IX: REMUNERACIONES, INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

Artículo 42º Política de remuneraciones

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

Artículo 43º Remuneraciones y asignaciones

La remuneración mensual percibida por un profesor se establece de acuerdo al Nivel Magisterial al que pertenece. Adicionalmente puede recibir asignaciones temporales, cuyo monto puede variar de un período presupuestal a otro.

Las asignaciones se otorgan por los siguientes conceptos:

- a. Ejercicio del cargo de Director y Subdirector en las Instituciones Educativas.
- b. Prestación de servicios en Instituciones Educativas unidocentes, multigrado e interculturales bilingües.
- c. Acompañamiento y asesoría.
- d. Excelencia profesional.
- e. Desempeño.

Artículo 44º Remuneración por Niveles Magisteriales

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

- a. La remuneración del profesor del II Nivel Magisterial es 20% mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- b. La remuneración del profesor del III Nivel Magisterial es 40% mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- c. La remuneración del profesor del IV Nivel Magisterial es 70% mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- d. La remuneración del profesor del V Nivel Magisterial es 100% mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.

Artículo 45º Asignación por el ejercicio de cargo directivo

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

- 10% de su remuneración mensual si dirige una Institución Educativa con un turno de funcionamiento.

- 30% de su remuneración mensual si dirige una Institución Educativa con dos turnos de funcionamiento.
- 50% de su remuneración mensual si dirige una Institución Educativa con tres turnos de funcionamiento.

El Subdirector percibe una asignación equivalente al 10% de su remuneración mensual.

Artículo 46º Asignación por trabajo en Instituciones Unidocentes o Multigrado en ámbito rural

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

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

Artículo 47º Asignación por acompañamiento y asesoría

Se otorga sólo a los profesores propuestos por el Consejo Académico y nombrados por el Director, en el ámbito urbano, y a los profesores propuestos por el Consejo de Red y nombrados por la Unidad de Gestión Educativa Local, en el ámbito rural, que realicen tareas de acompañamiento y asesoría a profesores en la etapa de acompañamiento del Concurso de Ingreso en la Institución Educativa. La asignación es equivalente a no menos del 10% de su remuneración mensual. Se percibe sólo durante los nueve meses lectivos.

Artículo 48º Asignación por excelencia profesional

El Ministerio de Educación establece un programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional para los profesores que más destaquen en el área de su especialidad, tengan maestría o doctorado, acrediten los conocimientos, habilidades y competencias que el programa determine y tengan capacidad demostrada para

ejecutar actividades de capacitación y otros apoyos dirigidos al desarrollo profesional del magisterio y de las Instituciones Educativas.

Los profesores que voluntariamente deseen participar en este programa, y califiquen para pertenecer a éste, tienen derecho a recibir una asignación anual equivalente a una remuneración mensual de su Nivel Magisterial por el período que establezca el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 49º Asignación por desempeño

Los profesores perciben una asignación por desempeño. Esta asignación se administra descentralizadamente y se otorga a los profesores que obtienen resultados destacados en el desempeño de sus funciones, de acuerdo a los criterios y procedimientos que se establezcan en el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 50º Premios y estímulos

El Ministerio de Educación y los Gobiernos Regionales y Locales, según corresponda, mediante Resolución de la autoridad competente, reconocen el sobresaliente ejercicio de la función docente o directiva a través de:

- a. Mención honorífica con el otorgamiento de las Palmas Magisteriales y otros reconocimientos similares.
- b. Agradecimientos, felicitaciones y condecoraciones mediante Resolución Directoral, Ministerial o Suprema.
- c. Viajes de estudio, becas y pasantías al interior del país o al exterior.
- d. Otras medidas que determine la autoridad correspondiente.

Artículo 51º Bonificaciones

Los profesores tienen derecho a bonificaciones por los siguientes conceptos:

- a. Escolaridad.
- b. Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad.
- c. Subsidio por luto y gastos de sepelio al fallecer el cónyuge o los hijos.
- d. Subsidio por luto y gastos de sepelio al cónyuge, hijos o padres, en forma excluyente, al fallecer el profesor.

- e. Por cumplir treinta años de servicios efectivos en la Carrera Pública Magisterial.

CAPÍTULO X: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 52º Servicio activo en la Carrera Pública Magisterial.

El profesor se encuentra en servicio activo en la Carrera Pública Magisterial cuando ha tomado posesión del cargo que indica la Resolución de su nombramiento en la plaza vacante.

Artículo 53º Reasignaciones

Las reasignaciones son acciones de personal que implican el desplazamiento del profesor de una plaza a otra del mismo Nivel Magisterial, en cualquiera de las áreas magisteriales, sin restricción territorial.

