

PROYECTO DE REGLAMENTO DE LA LEY DE CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL LEY N° 29062

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Objeto de la norma

El presente reglamento tiene por objeto regular la carrera pública magisterial, como desarrollo profesional orientado a promover y fortalecer la mejora de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y permitir que aquellos docentes que trabajan en el sector público se desarrollen social, cultural, profesional y económicamente, mejoren permanentemente sus competencias docentes y alcancen, en base a su esfuerzo, el reconocimiento social que merecen.

Para efectos del presente reglamento el término Ley se refiere a la Ley N° 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial. Asimismo, cuando se hace referencia a la institución educativa pública como institución o programa educativo público.

Artículo 2º.- Ámbito de aplicación

2.1 El ámbito de aplicación del reglamento de la Ley es nacional, con gestión descentralizada que alcanza al Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, al Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local e Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica, en todos sus niveles y modalidades, así como a las de Educación Técnica Productiva.

2.2 La norma es de aplicación a los docentes de educación básica y técnico productiva que pertenecen a la carrera pública magisterial entendiéndose por tales, a los siguientes docentes:

- a. Los que habiendo ingresado a ella, de acuerdo a las normas establecidas en el presente reglamento, prestan sus servicios en Instituciones o programas educativos, administrados directamente por el sector público o por entidades que mantienen convenios con el Estado.
- b. También se aplica a los especialistas de educación que habiendo ingresado a ella, prestan servicios, mediante los procedimientos establecidos en el presente reglamento, en las Direcciones Regionales y Unidades de Gestión Educativa Local, con excepción de los de educación superior.

CAPÍTULO II

ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 3º.- Niveles de la Carrera

3.1 La carrera pública magisterial se estructura por niveles. A cada nivel magisterial se asocia un conjunto de competencias y capacidades relacionadas con el ejercicio de la profesión docente, las que se establecen en los artículos 51º y 52º del presente reglamento.

3.2. De conformidad con lo establecido en el artículo 7º de la Ley, la carrera pública magisterial está estructurada en cinco (5) niveles magisteriales con un tiempo mínimo de permanencia en cada uno de ellos. Para el cómputo del tiempo de permanencia en un nivel magisterial, se toma como referencia el año calendario.

Artículo 4º.- Áreas de la Carrera

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º de la Ley, la carrera pública magisterial reconoce tres (3) áreas de desempeño laboral:

- a. Gestión pedagógica,
- b. Gestión institucional.
- c. Investigación.

Artículo 5º.- Área de Gestión Pedagógica

Pertencen a ella los docentes que ejercen entre otras funciones, enseñanza en el aula y/o tutoría y orientación educacional, coordinación académica, jefatura de taller o aula de innovaciones, asesoría y formación entre pares; asimismo los docentes que realizan actividades curriculares en los programas educativos públicos complementarios al interior de la institución educativa o en la comunidad. Se desarrolla del primero al quinto nivel de la carrera.

Artículo 6º.- Área de Gestión Institucional

Pertencen a ella los docentes que ejercen las funciones de director y subdirector de instituciones educativas o programas educativos públicos. Incluye también a los especialistas en educación de las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local que desempeñan funciones de asesoría, supervisión, capacitación y monitoreo del servicio educativo prestados en las diferentes modalidades de la educación básica y la educación técnico productiva, así como de promoción de servicios de apoyo al estudiante atendiendo a las necesidades de los niveles, ciclos y modalidades de educación mencionados. Se desarrolla del segundo al quinto nivel de la carrera.

Artículo 7º.- Área de Investigación

Comprende a los docentes que laboran en las instituciones educativas, en las Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación que realizan funciones de diseño, evaluación e investigación del aprendizaje de los estudiantes, del

desempeño institucional y de los docentes. Se desarrolla del segundo al quinto nivel de la carrera.

Artículo 8º.- Evaluación

- 8.1. La evaluación es un proceso integral, permanente, participativo, confiable y transparente que permite valorar sistemáticamente la calidad personal, social y profesional del docente teniendo en cuenta el contexto, antecedentes profesionales, capacidades, desempeño, superación profesional, méritos y los resultados del aprendizaje de los estudiantes.
- 8.2. Es un componente fundamental en el desarrollo de la carrera pública magisterial y tiene una finalidad primordialmente formativa orientada a mejorar la práctica educativa y el desempeño de los docentes. Es normada, monitoreada y evaluada por el Ministerio de Educación, con los estándares, indicadores e instrumentos de evaluación elaborados en coordinación con el órgano operador que corresponda del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
- 8.3. La elaboración de los estándares, indicadores de desempeño laboral y de los instrumentos de evaluación, tienen en cuenta las características específicas de la modalidad y nivel en el que labora o postula el evaluado, así como el contexto donde funcionan las instituciones polidocentes, multigrado y unidocentes. Son aprobados por el Ministerio de Educación en coordinación con el órgano operador correspondiente del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
- 8.4. El ingreso, permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial se desarrollan a través de procesos de evaluación que comprenden: formación e idoneidad profesional, compromiso ético y calidad de desempeño. Como criterios complementarios se incluyen reconocimiento de méritos y experiencia.
- 8.5. La inasistencia sin causa justificada a la evaluación, da lugar a la desaprobación del evaluado con las consecuencias establecidas en el presente reglamento.
- 8.6. Para efectos de la aplicación de la bonificación adicional a que se refiere el artículo 36º del la Ley N° 27050 – Ley General de la Persona con Discapacidad, modificada por la Ley N° 28164, los postulantes con discapacidad que cumplan con los requisitos para el cargo y hayan obtenido puntaje clasificatorio, deben adjuntar la constancia de inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad expedido por el Consejo Nacional de Discapacidad.

Artículo 9º.- Evaluación obligatoria y voluntaria

- 9.1. Las evaluaciones en la carrera pública magisterial son de carácter obligatorio en los siguientes casos:
 - a. Para ingresar a la carrera pública magisterial.
 - b. Para verificar la calidad del desempeño profesional como requisito para la permanencia en la carrera.

- 9.2. Las evaluaciones en la carrera pública magisterial son de carácter voluntario en los siguientes casos:
- Para el ascenso.
 - Para postular a las áreas de gestión institucional o de investigación.

CAPÍTULO III

COMPETENCIAS DE LAS INSTANCIAS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN RELACIÓN A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 10º.- Competencias de la institución educativa

Corresponde a la institución educativa:

- Informar a la Unidad de Gestión Educativa Local las plazas vacantes que se generen en la respectiva institución educativa.
- Constituir, mediante resolución directoral y de acuerdo al presente reglamento, su comité de evaluación.
- Ejecutar la etapa correspondiente del concurso público para el ingreso a la carrera pública magisterial cuando existan plazas vacantes.
- Informar a la Unidad de Gestión Educativa Local los resultados de la segunda etapa del concurso de nombramiento y ascenso, adjuntando las actas y expedientes correspondientes para que proceda a su verificación y realice el nombramiento o el ascenso.
- Entregar al profesor mejor calificado en el concurso público para el ingreso a la carrera pública magisterial la certificación que lo reconoce como ganador de la plaza vacante siempre y cuando su expediente no haya sido observado en el plazo estipulado en este reglamento.
- Dar posesión de cargo al profesor ganador del concurso luego de haber recibido la resolución de nombramiento.
- Asegurar el cumplimiento del período de inserción para los docentes que ingresan a la carrera pública magisterial por primera vez.
- Realizar de acuerdo a las normas nacionales la evaluación de desempeño profesional para la permanencia y ascenso de sus docentes.

En las instituciones educativas unidocentes o multigrado que no tengan constituido su comité de evaluación, estas funciones serán asumidas, por encargo de la Unidad de Gestión Educativa Local o de la Dirección Regional de Educación si fuera el caso, por la red educativa o la institución educativa más cercana que cuente con comité de evaluación.

Artículo 11º.- Competencias de la Unidad de Gestión Educativa Local

Corresponde a la Unidad de Gestión Educativa Local:

- Constituir, mediante resolución directoral y de acuerdo al presente reglamento, su comité de evaluación.
- Elaborar e informar a la Dirección Regional de Educación respectiva, la relación de las plazas vacantes de su jurisdicción.
- Aplicar las pruebas nacionales de los concursos públicos para el ingreso y el ascenso de nivel magisterial y garantizar su inviolabilidad hasta su aplicación.