Artículo 54º Causales de reasignación

Las reasignaciones son otorgadas mediante Resolución de la instancia educativa descentralizada de destino y proceden por los siguiente motivos:

- a. Por razones de salud que impidan al docente prestar servicios en forma permanente en la Institución Educativa desde la cual solicita la reasignación. Las razones de salud indicadas en el certificado médico que sustente la solicitud de reasignación son nueva y debidamente comprobadas por la Unidad de Gestión Educativa Local de destino a través de instituciones médicas.
- b. Por interés personal. En este caso se requiere haber trabajado por lo menos dos años en la Institución Educativa, desde la cual se solicita la reasignación, y la opinión de aceptación favorable del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa donde exista la plaza vacante para la reasignación.
- c. Por necesidad de servicio cuando lo exija el comportamiento de la matrícula de los estudiantes, en cumplimiento del artículo 90 de la Ley General de

Educación N° 28044, lo que se hace antes de la convocatoria a Concurso Público para la Carrera.

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

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

Artículo 55° Permuta

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

Para la permuta se requiere:

- a. Que el profesor solicite al Director de su Institución Educativa la autorización de la permuta, indicando los motivos y adjuntando el currículum del profesor con quien pretende permutar.
- b. Un informe de la Unidad de Gestión Educativa Local respecto a los años de servicios, Nivel Educativo y Magisterial, méritos y deméritos del profesor que solicita la permuta y de aquél con quien se pretende permutar.
- c. La opinión favorable del Consejo Educativo Institucional de la Institución Educativa que recibe al profesor.

Para las Instituciones Educativas unidocentes y multigrado el Reglamento de la presente Ley establece los procedimientos para la permuta.

Artículo 56° Encargo

El encargo es la acción de personal que consiste en ocupar el puesto de titular mientras dure la ausencia de éste, para desempeñar funciones de responsabilidad directiva. El encargo es de carácter temporal y excepcional y no puede exceder de

dos años académicos escolares. El Reglamento de la Ley fijará el procedimiento de designación.

Artículo 57º Licencias

Es el derecho y la autorización que tiene el profesor para no asistir a la Institución Educativa por uno o más días. El uso de este derecho se inicia a petición de parte y está condicionado a la conformidad institucional. Las licencias se formalizan mediante resolución correspondiente.

Las licencias a que tienen derecho los profesores son:

a. Con goce de remuneraciones

- Por incapacidad temporal.
- Por maternidad.
- Por siniestros.
- Por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos.
- Por becas para perfeccionamiento o especialización en Educación y especialidades afines.
- Para realizar estudios o investigaciones.
- Por capacitación organizada y/o autorizada por el Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación o Unidades de Gestión Educativa Local.
- Por asumir representación oficial del Perú en eventos internacionales de carácter científico, educativo, cultural y deportivo.
- Por citación expresa: judicial, militar o policial.
- Por representación sindical.

b. Sin goce de remuneraciones

- Por motivos particulares.
- Por capacitación no oficializada.
- Por desempeño de funciones públicas rentadas.
- Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres o hermanos.

Artículo 58º Inhabilitación

El profesor que es objeto de una sentencia judicial consentida y ejecutoriada por la que se lo inhabilita de ejercer la función pública queda inhabilitado de ejercerla por el tiempo que disponga la sentencia.

CAPÍTULO XI: JORNADA DE TRABAJO Y RÉGIMEN DE VACACIONES

Artículo 59º Jornada de trabajo del Profesor, Subdirector y Director

La jornada ordinaria de trabajo de los profesores es de treinta horas cronológicas semanales y comprende horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares complementarias.

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

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

La jornada de trabajo para los Directores y Subdirectores está en función de los turnos de funcionamiento de la Institución Educativa.

Artículo 60º Régimen de vacaciones

Los profesores que trabajan en el área de la docencia en los niveles y modalidades de Educación Básica y Técnico-Productiva gozan de sesenta días anuales de vacaciones en las fechas que determine la Dirección de la Institución Educativa,

respetando el número de horas lectivas normales dispuestas por el Ministerio de Educación.

Los profesores que laboran en el área administrativa gozan de treinta días de vacaciones anuales, las que se hacen efectivas en el tiempo fijado por la Dirección. Las vacaciones son irrenunciables y no son acumulables.

CAPÍTULO XII: TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 61º 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 presentarse a la evaluación ordinaria de desempeño laboral en dos oportunidades o no presentarse a la evaluación extraordinaria en la primera o segunda oportunidad.
- d. No haber aprobado la evaluación de desempeño laboral en tres oportunidades en el mismo Nivel Magisterial.
- e. Por límite de edad o jubilación.
- f. Fallecimiento.

El profesor comprendido en el alcance del inciso “a” de este artículo puede solicitar su reingreso a la Carrera Pública Magisterial. El reingreso se produce en el mismo Nivel Magisterial que tenía al momento de su retiro de la carrera. El Reglamento de la presente Ley establece las condiciones y procedimientos de reingreso.

Los profesores comprendidos en el inciso “d” reciben una compensación económica por tiempo de servicios y no pueden reingresar al servicio público docente. Cuando se tenga derecho a la bonificación por retiro de la carrera en la Resolución de Retiro se incluye el año de contratado durante el período de acompañamiento, en caso que hubiese existido.