- d. Evaluar a los postulantes para el ingreso a la carrera pública magisterial, en instituciones educativas unidocentes o multigrado.
- e. Prestar asesoría y apoyo técnico a las instituciones y redes educativas y supervisar la ejecución de los procesos de carrera pública magisterial pudiendo, para tal fin, suscribir convenios con instituciones especializadas públicas o privadas.
- f. Expedir las resoluciones directorales que se requieran para oficializar el nombramiento, ascenso y otras acciones de personal.
- g. Resolver los recursos administrativos que se interpongan contra los actos administrativos, de acuerdo a la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- h. Remitir a la Dirección Regional de Educación un informe final del concurso público en un plazo no mayor a tres días calendarios contados desde la fecha de publicación del cuadro de méritos a que se refiere el inciso h del artículo 35° del presente reglamento.

Artículo 12°.- Competencias de la Dirección Regional de Educación.

Corresponde a la Dirección Regional de Educación:

- a. Constituir, mediante resolución directoral y de acuerdo al presente reglamento, su comité de evaluación.
- b. Informar a la Unidad de Personal del Ministerio de Educación, antes de la convocatoria a los concursos públicos, sobre la relación de plazas docentes vacantes en la región reportadas por las Unidades de Gestión Educativa Local.
- c. Publicar la relación de plazas vacantes del ámbito de su jurisdicción al producirse las convocatorias.
- d. Resolver los recursos administrativos que se interpongan contra los actos administrativos, de acuerdo a la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- e. Remitir al Ministerio de Educación un informe final del concurso público, en un plazo no mayor de diez días de concluido.
- f. Cumplir con las competencias asignadas a la Unidad de Gestión Educativa Local en el caso que existan instituciones educativas que dependen directamente de la Dirección Regional de Educación.

Artículo 13°.- Competencias del Ministerio de Educación

Son competencias del Ministerio de Educación:

- a. Establecer la política, normas y procedimientos complementarios a los establecidos en la Ley y el presente Reglamento para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro en las tres (03) áreas de la carrera.
- b. Convocar anualmente a concursos públicos de nombramiento, cada tres (03) años a la evaluación del desempeño y cada tres años a concursos públicos para el ascenso de nivel magisterial, de acuerdo a la Leyes de Presupuesto del Sector Público, coordinando con los Gobiernos Regionales y con el Ministerio de Economía y Finanzas.
- c. Planificar, conducir monitorear y evaluar la ejecución de los procesos de carrera pública magisterial.
- d. Elaborar, en coordinación con el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, los lineamientos, procedimientos e instrumentos de evaluación para el ingreso, la evaluación de desempeño y de

ascenso de docentes, personal jerárquico, directivos y especialistas de las instancias de la gestión educativa descentralizada.

CAPÍTULO IV EL ESCALAFÓN MAGISTERIAL

Artículo 14º.- El sistema nacional de escalafón magisterial

14.1. El Ministerio de Educación tiene a su cargo el sistema nacional de escalafón magisterial, cuya finalidad es registrar la historia profesional y laboral de cada docente que trabaja en el servicio público, a través del registro escalafonario.

14.2 El Ministerio de Educación define las normas administrativas y procedimientos necesarios para el registro de la información escalafonaria así como para el mantenimiento, actualización, entrega y difusión de la información.

Artículo 15º.- Información del registro escalafonario

15.1. El registro de la información en el escalafón se realiza mediante un procedimiento estandarizado y de cumplimiento obligatorio en todas las instancias de gestión educativa descentralizada. El Ministerio de Educación normará la estructura y organización de la ficha escalafonaria.

15.2. En el caso de los docentes que trabajan en instituciones educativas, las evidencias de la información escalafonaria se archivan en la Unidad de Gestión Educativa Local a la que pertenece la institución educativa. En el caso de los especialistas las evidencias se archivan en la instancia de gestión educativa descentralizada correspondiente.

15.3. El Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local están obligados a publicar en su portal electrónico información escalafonaria actualizada sobre la trayectoria profesional y laboral de cualquier docente. Todas las instancias de gestión educativa descentralizada están obligadas a conservar, actualizar y entregar información cuando sea solicitada por escrito.

Artículo 16º.- Actualización del Registro

Los datos del registro escalafonario a que se refiere el numeral 15.1. del presente reglamento forman parte del legajo del docente hasta el término de su carrera y se actualizan de oficio. A pedido del profesor puede incorporarse información adicional; para tal efecto, el docente tiene la obligación de entregar la documentación e información pertinente. La entrega o registro de información falsa da lugar a responsabilidad administrativa, civil y penal.

Artículo 17º.- Registro de estímulos y sanciones en el escalafón magisterial

17.1 Toda resolución que otorga estímulos al docente así como la que implique sanción deben ser registradas en el escalafón magisterial, de oficio, por el sólo mérito de la

resolución correspondiente. Los estímulos son anotados como mérito y las sanciones como demérito.

17.2 Los deméritos, con excepción de la destitución y la inhabilitación profesional, prescriben automáticamente a los cinco (05) años. La prescripción de los deméritos, no requiere trámite, ni resolución alguna y da lugar a su desaparición del registro.

17.3 Los méritos sustentados en resoluciones emitidas por la dirección de la institución educativa o programa educativo público, para ser registrados deben contar con la opinión favorable del Consejo Educativo Institucional de la institución educativa.

CAPÍTULO V INGRESO AL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Artículo 18º.- Ingreso a la carrera pública magisterial

18.1. De conformidad con lo establecido en los artículos 11º y 14º de la Ley, para los que postulan por primera vez al servicio educativo público, el ingreso a la carrera pública magisterial en el área de gestión pedagógica se efectúa por concurso público al primer nivel magisterial.

18.2. El ingreso de los docentes comprendidos en el artículo 7º y la segunda disposición complementaria, transitoria y final de la Ley, se hace por concurso público y en función al número de vacantes, al nivel magisterial solicitado por el postulante, siempre que cumpla los requisitos correspondientes.

Artículo 19º.- Requisitos para el ingreso

Para el ingreso a la carrera pública magisterial, además de lo establecido en el artículo 11º de la Ley, se deben cumplir obligatoriamente con los siguientes requisitos:

- a. Para la modalidad de educación básica, el título profesional en educación debe corresponder a la modalidad, nivel y especialidad de la vacante a la que se postula. El docente que postule a una plaza de una institución educativa en donde la lengua predominante de la comunidad sea diferente al castellano, debe hablar y escribir la lengua materna de los educandos.
- b. Para la modalidad de educación especial, el título profesional en educación especial debe corresponder al nivel y tener la mención en el área o especialidad de atención a la que se postula.
- c. Para la educación técnico-productiva, el título profesional en educación puede ser de cualquier modalidad o nivel, y se debe demostrar, además, que cuenta con formación o experiencia en la especialidad correspondiente al área.
- d. Para postular en plazas vacantes ubicadas en zonas de frontera, además de los requisitos generales y específicos, se requiere ser peruano de nacimiento.

Artículo 20º.- Postulación de docentes extranjeros

El profesor extranjero ingresa a la carrera pública magisterial, si cumple con los requisitos generales y específicos señalados en el presente reglamento, obtiene la vacante

mediante concurso público y está dentro de los alcances del decreto legislativo N° 689, que regula la contratación de trabajadores extranjeros.

Artículo 21°.- Etapas del concurso público para el ingreso

De conformidad con lo establecido en el artículo 12° de la Ley, el concurso público para el ingreso al primer nivel magisterial comprende dos etapas:

- a. Nacional.- Se realiza a través de una prueba nacional que evalúa las capacidades, conocimientos y características de la personalidad indispensables para el ejercicio de la docencia, teniendo en cuenta las modalidades, niveles, ciclos y especialidades de las plazas vacantes, así como el conocimiento de las costumbres y la cultura del ámbito la que pertenece la institución educativa a la que postula. Califican para la segunda etapa del concurso público, los postulantes que logren un puntaje de catorce (14) sobre una escala vigesimal o su equivalente en otra escala.
- b. Institucional.- Se realiza en la institución educativa entre quienes clasificaron en la primera etapa. Si se trata de una plaza vacante en instituciones unidocente o multigrado, se realiza de acuerdo a lo establecido en el artículo 10° del presente reglamento. El postulante puede presentarse a más de una entidad cuando las fechas de concurso sean diferentes. En esta etapa se evalúan las competencias, capacidades, actitudes y habilidades pedagógicas para el ejercicio del puesto, así como la formación y producción intelectual.

Artículo 22°.- Etapa nacional de la evaluación.

En la etapa nacional se evalúa los aspectos siguientes:

- a. Competencias básicas de lectura y razonamiento lógico matemático.
- b. Conocimientos pedagógicos y curriculares.
- c. Conocimientos de la especialidad.
- d. Características de la personalidad indispensables para el ejercicio de la docencia.

Artículo 23°.- Publicación de resultados de la etapa nacional.

Los resultados de la etapa nacional se publican en el portal del Ministerio de Educación, al cual se enlazan los portales de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa Local.

Artículo 24°.- Etapa institucional

24.1 La etapa institucional comprende la evaluación del postulante clasificado, en los siguientes aspectos:

- a. Formación profesional.
- b. Experiencia laboral.
- c. Méritos.

La evaluación de los literales a y b toma en cuenta las competencias y conocimientos establecidos en el numeral 51.1 del presente reglamento.

24.2. Para evaluar cada aspecto, la comisión usa los instrumentos y formatos preparados por el Ministerio de Educación en coordinación con el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

Artículo 25º.- Publicación de resultados de la etapa institucional

Los resultados de la evaluación de la etapa institucional son publicados en horario de atención al público, inmediatamente después de concluida dicha evaluación en la institución educativa, en orden de mérito e indicando los puntajes de cada factor de evaluación. El puntaje final obtenido por los participantes en el concurso público es cancelatorio, sólo se aplica para las plazas vacantes sometidas al concurso en el que participaron. No genera ni otorga derecho alguno para cubrir otras vacantes.

Artículo 26º.- Presentación de reclamos y reconocimiento del ganador

26.1. Los postulantes tienen el tiempo que fije la norma nacional para presentar sus reclamos escritos al comité de evaluación respectivo.

26.2. Concluido el plazo a que se refiere el inciso anterior y resueltos los reclamos que se hubieren presentado, el postulante que obtuvo el más alto puntaje, si ha logrado el puntaje de clasificación, recibe la constancia que lo reconoce oficialmente como ganador en acto público, teniendo en cuenta el número de plazas vacantes.

Artículo 27º.- Nombramiento

La resolución directoral de nombramiento del profesor a quién se le ha adjudicado la plaza docente vacante, la realiza la Unidad de Gestión Educativa Local o la Dirección Regional de Educación según corresponda, después que haya verificado el informe final, actas y expedientes. Es expedida bajo responsabilidad del titular dentro del plazo de cinco días de recibida la copia del certificado de adjudicación remitida por el comité de evaluación.

Artículo 28º.- Falsedad de documentos

28.1 En caso que en el proceso de revisión de expedientes se halle documentación adulterada o falsa, la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local o la Dirección Regional de Educación inicia una investigación sumaria para determinar las responsabilidades.

28.2 Una vez identificados los responsables a que se refiere el inciso anterior, se inicia el proceso administrativo disciplinario correspondiente, conforme a las normas legales y administrativas vigentes, quedando impedido el postulante de participar en el siguiente concurso.

28.3 Si la adulteración o falsedad fuera comprobada después del nombramiento, este acto administrativo es declarado nulo, de conformidad con las normas del Procedimiento Administrativo General y sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que corresponda. La plaza vacante se adjudica a quien siga en el orden de méritos, siempre y cuando haya obtenido el puntaje de clasificación establecido en la norma nacional.

Artículo 29º.- Plazas vacantes desiertas

Las plazas vacantes sometidas a concurso público son declaradas desiertas por el comité de evaluación de la institución educativa cuando, al finalizar el proceso de la segunda etapa, no hubiere ganador.

Artículo 30º.- Postulación a otros cargos del área de gestión pedagógica

Los docentes que postulan a los cargos en los que se ejercen las funciones del área de gestión pedagógica descritos en el artículo 5º del presente reglamento, distintos de la enseñanza en el aula, lo hacen en concurso público interno realizado en la institución educativa con la supervisión y asesoramiento de la Unidad de Gestión Educativa Local y de acuerdo a las normas que establezca el Ministerio de Educación.

CAPITULO VI INSERCIÓN DOCENTE

Artículo 31º.- Período de inserción del profesor nombrado.

31.1 El periodo de inserción del docente que ingresa al primer nivel de la carrera pública magisterial dura un año lectivo. Se realiza a través de un programa de asesoría y acompañamiento que implica el asesoramiento y acompañamiento personal del nuevo docente con la finalidad de fortalecer sus capacidades profesionales y actitudes, propiciar el desarrollo de las competencias y capacidades en el desempeño de las funciones pedagógicas así como su responsabilidad social frente a los padres de familia y la comunidad. El período de inserción se inicia inmediatamente después del nombramiento y marca el inicio de la formación continua del profesor.

31.2 La ejecución del período de inserción está a cargo del profesor de la institución educativa, designado por el comité académico teniendo en cuenta los criterios siguientes:

- a. Nivel satisfactorio o suficiente en la evaluación de desempeño laboral.
- b. Trabajo en jornada laboral completa de treinta (30) horas cronológicas.
- c. Imparcialidad, criterio de justicia y objetividad.
- d. Capacidad de análisis.
- e. Empatía y ánimo constructivo al interior de la comunidad.
- f. Realismo frente a límites y posibilidades de la evaluación.

31.3 El director de la institución educativa expide la resolución de designación del docente asesor, especificando el período de inserción y los nombres y apellidos de los docentes asesorados.

31.4. En el caso de instituciones educativas unidocentes el programa es ejecutado con el acompañamiento de un docente de la red educativa o de la institución educativa más cercana designado por la Unidad de Gestión Educativa Local.

Artículo 32º.- Resultados de la evaluación del período de inserción

El resultado de la evaluación que obtenga el docente que se encuentra en el periodo de inserción constituye la primera evaluación de desempeño. Después de esta evaluación o sus evaluaciones extraordinarias, se tiene en cuenta lo dispuesto en el numeral 41.2 del presente reglamento. El Ministerio de Educación establece las normas y procedimientos complementarios.

CAPÍTULO VII INGRESO A CARGOS EN LAS ÁREAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DE INVESTIGACIÓN

Artículo 33°.- Concurso para cubrir plazas de Director y Subdirector.

33.1 El concurso público para cubrir plazas de director y subdirector de institución educativa pública o quien haga sus veces en un programa educativo público; se realiza en función a las plazas vacantes consideradas en el presupuesto analítico de personal. La relación de plazas vacantes de cargos directivos producidas por creación, renuncia, cese definitivo, destitución, reasignación o fallecimiento son reportadas por las Unidades de Gestión Educativa Local a las Direcciones Regionales de Educación respectiva, por niveles educativos, ciclos, especialidades, modalidad, turno y niveles magisteriales.

33.2 El concurso público para el acceso al cargo de director o subdirector comprende dos etapas:

- a. Nacional.- Se realiza a través de una prueba nacional que tiene en cuenta las modalidades de las plazas vacantes de educación básica y técnico-productiva. Califican para la segunda etapa del concurso público los postulantes que logren el puntaje establecido para tal fin por el Ministerio de Educación. Para acceder a la prueba nacional es necesario cumplir con los requisitos establecidos en los literales a, c y e del numeral 36.1 y los literales a y c del numeral 37.1.
- b. Institucional.- Se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local o Dirección Regional de Educación, según corresponda, entre quienes clasificaron en la primera etapa. Esta evaluación toma en cuenta los documentos señalados en los literales b y d del numeral 36.1 y literal b del 37.1, así como los resultados de las evaluaciones a que se refieren los numerales 36.2y 37.2.

33.3 El acceso al cargo de director o subdirector no da lugar a ascenso de nivel en la carrera. La plaza docente que deja el profesor que accede a esos cargos se cubre por nombramiento, reasignación o contrato.