Los profesores que se hubieren retirado de la Carrera Pública Magisterial en los casos indicados en los incisos “b” y “e” de este artículo, no pueden reingresar a la carrera.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES

Primera.- A partir de la vigencia de la presente Ley, los profesores que ingresen a prestar servicios al sistema educativo público se rigen por las disposiciones que ésta contiene.

Segunda.- El Ministerio de Educación, dentro de los ciento ochenta días de la publicación de la presente Ley, diseñará un programa de incorporación gradual a la Carrera Pública Magisterial de los profesores que están bajo los alcances de la Ley N° 24029 y su modificatoria Ley N° 25212, teniendo en cuenta el artículo sexto de la presente Ley.

Tercera.- Mientras las instituciones de formación docente no estén acreditadas por el organismo para la Educación Superior del Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, para efectos de la aplicación del artículo 9°, inciso “b”, de la presente Ley, se reconocen los títulos de profesor o de licenciado en educación otorgados por los institutos superiores pedagógicos autorizados por el Ministerio de Educación y por las facultades de educación de universidades reconocidas por la Asamblea Nacional de Rectores.

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

Quinta.- El Ministerio de Educación dictará normas específicas para el ejercicio docente en las áreas tecnológicas o productivas en las Instituciones Educativas del Nivel de Secundaria y de la Educación Técnico - Productiva.

Sexta.- Para ser integrante de una Comisión de Evaluación en la Unidad de Gestión Educativa Local o en una Institución Educativa se requiere haber sido capacitado para ello.

Séptima.- El Ministerio de Educación expedirá las disposiciones correspondientes a efectos de normar las relaciones laborales de los docentes sin título pedagógico, o con título diferente al de profesor, en tanto se cumpla el plazo establecido en la Tercera Disposición Complementaria del Decreto Supremo N° 017-2004-ED, Estatuto del Colegio de Profesores del Perú, y de los auxiliares de educación.

Octava.- Deróganse los artículos 1º y 2º de la Ley 27911 en lo que se opongan a la presente Ley.

Novena.- El Reglamento de la presente Ley se expedirá dentro de los ciento ochenta días calendario a partir de la publicación de la misma en el diario oficial El Peruano.

Décima.- La presente Ley entrará en vigencia a partir del año siguiente de su promulgación.

GLOSARIO

Consejo Académico

En las instituciones Educativas Públicas polidocentes completas y Centros de Educación Técnico-Productiva, el Consejo Académico coordina y da coherencia al proceso pedagógico. Es presidido por el Director e integrado por los subdirectores, personal jerárquico, y representantes de los docentes de los distintos niveles, modalidades y ciclos, propuestos anualmente por los profesores y designados por la Dirección, al inicio del año escolar. (Decreto Supremo No. 009-2005-ED, artículo 27º).

Consejo Educativo Institucional

Es un órgano de participación, concertación y vigilancia ciudadana. Es presidido por el Director e integrado por los subdirectores, representantes de los docentes, de los estudiantes, de los ex alumnos y de los padres de familia, pudiendo exceptuarse la participación de estos últimos cuando las características de la institución lo justifiquen. Pueden integrarlo también, otras instituciones de la comunidad por invitación a sus miembros.

En el caso de las instituciones públicas que funcionen como centros educativos unidocentes y multigrados, el Consejo Educativo Institucional se conforma sobre la base de los miembros de la comunidad educativa que componen la Red Educativa.

Es presidido por el Director de la Institución Educativa, y está conformado por los subdirectores, si los hubiera; representantes del personal docente, del personal administrativo, de los estudiantes, de los ex alumnos y de los padres de familia, pudiendo ser integrado también por otros representantes de instituciones de la comunidad local, por acuerdo del Colegio. (Ley No. 28044, Artículo 69º y D.S. No. 009-2005-ED).

Niveles

Son períodos graduales del proceso educativo articulados dentro de las etapas educativas. (Ley No. 28044, Artículo 28º, inciso b).

Unidad de Gestión Educativa Local

Es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia. Su jurisdicción territorial es la provincia. Dicha jurisdicción territorial puede ser modificada bajo criterios de dinámica social, afinidad geográfica, cultural o económica y facilidades de comunicación, en concordancia con las políticas nacionales de descentralización y modernización de la gestión del Estado. (Ley No. 28044, Artículo 28º).

ANEXOS

Anexo 1

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO DE LA APLICACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

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

- a. El presupuesto del sector Educación.
- b. Las estadísticas oficiales del personal docente elaboradas por las Unidades de Estadística Educativa y de Personal del Ministerio de Educación.
- c. Las proyecciones de crecimiento del PBI contenidas en el Marco Macroeconómico 2006-2008, versión revisada del 22 de agosto de 2005.