Artículo 34°.- Duración del cargo de director y subdirector

Los cargos de director y subdirector se ejercen por un período de tres (03) años, después de los cuales hay una evaluación de desempeño, de acuerdo a lo establecido en los artículos 44° y 45° del presente reglamento.

Artículo 35°.- Proceso del concurso público de selección de docentes en el área de gestión institucional.

El nombramiento de docentes en el área de gestión institucional tiene en cuenta el siguiente proceso:

- a. Convocatoria nacional.
- b. Publicación de las plazas vacantes.
- c. Inscripción de postulantes.
- d. Publicación de lista de postulantes aptos en las Unidades de Gestión Educativa Local o en las Direcciones Regionales de Educación.
- e. Evaluación de candidatos.
- f. Publicación de resultados.
- g. Recepción y absolución de quejas y reclamos
- h. Publicación del cuadro de méritos y adjudicación de plazas al candidato declarado ganador o declaración de plazas desiertas
- i. Entrega del informe final documentado del comité de evaluación a la instancia descentralizada correspondiente.
- j. Nombramiento

Artículo 36°.- Requisitos generales para postular al cargo de director

36.1 Para postular al cargo de director de una institución educativa pública se requiere:

- a. Tener dos (2) años o más de permanencia en el segundo nivel magisterial. Si postula a una institución educativa unidocente o multigrado, tener por lo menos un (1) año en el segundo nivel magisterial.
- b. Presentar un perfil de proyecto de desarrollo de la institución o programa educativo público al que postula.
- c. Poseer capacitación en gestión educativa de un mínimo de ciento veinte (120) horas de duración.
- d. Adjuntar hoja de vida documentada
- e. Presentar declaración jurada simple manifestando:
 - i. Gozar de una buena salud física y mental.
 - ii. No estar cumpliendo sanción administrativa.
 - iii. No haber sido sancionado administrativamente en los cinco años anteriores a su postulación a la Dirección.
 - iv. No registrar antecedentes penales por delito doloso.

36.2 Además, se tienen que tener en cuenta las evaluaciones del postulante sobre su desempeño como docente o directivo y las competencias determinadas en los artículos 51° y 52° del presente reglamento.

36.3 Los directores que por primera vez asuman este cargo lo hacen preferentemente en instituciones educativas que tengan menos de veinticuatro (24) secciones.

Artículo 37°.- Requisitos generales para postular al cargo de subdirector

37.1 Para postular al cargo de subdirector de institución o programa educativo público se requiere:

- a. Ser docente del área de gestión pedagógica con una experiencia no menor de tres (3) años
- b. Adjuntar hoja de vida documentada
- c. Declaración jurada simple manifestando:
 - i. Gozar de una buena salud física y mental.
 - ii. No estar cumpliendo sanción administrativa.

- iii. No haber sido sancionado administrativamente en los cinco años anteriores a su postulación a la Subdirección.
- iv. No registrar antecedentes penales por delito doloso.

37.2 Además, se tiene en cuenta las evaluaciones del postulante sobre su desempeño como docente o directivo y las competencias determinadas en el 51° y 52° del presente reglamento.

Artículo 38° Requisitos específicos para los cargos de director o subdirector

Para concursar a los cargos de director o subdirector de una institución educativa pública se requiere, además de los requisitos generales, los siguientes:

- a. En educación básica regular, el título profesional en educación.
- b. En educación básica alternativa, título profesional en educación y acreditar con la resolución correspondiente, la experiencia de trabajo en educación básica alternativa o en educación de adultos.
- c. En educación especial, el título profesional en educación con especialidad en educación especial.
- d. En educación bilingüe, título profesional en educación y hablar la lengua materna de los educandos.
- e. En educación técnico – productiva, título de profesor y título profesional en educación técnica u otro título universitario o técnico superior que acredite la formación técnica.

Artículo 39°.- Requisitos para cubrir plazas en las áreas de gestión institucional e investigación educativa en las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local.

39.1 Para acceder a una plaza vacante en las áreas de gestión institucional e investigación educativa en las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local se requiere pertenecer al III nivel de la carrera y aprobar la evaluación de desempeño laboral.

39.2 En la selección de los postulantes a dichas plazas se tiene en cuenta lo siguiente:

- a. La formación especializada en gestión, planificación, evaluación o investigación educativa.
- b. La experiencia en asesoría en el campo de especialidad.
- c. La calidad de desempeño como docente, directivo o investigador.
- d. La producción intelectual en temas de educación.
- e. Una prueba de idoneidad y competencia profesional de acuerdo a las competencias definidas en el perfil del puesto.
- f. Presentar declaración jurada simple manifestando:
 - i. Gozar de una buena salud física y mental.
 - ii. No estar cumpliendo sanción administrativa.
 - iii. No haber sido sancionado administrativamente en los cinco años anteriores a su postulación a la Dirección.
 - iv. No registrar antecedentes penales por delito doloso.

Artículo 40°.- Selección de docentes en el área de Investigación.

40.1 En las instituciones educativas el consejo académico propone al consejo educativo institucional el o los docentes cuyo perfil los califica para dedicarse a tiempo parcial al trabajo de investigación dentro de la Institución, de acuerdo a las normas y procedimientos nacionales.

40.2 En las Unidades de Gestión Educativa Local y en las Direcciones Regionales de Educación, mediante un concurso público de acuerdo a normas nacionales, los Comités de Evaluación seleccionan a los especialistas que, reuniendo los requisitos y luego de un proceso de capacitación, son nombrados por resolución directoral para realizar las funciones de Investigación, innovación y experimentación educativa.

CAPÍTULO VIII DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Artículo 41.- Evaluación de desempeño

41.1. La evaluación del desempeño es un proceso permanente, integral, obligatorio y formativo que se orienta a verificar la calidad del trabajo profesional de los docentes de acuerdo a indicadores de excelencia previamente establecidos para contribuir al fortalecimiento de sus competencias profesionales y laborales así como asegurar la calidad del servicio educativo.

41.2 Hay dos tipos de evaluación del desempeño docente:

a. Ordinaria.- Se realiza en el cuarto trimestre de año, cada tres (3) años, a partir del ingreso a la carrera pública magisterial, para verificar la calidad del desempeño laboral y se orienta a mejorar el proceso y los resultados educativos que obtienen los docentes con sus alumnos, así como incentivar la contribución que el docente realiza a favor del desarrollo de la institución educativa donde trabajan.

b. Extraordinaria.- Se realiza exclusivamente para aquellos docentes que desaprobaron la evaluación ordinaria, y luego de participar en un proceso de capacitación y seguimiento. Tiene por finalidad verificar la superación de las deficiencias encontradas en la evaluación ordinaria. Se realiza en un período no mayor de tres (3) trimestres al de la evaluación ordinaria desaprobada.

41.3 El proceso de evaluación de desempeño docente se inscribe y desarrolla dentro de los procesos de autorregulación o auto evaluación institucional por lo que pueden realizarse en períodos menores a tres (03) años, de acuerdo a normas nacionales específicas y teniendo en cuenta lo establecido en la Ley N° 28740 – Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, y su reglamento, en lo que corresponda.

Artículo 42°.- Criterios para la evaluación del desempeño

42.1. Los criterios esenciales para evaluar el desempeño laboral son los siguientes:

- a. Formación.- Se evalúan los estudios realizados dentro del período evaluado de acuerdo a la siguiente ponderación:
- i. Actualización y capacitación. Máximo de 3 puntos.
 - ii. Especialización y perfeccionamiento. Máximo de 4 puntos.

- iii. Diplomados post títulos o postgrados. Máximo de 8 puntos.
- b. Compromiso ético.- Se evalúa el compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, así como su conducta. Tiene una ponderación máxima del 20%.
- c. Calidad de desempeño.- Se evalúa a partir de las evidencias de desempeño que el docente pueda aportar vinculados a los factores contemplados en los numerales I al IV del artículo 29º de la Ley, con la ponderación siguiente:
 - i. Logros obtenidos en función a su tarea pedagógica: Máximo 20 puntos.
 - ii. Grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidad del profesor en función de la planificación curricular anual. Máximo 10 puntos.
 - iii. Contribución al logro de los objetivos del desarrollo institucional. Máximo 5 puntos.
 - iv. Dominio del currículo, de los contenidos pedagógicos del área o nivel, de los aspectos metodológicos y de los procesos de evaluación. Máximo 15 puntos.
 - v. Innovación pedagógica. Máximo 5 puntos.

42.2. Los criterios complementarios que se ponderan en la evaluación del desempeño laboral son los siguientes:

- a. Reconocimiento de méritos.- Reconoce la producción intelectual así como distinciones y reconocimientos diversos. Tiene una ponderación del 5%
- b. Experiencia laboral.- Reconoce la experiencia laboral acumulada en cargos que aporten a su actual desempeño laboral. Tiene una ponderación de 5%

42.3. La evaluación de desempeño debe demostrar las competencias y conocimientos del nivel correspondiente, establecidos en el artículo 51º del presente reglamento.

Artículo 43º.- Consecuencias de la evaluación de desempeño docente

43.1 El profesor que desapruueba la evaluación ordinaria de desempeño laboral o la primera evaluación extraordinaria, participa de acciones de capacitación y asesoría del programa de formación y capacitación permanente como medio de preparación para la siguiente evaluación extraordinaria. Durante dicho periodo debe presentar evidencias de la preparación que está llevando a cabo a las autoridades de la institución educativa pública.

43.2. En caso de desaprobación de la primera evaluación extraordinaria el docente es suspendido en el ejercicio de sus labores en la institución educativa, debiendo continuar su preparación para una segunda y última evaluación extraordinaria.

43.3. En caso de desaprobación de la segunda evaluación extraordinaria es de aplicación lo establecido en el inciso c del artículo 65º de la ley.

CAPÍTULO IX DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS ÁREAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL E INVESTIGACIÓN

Artículo 44º.- Criterios para evaluar el desempeño profesional del director de institución educativa.

44.1. Los directores que al 31 de diciembre de cada año cumplen tres (3) años de ejercicio en la función, son evaluados en su desempeño.

44.2 Los criterios esenciales que se ponderan en la evaluación del desempeño laboral del director son los siguientes:

- d. Formación.- Se evalúan los estudios vinculados a la gestión del servicio educativo dentro del período evaluado de acuerdo a la siguiente ponderación:
 - i. Actualización y capacitación. Máximo de 3 puntos.
 - ii. Especialización y perfeccionamiento. Máximo de 4 puntos.
 - iii. Diplomados post títulos o postgrados. Máximo de 8 puntos.
- a. Compromiso ético.- Evalúa el compromiso profesional del Director con los objetivos institucionales o del programa educativo público, así como la práctica del respeto a los derechos humanos y a los valores democráticos. Tiene una ponderación máxima de 20%.
- b. Calidad de desempeño.- Evalúa el desempeño del director en su aporte vinculado a los siguientes factores y ponderación:
 - I. Resultados de aprendizaje de los estudiantes. Máximo de 15 puntos.
 - II. Progresos en la ejecución del proyecto educativo institucional. Máximo 20 puntos.
 - III. Trabajo en equipo de los profesores y clima institucional. Máximo 10 puntos.
 - IV. Gestión institucional y técnico pedagógica. Máximo 10 puntos.

44.3. Los criterios complementarios que se ponderan en la evaluación del desempeño laboral son los siguientes:

- a. Reconocimiento de méritos.- Evalúa la producción intelectual así como distinciones y reconocimientos diversos vinculados a la gestión del servicio educativo. Tiene una ponderación del 5%.
- b. Experiencia laboral.- Evalúa la experiencia laboral acumulada en cargos afines con su actual desempeño laboral. Tiene una ponderación de 5%

Artículo 45º.- Criterios para evaluar el desempeño profesional del subdirector de institución educativa.

45.1. Los subdirectores que al 31 de diciembre de cada año cumplen tres (3) años de ejercicio en la función, son evaluados en su desempeño

45.2. La evaluación de desempeño del subdirector de una institución educativa se rige por las mismas disposiciones establecidas para el director en cuanto le sean aplicables.

Artículo 46º.- Criterios para evaluar el desempeño profesional en las áreas de gestión institucional e investigación educativa en las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local.

La evaluación del desempeño profesional de los especialistas e investigadores en educación de las instancias de gestión educativa descentralizada, se realiza cada tres (03) años de iniciado o ratificado el ejercicio de la función y tiene en cuenta los mismos

critérios establecidos para el director y el subdirector, con excepción de los relacionados a la calidad de desempeño que tienen la ponderación siguiente:

- a. Grado de cumplimiento de los objetivos y metas del plan de trabajo institucional. Máximo de 35 puntos.
- b. Dominio de los procesos de planificación, supervisión y evaluación educativa. Máximo de 10 puntos.
- c. Diseño, ejecución y evaluación de proyectos de innovación, experimentación e investigación educativa. Máximo de 10 puntos.

Artículo 47º.- Consecuencias de la evaluación de desempeño en el área de gestión

47.1. El director, subdirector o especialista que desaprueba la evaluación ordinaria de desempeño laboral o la primera evaluación extraordinaria, participa de acciones de capacitación y asesoría realizadas en el ámbito del programa nacional de formación y capacitación de directores, subdirectores y especialistas, como paso previo para la siguiente evaluación extraordinaria. Durante dicho periodo debe presentar evidencias de la preparación que está llevando a cabo, a las autoridades de la instancia de gestión educativa descentralizada que corresponda.

47.2. En caso de desaprobación de la primera evaluación extraordinaria el evaluado tiene derecho a continuar su preparación para una segunda y última evaluación extraordinaria.

47.3 En caso de desaprobación de la segunda evaluación extraordinaria, el evaluado retorna al nivel que le corresponde en el área de gestión pedagógica.

47.4. La aprobación de la evaluación de desempeño del director, subdirector o especialista da lugar a la ratificación en el cargo por tres (3) años más y su desaprobación a lo establecido en el artículo 21º de la Ley.

CAPÍTULO X EVALUACIÓN PARA ASCENSOS

Artículo 48º.- Evaluación para el ascenso

La evaluación para ascenso se realiza de acuerdo a las convocatorias a concurso público realizadas por la Dirección Regional de Educación, como mínimo cada tres (03) años. Se efectúa teniendo en cuenta los factores siguientes:

- a. Prueba nacional de conocimientos y competencias asociados al nivel magisterial y modalidad educativa a la que se postula.
- b. Las evaluaciones de desempeño del postulante en el nivel magisterial previo al que postula.

Artículo 49º.- Vacantes para el ascenso

El número de vacantes por nivel magisterial y por direcciones regionales de educación se define en función de la disponibilidad presupuestaria y lo dispuesto en el artículo 26º de la Ley. Las vacantes se asignan por estricto orden de méritos, respetando el puntaje mínimo clasificatorio, a partir del año académico siguiente, en las plazas previamente establecidas.

Artículo 50º.- Requisitos generales para el ascenso de nivel magisterial en el área de gestión pedagógica, institucional y de investigación

50.1 Para postular al segundo nivel del área de gestión pedagógica, institucional y de investigación, se debe cumplir con los requisitos generales siguientes:

- a. Tener tres (03) años de permanencia o más en el primer nivel de la carrera.
- b. Haber cumplido con la jornada de horas de trabajo que requiere la realización de las funciones que le fueron confiadas en cada uno de los tres (03) años de permanencia, salvo causas debidamente justificadas. En caso de haber sido autorizado a realizar estudios coincidentes con el horario de clase, respaldar este tiempo con la resolución correspondiente.
- c. Haber aprobado las evaluaciones de desempeño, previas a la evaluación de ascenso en la que participa.

50.2 Para postular al tercer nivel de las áreas de gestión pedagógica, institucional y de investigación se debe cumplir con los requisitos generales siguientes:

- a. Tener cinco (05) años o más de permanencia en el segundo nivel. También puede concursar quien tenga tres (03) años trabajando en el segundo nivel en una institución educativa de área rural o de frontera.
- b. Haber cumplido con la jornada de horas de trabajo que requiere la realización de las funciones que le fueron confiadas durante el tiempo mínimo de permanencia en el nivel magisterial previo, salvo causas debidamente justificadas. En caso de haber sido autorizado a realizar estudios coincidentes con el horario de clase, respaldar este tiempo con la resolución correspondiente.
- c. Haber aprobado las evaluaciones de desempeño, previas a la evaluación de ascenso en la que participa.