Se asume que la aplicación de la Carrera Pública Magisterial se inicie el año 2007.

El primer paso en la estimación de los costos de la Carrera Pública Magisterial ha sido establecer el monto de la planilla de pagos a docentes al año 2005. La misma toma en cuenta la distribución del profesorado estatal nombrado y contratado y por niveles magisteriales. De acuerdo a los datos que aparecen en el **Cuadro 1**, la planilla de pagos, calculada a 12 meses, para los docentes con título pedagógico – nombrado y contratado- y para los auxiliares de educación con título pedagógico asciende a S/. 3,826,645,963. En ella están incluidos los aumentos otorgados al magisterio estatal durante el 2005.

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

- a) La remuneración del profesor del II Nivel Magisterial será 20% mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- b) La remuneración del profesor del III Nivel Magisterial será 40% mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- c) La remuneración del profesor del IV Nivel Magisterial será 70% mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.
- d) La remuneración del profesor del V Nivel Magisterial será 100% mayor que la remuneración fijada para el profesor del I Nivel Magisterial.

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

Si la remuneración del I Nivel Magisterial en la nueva Carrera Pública Magisterial fuese equivalente a la de un profesor que está en el I Nivel Magisterial con jornada laboral de 30 horas, en el actual régimen de la Ley del Profesorado, ella sería de S/. 1,140 mensual. Por tanto, el profesor que está en el V Nivel Magisterial debería

percibir una remuneración mensual de S/. 2,280, tal como se aprecia en el **Cuadro 2**.

El **Cuadro 3** tiene como objetivo mostrar el costo de la escala de remuneraciones propuesta en el proyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial sin hacer modificaciones a la actual distribución del profesorado estatal según niveles magisteriales. La forma de calcularlo es comparando el actual costo de la planilla de remuneraciones con el costo que significa aplicar la nueva escala.

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

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

De acuerdo a este criterio reordenador, el costo de la aplicación de la escala de remuneraciones se incrementa a S/. 862,220,192.

A diferencia de la Ley vigente del Profesorado, y de la Ley N° 15215 de la década de los sesenta, la propuesta de anteproyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial plantea una aplicación progresiva de la nueva escala de remuneraciones. En el **Cuadro 5** se proponen tres alternativas: en cinco, ocho y diez años. En el primer caso, el número de docentes del actual régimen de Ley del Profesorado que se incorporarían a la nueva Carrera sería de 55,280 cada año. En el caso de que la Carrera sea implementada en un período de ocho años, se propone una incorporación de 20 mil docentes por año, durante los tres primeros años, de 40 mil a partir del cuarto año hasta el séptimo. La diferencia se incorporaría en el octavo año. Finalmente en la alternativa recomendada, de aplicación en diez años, los docentes del actual régimen de la Ley del Profesorado se incorporarían a un ritmo de 27,640 profesores por año.

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

El **Cuadro 6** presenta la estimación de los costos de aplicación de los incentivos de carácter temporal, en tanto se ejerce un determinado cargo o se cumple con determinadas metas. De acuerdo con los cálculos realizados, el costo de los incentivos, en la estrategia de aplicación en 10 años, se incrementaría de S/. 20,326,600 a S/. 179,491,382. Se han deducido los gastos que se realizan actualmente en el presupuesto por asignación al ejercicio del cargo de Director –en promedio S/. 600 al año por Director-y por trabajo en zonas rurales, de altura, frontera y emergencia –en promedio S/. 450 al año por profesor.

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

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

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

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

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

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

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

El **Cuadro 7** presenta el costo global de aplicación de la Carrera Pública Magisterial que asciende a S/. 1,145 millones, incluidas las demandas para implementar la escala de remuneraciones, las asignaciones por incentivo y el financiamiento de la creación de nuevas plazas docentes para atender el crecimiento vegetativo de la matrícula. Se proyecta que entre el 2007 y 2010 se incorporarían mil nuevos docentes por año para atender el crecimiento de la matrícula en educación inicial y

secundaria no así para la educación primaria donde la matrícula es decreciente¹. Cabe indicar que para esos mil docentes, el ingreso a la docencia se realizaría obligatoriamente en el régimen de la nueva Carrera Pública Magisterial. Para el resto del período la demanda de nuevos docentes se reduciría a 500 por año.

Finalmente, el **Cuadro 8**, establece las relaciones del costo de la propuesta de Ley de Carrera Pública Magisterial con las tendencias de crecimiento del presupuesto del sector Educación. El año base de referencia es el 2007.

Para determinar las asignaciones al sector Educación se han trabajado tres alternativas que son las siguientes:

- a. La participación porcentual del presupuesto de Educación con relación al PBI aumenta anualmente en 0.25%, hasta alcanzar una participación del 5.81%; casi el 6% que es lo que postula el Acuerdo Nacional.
- b. El presupuesto de Educación se incrementa anualmente en 0.25% del valor del PBI estimado para ese año. Su participación en el PBI se elevaría del 3.56% al 3.49% al final del período programado; es decir, a un promedio más bajo que el registrado en los primeros años de la década del 2000.
- c. El presupuesto de Educación adopta un crecimiento intermedio entre las opciones “a” y “b”. Su participación en el PBI se elevaría del 3.56% al 4.65% al final del período programado.