50.3. Para postular al cuarto nivel de las áreas de gestión pedagógica, institucional y de investigación se debe cumplir con los requisitos generales siguientes:

- a. Tener seis (06) años o más de permanencia en el tercer nivel. También puede concursar quien tenga cinco (05) años trabajando en el tercer nivel en una institución educativa de área rural o de frontera.
- b. Haber concluido los estudios de postgrado no menores de un año de duración relacionados a su especialidad o al campo de la educación, psicología o sociología.
- c. Haber cumplido con la jornada de horas de trabajo que requiere la realización de las funciones que le fueron confiadas durante el tiempo mínimo de permanencia en el nivel magisterial previo, salvo causas debidamente justificadas. En caso de haber sido autorizado a realizar estudios coincidentes con el horario de clase, respaldar este tiempo con la Resolución correspondiente.
- d. Haber aprobado las evaluaciones de desempeño, previas a la evaluación de ascenso en la que participa.

50.4 Para postular al quinto Nivel de las áreas de gestión pedagógica, institucional y de investigación se debe cumplir con los requisitos generales siguientes:

- a. Tener seis años o más de permanencia en el cuarto nivel. También puede concursar quien tenga cinco (05) años trabajando en el cuarto nivel en una institución educativa de área rural o de frontera.

- b. Tener grado de magíster, doctor o equivalente relacionados a su especialidad o en el campo de la educación, psicología o sociología.
- c. Haber cumplido con la jornada de horas de trabajo que requiere la realización de las funciones que le fueron confiadas durante el tiempo mínimo de permanencia en el nivel magisterial previo, salvo causas debidamente justificadas. En caso de haber sido autorizado a realizar estudios coincidentes con el horario de clase, respaldar este tiempo con la resolución correspondiente.
- d. Haber aprobado las evaluaciones de desempeño, previas a la evaluación de ascenso en la que participa.

50.5. Los años de servicio prestados como contratado, por elección a cargo público o por trabajar en un cargo de confianza que no están considerados en la carrera pública magisterial, y los años de formación profesional, no son computables para el ascenso de nivel en la carrera pública magisterial.

Artículo 51º.- Conocimientos y competencias para el ascenso de nivel magisterial en el área de gestión pedagógica

51.1 Para postular al primer nivel en el área de gestión pedagógica se requiere demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:

- a. Procedimientos e instrumentos de programación curricular de aula.
- b. Estrategias y metodologías de enseñanza adecuadas a las características y necesidades de los alumnos.
- c. Procedimientos e instrumentos de evaluación del aprendizaje de sus estudiantes.
- d. Procedimientos e instrumentos de orientación educacional y vocacional.
- e. Estrategias para atender la diversidad de los alumnos y prevenir fracasos escolares.
- f. Estrategias de trabajo con padres de familia.
- g. Capacidad de comunicación y clima relacional con los estudiantes
- h. Conocimiento de la cultura nacional, regional y local
- i. Uso básico del computador e internet.

51.2. Para postular al segundo nivel en el área de gestión pedagógica se requiere además de lo establecido para el nivel anterior y del tiempo de permanencia en el primer nivel, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:

- a. Técnicas de monitoreo de la ejecución curricular
- b. Metodologías de trabajo en grupo.
- c. Evaluación de recursos didácticos y otros materiales con potencialidad formativa en su área de formación.
- d. Labores de tutoría a un grupo de estudiantes.

51.3 Para postular al tercer nivel en el área de gestión pedagógica se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, y del tiempo de permanencia en el segundo nivel, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:

- a. Dirección de un taller, laboratorio, equipo de tutoría o aula de innovación.
- b. Procedimientos y recursos de supervisión docente.
- c. Técnicas de observación del trabajo en el aula y otras del trabajo docente.
- d. Métodos y técnicas de investigación educativa para el seguimiento del rendimiento académico de los alumnos.

51.4 Para postular al cuarto nivel en el área de gestión pedagógica se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, y del tiempo de permanencia en el tercer nivel, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:

- a. Coordinación de equipos pedagógicos de un área de formación en alguno de los niveles, ciclos y modalidades de la educación básica.
- b. Procedimientos y técnicas para conducir innovaciones educativas y desarrollar investigación aplicada en la institución educativa.

51.5 Para postular al quinto nivel en el área de gestión pedagógica se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, y del tiempo de permanencia en el cuarto, demostrar conocimiento y competencia en relación a coordinación de equipos pedagógicos de varias áreas de formación en alguno de los niveles, ciclos y modalidades de la educación básica.

Artículo 52º.- Conocimientos y competencias para el ascenso de nivel magisterial en el área de gestión institucional e investigación

52.1. Para postular al segundo nivel en el área de gestión institucional se requiere, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:

- a. Avances científicos que aportan a la educación, la tecnología educativa y el aprendizaje.
- b. Técnicas básicas de diagnóstico, programación y evaluación de planes y proyectos
- c. Técnicas básicas de trabajo en equipo y motivación del personal.
- d. Procedimientos y recursos básicos de supervisión.
- e. Actitud positiva frente a la innovación.
- f. Dirección de una institución educativa del nivel o modalidad educativa al que pertenece, sólo si postula al área de gestión institucional.
- g. Uso básico del computador e internet.

52.2. Para postular al tercer nivel en el área de gestión institucional e investigación se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:

- a. Procedimientos y estrategias de planeamiento institucional, curricular y de elaboración y evaluación de proyectos.
- b. Técnicas de toma de decisiones.
- c. Manejo de relaciones humanas y negociación para la solución de conflictos.
- d. Técnicas de organización y práctica de la supervisión.
- e. Dirección de una institución educativa del nivel o modalidad educativa al que pertenece, sólo si postula al área de gestión institucional.

52.3. Para postular al cuarto nivel en el área de gestión institucional e investigación se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:

- a. Procedimientos para la construcción de indicadores de logro y de elaboración de planes y proyectos basados en resultados y rendición de cuentas.
- b. Gestión y diseño de proyectos de innovación pedagógica o de gestión institucional.
- c. Capacitación de personal docente.

- d. Uso intermedio del computador y el Internet para aplicaciones en procesos de enseñanza.
 - e. Dirección de una institución educativa del nivel o modalidad educativa al que pertenece, sólo si postula al área de gestión institucional.
- 52.4. Para postular al quinto nivel en el área de gestión institucional e investigación se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:
- a. Evaluación de instituciones educativas.
 - b. Liderazgo de proyectos de innovación pedagógica o de gestión institucional.
 - c. Capacitación y asesoría a instituciones educativas.
 - d. Uso avanzado del computador y el Internet para aplicaciones en procesos de enseñanza.
 - e. Dirección de una institución educativa del nivel o modalidad educativa al que pertenece, sólo si postula al área de gestión institucional.

CAPÍTULO XI COMITÉS DE EVALUACIÓN

Artículo 53º.- Tipos de comité de evaluación

- 53.1. Se conforman los siguientes tipos de comité de evaluación para implementar los procesos de la carrera pública magisterial:
- a. Comité de evaluación de la institución educativa.- Se constituye para conducir la segunda etapa del proceso de ingreso al área de gestión pedagógica de la carrera pública magisterial así como para evaluar el desempeño docente y el concurso para ascenso, en lo que le corresponda.
 - b. Comité de evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local.- Es responsable de asesorar y supervisar los procesos de ingreso a la carrera, desempeño laboral y ascenso en las instituciones educativas de su jurisdicción; conducir los que le correspondan al nombramiento de director o subdirector de Institución educativa o cuando no exista comité de evaluación en la institución educativa; y conducir los procesos de ingreso al área pertinente, desempeño laboral y ascenso en la Unidad de Gestión Educativa Local.
 - c. Comité de evaluación de la Dirección Regional de Educación.- Es responsable de asesorar y supervisar los procesos de ingreso a la carrera, desempeño laboral y ascenso en los casos en que tenga a su cargo administración directa de instituciones educativas, así como conducir el proceso de nombramiento de directores o subdirectores y los procesos de ingreso a la carrera, desempeño laboral y ascenso en la Dirección Regional de Educación y en aquellas instituciones educativas que dependen directamente de ella y no de una Unidad de Gestión Educativa Local.
- 53.2. Los comités de evaluación se constituyen por el período de un año lectivo. La conformación de un comité de evaluación no genera para sus integrantes derecho posterior alguno.

Artículo 54º.- Funciones del comité de evaluación de la institución educativa

Son funciones del comité de evaluación:

- a. Verificar si los postulantes tienen los requisitos establecidos en las normas nacionales.
- b. Publicar las plazas vacantes que entren a los concursos que se organicen dentro de los alcances de la carrera pública magisterial.
- c. Conducir los procesos de evaluación para el ingreso, evaluación del desempeño y ascenso de nivel magisterial que le corresponda de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento y las normas complementarias que se establezcan.
- d. Publicar, dentro del tiempo establecido por la norma, el cuadro final por estricto orden de méritos después de haber resuelto los reclamos presentados, especificando los puntajes de cada factor, el puntaje final y enviarlo a la instancia superior correspondiente.
- e. Recibir, atender y resolver los reclamos de los postulantes sobre los resultados dentro del plazo establecido por la norma nacional.
- f. Registrar en un libro de actas, las sesiones y acciones realizadas por el comité de evaluación y enviar copia de ellas a la instancia superior correspondiente
- g. Elaborar y presentar el informe final del concurso debidamente documentado al director de la instancia superior correspondiente, luego de publicado el cuadro final de méritos y en los plazos previstos en la norma que regule tal proceso.

Artículo 55º.- Integrantes del comité de evaluación de la institución educativa

55.1 El comité de evaluación está integrado por:

- a. El director de la institución o red educativa, titular o encargado mediante Resolución de la Unidad de Gestión Educativa Local o de la Dirección Regional de Educación, si es el caso, que lo preside y tiene voto dirimente.
- b. El coordinador académico del área que corresponda al concurso. Si no hay coordinador académico del área, se designa, en orden de prelación, al subdirector y, si no existiese este cargo, al personal jerárquico o docente de mayor tiempo de servicios.
- c. Un representante titular y un alterno de los docentes del nivel o ciclo educativo del evaluado, elegido por votación secreta en sesión presidida por el director de la institución educativa, entre los docentes nombrados de la institución educativa que tengan un mínimo de tres años de servicio y estén pedagógica y académicamente actualizados.
- d. Dos representantes titulares y dos alternos de los padres de familia. Un titular y un alterno designado por el consejo educativo institucional correspondiente, y el otro titular y el otro alterno designados por la mitad más uno de la asamblea de presidentes de aula, convocada por el presidente de la asociación de padres de familia y en su defecto, por el director dentro de los treinta (30) días de iniciada la convocatoria. En caso de no estar constituido el consejo educativo institucional, la asociación de padres de familia designa a este representante titular y a su alterno.
- e. En el caso de las instituciones educativas de educación técnico productiva y educación básica alternativa, en vez de los representantes de padres de familia, a los que se refiere el literal anterior integran el comité de evaluación dos representantes, uno titular y el otro alterno de los estudiantes o del consejo de

participación estudiantil del programa de educación básica alternativa de jóvenes y adultos, respectivamente.

55.2 En las instituciones educativas unidocentes o multigrado los representantes de los padres de familia son elegidos según las normas establecidas por la instancia de gestión educativa descentralizada de la cual depende la institución educativa. En este caso, se tiene en cuenta la dispersión geográfica de estas instituciones.

Artículo 56º.- Requisitos para representar a los padres de familia en el comité de evaluación de la institución o red educativa.

56.1. Para elegir a los representantes de los padres de familia o de la comunidad local se debe tener en cuenta el perfil profesional o académico de los candidatos que se propongan, considerando preferentemente en el área urbana el siguiente orden de prelación:

- a. Profesional de educación superior universitaria.
- b. Profesional de educación superior no universitaria.
- c. Egresado de educación superior universitaria.
- d. Egresado de educación superior no universitaria,
- e. Egresado de educación secundaria.

56.2. Además, se tiene en consideración las siguientes características personales:

- a. Imparcialidad, criterio de justicia, objetividad.
- b. Capacidad de análisis.
- c. Animo constructivo y aceptación al interior de la comunidad.

56.3. En el área rural los representantes de la comunidad deben de tener como mínimo, educación primaria, no necesariamente completa y, que por lo menos uno de ellos, hable la lengua originaria.

Artículo 57º.- Funciones del comité de evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local

Son funciones del comité de evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local:

- a. Organizar la aplicación de la prueba nacional en la primera etapa en los concursos de ingreso y ascenso a la carrera pública magisterial.
- b. Supervisar y asesorar a los comités de evaluación de la institución o red educativa en la etapa de selección del concurso de ingreso.
- c. Realizar en los concursos de ingreso, la etapa de selección en las instituciones educativas unidocentes y multigrado.
- d. Realizar los concursos de selección de directores y subdirectores de instituciones educativas.
- e. Adjudicar, mediante resolución directoral, las plazas vacantes a los docentes, directores y subdirectores ganadores de los concursos públicos realizados en estricto orden de méritos y de acuerdo al informe final del comité de evaluación correspondiente, siempre que no se hayan detectado irregularidades o hechos fraudulentos.
- f. Supervisar y asesorar a los comités de evaluación institucional en el proceso de evaluación del desempeño de los docentes y personal jerárquico en las instituciones educativas de su jurisdicción.

- g. Evaluar el desempeño y ascenso de los directores y subdirectores de las instituciones educativas de su jurisdicción.
- h. Evaluar el ingreso, desempeño y ascenso de los especialistas en educación de su instancia de gestión descentralizada.

Artículo 58º.- Funciones del comité de evaluación de la Dirección Regional de Educación

- 58.1. Son funciones del comité de evaluación de la Dirección Regional de Educación:
- a. Consolidar la información de las plazas vacantes remitidas por las Unidades de Gestión Educativa Local y elevarlas al Ministerio de Educación.
 - b. Resolver los reclamos que se le presenten en calidad de reconsideración o apelación de acuerdo a la Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 58.2. Cuando la Dirección Regional de Educación administra directamente instituciones educativas su comité de evaluación realiza las mismas funciones asignadas al comité de evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local en dichas instituciones educativas.

Artículo 59º.- Integrantes del comité de evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local

- 59.1. El comité de evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local está constituido por los siguientes representantes permanentes:
- a. El director de la Unidad de Gestión Educativa Local que la preside
 - b. El responsable del área de gestión institucional.
 - c. El responsable del área de gestión pedagógica.
 - d. El responsable de personal, que actúa en condición de secretario técnico.
- 59.2. Para la supervisión y asesoría al proceso de evaluación para el ingreso y evaluación del desempeño en las instituciones educativas, el comité de evaluación es integrado además por:
- a. Un especialista de educación, designado por la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local que corresponde al nivel al que se convoca a concurso.
 - b. Un representante titular y un alterno de la asociación de padres de familia de la institución educativa a la que postula o labora el evaluado, con voz y voto.
- 59.3. Para el concurso de selección de directores y subdirectores y la evaluación de su desempeño, el comité de evaluación es integrado además por un padre de familia titular y un alterno, designado por la asociación de padres de familia.
- 59.4. Para el ingreso y evaluación del desempeño de docentes a las áreas de gestión institucional e investigación en las Unidades de Gestión Educativa Local, el comité de evaluación es integrado por los representantes del comité de evaluación considerados en el numeral 59.1.

Artículo 60º.- Integrantes del comité de evaluación de la Dirección Regional de Educación

El comité de evaluación de la Dirección Regional de Educación tiene una composición equivalente a la establecida en el artículo anterior, en cuanto le sea aplicable.

Artículo 61º- Impedimentos para ser miembro de un comité de evaluación

61.1 No pueden ser miembros de un comité de evaluación:

- a. Quienes se presenten como postulantes al concurso de ingreso o ascenso o sean evaluados en su desempeño.
- b. Quienes se encuentren con sanción vigente por procesos disciplinarios o hayan sido sancionados en los últimos cinco (05) años contados desde la fecha de la convocatoria.
- c. Quienes tuvieren relación de parentesco, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con alguno de los participantes a la evaluación de nombramiento, desempeño o ascenso, sólo en el concurso en el que exista esta incompatibilidad.

61.2. La autoridad que firma la resolución directoral de constitución de un comité de evaluación, así como quienes la hayan visado, son responsables solidariamente del cumplimiento del presente artículo.