La primera alternativa el costo de aplicación de la Ley de Carrera Pública Magisterial alcanzaría un máximo de 34% de participación en el incremento anual de presupuesto estimado para el año octavo de implementación.

En segunda alternativa, la más conservadora, que el presupuesto del sector Educación se incremente anualmente en 0.25% del valor del PBI, y considerando un período de diez años, el costo de la aplicación de la Ley alcanzaría el 83.6% del incremento presupuestal anual del final del período.

La tercera alternativa es intermedia entre la primera y la segunda. Sería la recomendable, pues supone que el costo de la Ley represente el 48.3% del incremento anual presupuestado para el año octavo. Habría disponibilidad de recursos para invertir en otros factores de calidad.

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

¹ Sólo entre el período 2005-2011 se estima que la matrícula en educación primaria podría disminuir en un cuarto de millón de alumnos.

Cuadro 1

**Costo anual de las remuneraciones del magisterio público nombrado.
Cinco niveles Incluye aumentos otorgados hasta el 2005 a 12 meses
Valores 2005**

Niveles Magisteriales	Nº de docentes	Costo anual de las remuneraciones
V	8.989	129,765,204
IV	8.943	127,998,297
III	33.303	468,259,250
II	101.967	1,414,910,407
I*	123.200	1,685,509,056
Total	276.402	3,826,442,214

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

Cuadro 2

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

Niveles Magisteriales	Propuesta de Escala de Remuneraciones	Remuneración Mensual Propuesta al momento de ingreso a la CPM (2)
V	100	2.280
IV	70	1.938
III	40	1.596
II	20	1.368
I		1.140
Remuneración promedio		1.664

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

(2) Las cifras han sido redondeadas a unidades y se expresan en nuevos soles a precios del año 2005. La estructura se actualiza en base a las modificaciones que se produzcan en el año.

Cuadro 3

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

Nivel Magisterial	Profesores Titulados 2005	Propuesta de Escala de remuneraciones I Nivel = 100	Propuesta de remuneración bruta mensual Base 2005	Remuneración bruta anual Base 2005	Costo anual de la propuesta
V	8989	200	2.280	27.360	245,939,040
IV	8943	170	1.938	23.256	207,978,408
III	33303	140	1.596	19.152	637,819,056
III	101967	120	1.368	16.416	167,389,0272
I	123200	100	1.140	13.680	1,685,376,000
TOTAL 276,402					4,205,063,736
Costo actual					3,826,442,214
Costo neto de la escala de remuneraciones de la CPM					378,621,522

Cuadro 4

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

Nivel Magisterial	Profesores Titulados*	Propuesta de Escala de remuneraciones I Nivel = 100	Propuesta de remuneración bruta mensual Base 2005	Remuneración bruta anual Base 2005	Costo anual de la propuesta
V (5%)	13820	200	2.280	27.360	378,117,936
IV (10%)	27640	170	1.938	23.256	642,800,491
III (15%)	41460	140	1.596	19.152	794,047,666
II (30%)	82921	120	1.368	16.416	136,1224,570
I (40%)	110561	100	1.140	13.680	1,512,471,744
TOTAL	276402				4,688,662,406
Costo actual					3,826,442,214
Costo neto de la escala de remuneraciones de la CPM					862,220,192

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

Cuadro 5

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

Alternativas	Período									
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Incorporación anual a la CPM (profesores) (1)	55,280	55,280	55,280	55,280	55,280					
Incremento costo anual de Remuneraciones (nuevos soles) (2)	172'444,038	172'444,038	172'444,038	172'444,038	172'444,038					
Incorporación anual a la CPM (profesores) (1)	20,000	20,000	20,000	40,000	40,000	40,000	50,000	46,402		
Incremento costo anual de Remuneraciones (nuevos soles) (2)	62'388,853	62'388,853	62'388,853	124'777,707	124'777,707	124'777,707	155'972,133	144'748379		
Incorporación anual a la CPM (profesores) (1)	27,640	27,640	27,640	27,640	27,640	27,640	27,640	27,640	27,640	27,640
Incremento costo anual de Remuneraciones (nuevos soles) (2)	86'222,019	86'222,019	86'222,019	86'222,019	86'222,019	86'222,019	86'222,019	86'222,019	86'222,019	86'222,019

Todas las cifras han sido redondeadas a unidades y se expresan a precios del año 2005

(1) El total de profesores titulados, nombrados y contratados, más los auxiliares con título pedagógico al año 2005 es de 276,402

(2) El Incremento Presupuestal por la incorporación del 100% del actual Magisterio a la escala de remuneraciones es de 862'220,192 nuevos soles

Cuadro 6

Costo del incremento presupuestal anual por remuneraciones - Estrategia 10 años

Asignaciones y Beneficios	Años									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Desempeño (S/.)	2,000,000	4,000,000	6,000,000	10,000,000	14,000,000	18,000,000	22,000,000	27,600,000	27,600,000	27,600,000
Beneficiarios (25% de Profesores)	5000	10000	15000	25000	35000	45000	55000	69000	69000	69000
Excelencia Profesional (S/.)	700,000	1,400,000	2,100,000	2,800,000	4,200,000	5,600,000	7,700,000	8,400,000	8,400,000	8,400,000
Beneficiarios (Profesores)	500	1000	1500	2000	3000	4000	5500	6000	6000	6000
Acompañamiento y Asesoría (S/.)	4,500,000	4,500,000	4,500,000	4,500,000	4,500,000	4,500,000	4,500,000	4,500,000	4,500,000	4,500,000
Beneficiarios (Profesores)	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
Cargo de Director (S/.)	3,810,600	7,621,200	11,431,800	19,053,000	26,674,200	38,106,000	47,632,500	62,874,900	62,874,900	62,874,900
Beneficiarios (Profesores)	2,000	4,000	6,000	10,000	14,000	20,000	25,000	33,000	33,000	33,000
Cargo de Sub-Director (S/.)	1,746,000	3,492,000	5,238,000	5,238,000	5,238,000	5,238,000	5,238,000	5,238,000	5,238,000	5,238,000
Beneficiarios (Profesores)	1,000	2,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
Prestación de Servicios en las I.E.:										
Unidocente (S/.)	9,850,000	12,312,500	14,775,000	17,237,500	19,700,000	22,162,500	24,625,000	29,550,000	34,475,000	42,128,450
Beneficiarios (Profesores)	2,000	2,500	3,000	3,500	4,000	4,500	5,000	6,000	7,000	8,554
Multigrado (S/.)		8,755,200	17,510,400	26,265,600	35,020,800	43,776,000	52,531,200	61,286,400	70,041,600	87,844,752
Beneficiarios (Profesores)		6,400	12,800	19,200	25,600	32,000	38,400	44,800	51,200	64,214
Costos de Incentivos (A)	22,606,600	42,080,900	61,555,200	85,094,100	109,333,000	137,382,500	164,226,700	199,449,300	213,129,500	238,586,102
Beneficiarios de las Asignaciones	15,500	30,900	46,300	67,700	89,600	113,500	136,900	166,800	174,200	188,768
Menos asignación gastos actuales(B)	2,280,000	7,206,000	12,132,000	18,258,000	24,384,000	31,710,000	38,436,000	47,232,000	51,228,000	59,094,720
A directores	1,200,000	2,400,000	3,600,000	6,000,000	8,400,000	12,000,000	15,000,000	19,800,000	19,800,000	19,800,000
Por rural, frontera, altura...	1,080,000	4,806,000	8,532,000	12,258,000	15,984,000	19,710,000	23,436,000	27,432,000	31,428,000	39,294,720
Costo total neto de los Incentivos (A-B)	20,326,600	34,874,900	49,423,200	66,836,100	84,949,000	105,672,500	125,790,700	152,217,300	161,901,500	179,491,382

Cuadro 7

Costos anuales y totales de la remuneración permanente, nuevas plazas y asignaciones de profesores nombrados en la CPM para un período de 10 años. Costos acumulados

En millones de nuevos soles

Conceptos	Años									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Costo de la incorporación gradual a la nueva CPM	86.2	172.4	258.6	344.8	431.0	517.2	603.4	689.6	775.8	862.2
Costo adicional por nuevas plazas para atender el crecimiento matrícula(1)	13.7	27.4	41.0	54.7	68.4	75.3	82.2	89.1	96.0	102.9
Asignaciones por concepto de incentivos	20.3	34.9	49.4	66.8	84.9	105.7	125.8	152.2	161.9	179.5
TOTAL	120.2	234.7	349.0	466.3	584.3	698.2	811.4	930.9	1,033.7	1,144.6

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

Cuadro 8

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

	Año 1*	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Producto Bruto Interno (1)	296	314	338	365	391	418	448	479	513	548
Presupuesto de Educación si su participación crece en 0.25% del PBI (2)	10,260	11,963	13,723	15,732	17,830	20,106	22,669	25,435	28,467	31,839
% de participación	3.56	3.81	4.06	4.31	4.56	4.81	5.06	5.31	5.56	5.81
Incrementos interanuales (2.1)	665	1,703	1,759	2,009	2,098	2,276	2,563	2,766	3,032	3,372
Presupuesto de Educación si su incremento es 0.25% del PBI (3)	10,260	11,045	11,890	12,803	13,780	14,825	15,945	17,143	18,423	19,793
% de participación	3.56	3.52	3.52	3.51	3.52	3.55	3.56	3.58	3.60	3.61
Incrementos interanuales (3.1)	665	785	845	913	978	1,045	1,120	1,198	1,280	1,370
Presupuesto de Educación con crecimiento intermedio entre 2 y 3 (4)	10,260	11,504	12,806	14,267	15,805	17,465	19,307	21,289	23,445	25,816
% de participación	3.56	3.66	3.79	3.91	4.04	4.18	4.31	4.44	4.58	4.71
Incrementos interanuales (4.1)	665	1,244	1,302	1,461	1,538	1,661	1,842	1,982	2,516	2,371
Costo Anual de Incorporación a la CPM (5)	120	234	349	466	584	698	811	931	1,034	1,145
Costo de la CPM en el incremento de presupuesto de educación										
(5) / (2.1)	18.0	13.7	19.8	23.2	27.8	30.7	31.6	33.7	34.1	34.0
(5) / (3.1)	18.0	29.8	41.3	51.1	59.7	66.8	72.4	77.7	80.8	83.6
(5) / (4.1)	18.0	18.8	26.8	31.9	38.0	42.0	44.0	47.0	48.0	48.3

El punto de partida es el marco macroeconómico 2006-2008 revisado. Hasta el 2010 se utilizan proyecciones del Balance de Gestión, y para los años 2010 y siguientes se asume un crecimiento nominal de 7%.

Se proyecta un aumento porcentual, cada año de la participación del gasto en educación /PBI hasta llegar al 5.95%. Meta: 6% del PBI

El incremento del gasto en educación representaría el 0.25% del PBI cada año.

Asume una opción intermedia entre un incremento presupuestal basado en el crecimiento de la participación porcentual (opción 1) y que cada año el gasto educativo crezca en 0.25% del valor del PBI estimado para ese año (opción 2)

IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE

El anteproyecto de Ley se enmarca en lo establecido por el artículo 57º de la Ley N° 28044-Ley General de Educación, que establece: "El profesor en las instituciones del Estado se desarrolla profesionalmente en el marco de una Carrera Pública Docente y está comprendido en el respectivo escalafón (...). Una Ley específica establece las características de la Carrera Pública Docente". Es decir se actualizará la actual legislación sobre la Carrera Pública de los docentes.

Respecto a las normas de carácter presupuestario, la propuesta se financiaría con los incrementos que se asignarán al Sector Educación anualmente en el marco del Acuerdo Nacional, la que permitirá ajustarse al Presupuesto Asignado en las Leyes Anuales de Presupuesto.

Anexo 2

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO

Consultoría coordinada por el Doctor José Rivero:

Septiembre 2001 – Junio 2002.

- Propuesta de Carrera Magisterial, política salarial, sistema de pago y sistema de incentivos y sanciones. Equipo liderado por la Consultora Julia Alba.
- Taller Internacional sobre Carrera Magisterial. Octubre 2001. Con participación de representantes de entidades gremiales de Argentina, Chile, Colombia, México y Uruguay. Expuso el secretario general del SUTEP el documento técnico gremial.
- Talleres Nacionales, diciembre 2001.
- Publicación del libro “Nueva Docencia en el Perú”.

Comisión Presidencial de Educación

2002

Análisis de los estudios de la Comisión Rivero

Elaboración de alternativas de desempeño docente.

Consultoría coordinada por el Señor Hugo Díaz:

Enero 2003 – Octubre 2004.

- Elaboración de la Propuesta Técnica de Carrera Pública Magisterial.
- Consultas a instituciones:
Comité Ejecutivo Nacional del SUTEP.
Foro Educativo.
- Consultas a expertos:
Equipo del Ministerio de Educación.
Representante del Ministerio de Economía.
Expertos y especialistas de Arequipa.
Expertos y especialistas de Cusco.
Expertos y especialistas de Lima.
Expertos y especialistas de Piura.
- Consultas a instancias de gestión educativa descentralizada:
DRE y Direcciones de UGEL de Ancash.
DRE de Ayacucho.
DRE de Ica.
DRE y Direcciones de UGEL del Callao.
DRE y Direcciones de UGEL de Lima.
DRE de Loreto.

Consejo Educativo Nacional.

Consulta: Octubre 2005 – Febrero 2005.

Análisis de la propuesta de la Comisión Técnica.

2 Abril 2005:

Jornada Nacional de Reflexión de la Carrera Pública Magisterial.
Con el apoyo y participación del Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación.

Mayo 2005.

Publicación del documento de trabajo: “Propuesta de Carrera Pública Magisterial”.
Incluye en anexo la opinión del Consejo Nacional de Educación.

Grupo Impulsor del Pacto de Compromisos Recíprocos por la Educación del Acuerdo Nacional.

Julio – Noviembre del 2005.

- Entrega para el debate del documento de trabajo: “Propuesta de Carrera Pública Magisterial” con la opinión del Consejo Nacional de Educación.

- Instituciones consultadas en el debate:
 - Actividad organizada por el IPP en su local institucional
 - Actividad organizada por el CEN del SUTEP en el local de la Derrama Magisterial
 - Secretaría Técnica del Acuerdo Nacional
 - Foro Educativo
 - Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza de Lima y Callao
 - Ministerio de Educación: 400 funcionarios y Consultores.
 - Ministerio de Educación: 450 Directores de DRE y UGEL de todo el país.

- Regiones consultadas en el debate:
 - Macro región del Norte: Amazonas, Cajamarca, La Libertad, Lambayeque, Piura y Tumbes.
 - Macro región del Oriente: Loreto, San Martín, Ucayali
 - Macro región del Sur: Apurímac, Arequipa, Cusco, Moquegua, Puno y Tacna
 - Regiones Lima Metropolitana, Lima Provincias y Callao
 - Región Ayacucho.
 - Región Madre de Dios.

- Medios usados para consultar en el debate:
 - TV:
 - Canal 7: Educación en Democracia,
 - Canal 8: La Hora N y Sin Rodeos
 - Canal 4: Prensa Libre
 - Radioemisoras:
 - CPN
 - RPP
 - Prensa Escrita:
 - El Comercio
 - La República
 - Correo
 - Perú 21
 - Revistas:
 - Palabra del Maestro.
 - Tarea.
 - Foro Educativo.
 - Foros Virtuales:
 - CPESU (Facultad de Educación de San Marcos)
 - Ciberdocencia (DINFOCAD)
 - Foro Educativo

Ministerio de Educación.

Agosto-Noviembre 2005

Sistematización de los debates y redacción de propuestas: 36 versiones del Anteproyecto de Ley de la Carrera Pública Magisterial.

Noviembre del 2005.

Seminario Internacional de evaluación del desempeño docente en el marco de la Carrera Pública Magisterial. Cuba, Colombia y Chile.

Consejo de Ministros

Diciembre del 2005

Recepción del Anteproyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial en la Oficina del Primer Ministro.

15 de diciembre: Aprobación por unanimidad del Consejo de Ministros

Anexo N° 3

Equipos que trabajaron el Anteproyecto de Ley de Carrera Pública Magisterial

Alta Dirección del Ministerio de Educación

2001- 2002

Dr. Nicolás Linch, Ministro de Educación
Dr. Juan Abugattas, Viceministro de Gestión Pedagógica

2002

Dr. Gerardo Ayzanoa del Carpio, Ministro de Educación
Dr. César Picón, Viceministro de Gestión Pedagógica

2003

Prof. Carlos Malpica, Ministro de Educación
Sr. Juan Chong, Viceministro de Gestión Pedagógica

2004-2005

Arquitecto Javier Sota Nadal, Ministro de Educación
Sr. Idel Vexler Talledo, Viceministro de Gestión Pedagógica

Consultoría del Dr. Rivero. 2001- 2002

Dr. José Rivero, Coordinador General
Dra. Julia Alba, Coordinadora del Equipo "Propuesta de Carrera magisterial, política salarial, sistema de pago y sistema de incentivos y sanciones"
Miembros del Equipo: Luis Bretel, Sigfredo Chiroque, Estela Hernández, Gonzalo Pacheco, Manuel Paiba y Víctor Revilla

Comisión Presidencial. 2003

Profesor Carlos Malpica, Coordinador
Miembros del Equipo: Hugo Díaz, César Palomino, Enrique Prochazka y Alberto Zapater

Consultoría del Sr. Díaz. 2003-2004

Sr. Hugo Díaz, Coordinador
Miembros del Equipo: Andrés Cardó, Dante Córdova y Víctor Montero

Grupo Impulsor del Pacto Social de Compromisos Recíprocos por la Educación del Acuerdo Nacional. 2005

Sra. Patricia Salas (Consejo Nacional de Educación), Coordinadora
Integrantes:
Carmela Vildoso (Secretaría Técnica del Acuerdo Nacional), Federico Arnillas (Mesa de Lucha contra la Pobreza), Olmedo Auris (CGTP), Manuel Iguñiz (Foro Educativo), Javier Dávila (Sociedad Nacional de Industrias), Martín Oré (Ministerio de Educación), Guillermo Sánchez-Moreno (Ministerio de Educación), Martín Vegas (Consejo Nacional de Educación) e Idel Vexler (Ministerio de Educación).
Equipo de apoyo: Luis Soberón, Coordinador. Miembros: Jorge Acevedo, Teresa Fernández y Marfil Francke.

Comisión Ministerio de Educación

2001-2002. Hna. Rosario Valdeavellano
2002-2005. Prof. Guillermo Sánchez-Moreno, Coordinador
Miembros del Equipo: Martín Oré y Cléber Reyna
Apoyo logístico y de digitación: Diana Bazán, Aníbal Castañeda, Ricardo Cuenca, Sergio Malpica, Luis Enrique Tineo y Doris Tuesta