Artículo 62º.- Aspectos administrativos de los comités de evaluación

Los comités de evaluación se rigen, en cuanto a los aspectos administrativos por lo establecido en la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 63º.- Capacitación de los miembros de los comités de evaluación

Los miembros de los comités de evaluación, titulares y alternos, son capacitados para el ejercicio de sus funciones por personal especializado en evaluación, de acuerdo a las normas nacionales.

CAPÍTULO XII PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE

Artículo 64º.- Sistema de formación y capacitación permanente

64.1 La capacitación y formación permanente, entendida como formación continua se define como el proceso permanente de renovación y ampliación del conocimiento y de mejora del desempeño laboral que orienta el desarrollo profesional de los docentes. Comprende la formación inicial y la formación en el servicio la que se inicia con el programa de inserción docente.

64.2. El sistema de formación continua promueve tanto el desarrollo profesional de los estudiantes que cursan la profesión docente como de los docentes en servicio a través de diversos programas. Recoge, analiza, evalúa las demandas y genera respuestas pertinentes para las distintas necesidades de aprendizaje y los cambios que éstos requieren.

64.3 Los programas y estudios de postgrado que se oferten como parte de este sistema de formación continua integran un plan que contiene objetivos, acciones de seguimiento e indicadores de impacto. Los resultados de la evaluación del impacto de la capacitación son incorporados en la elaboración del plan siguiente.

64.4. El Ministerio de Educación expide normas nacionales al respecto, teniendo en cuenta las necesidades educativas en los ámbitos local, regional y nacional.

Artículo 65º.- Formación inicial

La formación inicial de los docentes se realiza de acuerdo a lo establecido en el artículo 38º de la Ley. Las carreras que ofrezcan las instituciones de formación inicial de docentes y la matrícula deben responder a las necesidades educativas de su región, así como a las del país. Esta formación se sustenta en un enfoque integral e intercultural, centrado en el desarrollo humano, de carácter interdisciplinario, científico tecnológico, que articula una sólida formación pedagógica con una formación actualizada en la especialidad correspondiente.

Artículo 66º.- Programa de formación y capacitación permanente

66.1 El programa de formación y capacitación permanente, preferentemente descentralizado, organiza y desarrolla, a favor de los docentes en servicio, actividades de capacitación, actualización y especialización que respondan a las exigencias de programación, ejecución y evaluación del diseño curricular, a los resultados de las evaluaciones nacionales de los aprendizajes y al fomento de prácticas docentes exitosas.

66.2. Las acciones del programa están sustentadas en investigaciones permanentes sobre los nuevos enfoques, metodologías, uso de nuevas tecnologías y estudio de nuevas demandas de formación y capacitación para responder a las exigencias sociales.

66.3. Las actividades de este programa son normadas por el Ministerio de Educación. Su organización y gestión las realizan las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada a través de instituciones de educación superior, centros especializados acreditados o profesionales que forman parte del programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional señalado en el artículo 48º de la Ley, y otros con trayectoria académica y profesional.

Artículo 67º.- Programa nacional de formación y capacitación de directores, subdirectores y especialistas.

67.1 El Ministerio de Educación norma, organiza, gestiona, financia, supervisa y evalúa un programa nacional de formación y capacitación de directores y subdirectores de instituciones educativas, así como de especialistas de las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local. Los Gobiernos Regionales, teniendo en cuenta las normas nacionales, contextualizan, definen estándares, promueven, organizan, gestionan, financian, monitorean, supervisan y evalúan programas regionales.

67.2 Las Unidades de Gestión Educativa Local y las instituciones educativas pueden organizar redes de interaprendizaje y núcleos de docentes presenciales y virtuales que favorezcan el desarrollo de intercambio de experiencias y la innovación.

Artículo 68º.- Programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional

68.1 El programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional responde a la necesidad de contar en las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local con redes de docentes, altamente calificados y experimentados, así como rigurosamente seleccionados para que contribuyan a las acciones de asesoramiento y capacitación a directivos y docentes de instituciones educativas en las diversas áreas del currículo y la gestión.

68.2 Al programa se accede mediante concurso público. La participación en el mismo tiene una duración de dos años, pudiendo renovarse, previa evaluación y no perjudica el horario normal de trabajo del profesor

68.3 Los requisitos para formar parte del programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional son los siguientes:

- a. Tener como mínimo el III nivel magisterial.
- b. Tener como mínimo grado de maestría.
- c. Especialización en el área de gestión pedagógica, gestión institucional o de investigación a la que se postula.
- d. Experiencia mínima de capacitación de docentes de un año.
- e. Experiencia mínima de asesoría a centros educativos en el área a la que se postula de un año.

68.4. El Ministerio de Educación, en coordinación con los Gobiernos Regionales, establece los demás requisitos, procedimientos e instrumentos de participación en el programa.

PASANTÍAS

CAPÍTULO XIII REMUNERACIONES, ASIGNACIONES Y ESTÍMULOS

Artículo 69º.- Tipos de remuneración

Los tipos de remuneración a los que se refiere la Ley son:

- a. Remuneración íntegra mensual.- Es aquella remuneración regular y permanente, fijada a nivel nacional, que corresponde al nivel magisterial del docente y que sirve de base para el cálculo de las asignaciones detalladas en el presente reglamento.
- b. Remuneración mensual.- Es aquella constituida por la remuneración íntegra mensual más las asignaciones descritas en los artículos 48º a 52º de la Ley a las que tenga derecho el docente.
- c. Remuneración total permanente.- Es aquella que forma parte de la remuneración íntegra mensual y se otorga con carácter general a los docentes

incorporados en la Ley. Tiene carácter pensionable y está afecta a cargas sociales.

Artículo 70º.- Criterios para fijar la remuneración total permanente

La remuneración total permanente se fija en una escala única nacional equivalente al 6.7% de la remuneración íntegra mensual de un profesor con jornada laboral de treinta (30) horas cronológicas.

Artículo 71º.- Asignaciones por ejercicio de función

71.1 El profesor de aula, el personal jerárquico y el director o subdirector que tienen horas de clase puede recibir asignaciones temporales, calculadas en función de la remuneración íntegra mensual, mientras ejerzan efectivamente la función por los siguientes conceptos:

- a. Trabajo en Instituciones unidocentes, 30% de la remuneración íntegra mensual.
- b. Trabajo en instituciones multigrado del ámbito rural o zona de frontera, 10% de la remuneración íntegra mensual.
- c. Asesoría durante el período de inserción, 10% mensual de la remuneración de su Nivel Magisterial.

71.2 El director o subdirector, mientras ejerce el cargo, recibe la asignación establecida en el artículo 46º de la Ley, calculada en base a la remuneración íntegra mensual.

71.3 La asignación por ejercicio de funciones directivas o jerárquicas las percibe tanto el personal titular como encargado.

Artículo 72º.- Asignación por situaciones específicas

72.1 A la asignación por desempeño destacado, acceden quienes teniendo calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño, postulan a tal asignación mediante concurso público de carácter nacional. La asignación es anual y se recibe al año siguiente de haber ganado el concurso. Su valor, de conformidad con el artículo 50º de la Ley, es el equivalente a dos (02) remuneraciones totales permanentes que se perciben cada mes.

72.2 La asignación por excelencia profesional la perciben los docentes que forman parte del programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48º de la Ley, es anual y equivalente a una remuneración íntegra mensual.

72.3 La asignación por preparación de clases y evaluación la reciben los miembros de la carrera pública magisterial, mientras realizan función docente con alumnos a cargo, y se calcula en base a la remuneración total permanente fijada para el primer nivel magisterial de acuerdo a los siguientes porcentajes:

- a. I nivel magisterial 100%
- b. II nivel magisterial 90%
- c. III nivel magisterial 80%
- d. IV nivel magisterial 70%
- e. V nivel magisterial 60%

Artículo 73º.- Otros beneficios económicos

Además de las asignaciones a que se refiere el presente capítulo, el profesor percibe el subsidio por luto, la compensación por tiempo de servicios y los premios o estímulos económicos, los cuales se rigen por lo dispuesto en los artículos 53º a 55º de la Ley.

CAPÍTULO XIV DERECHOS, DEBERES Y SANCIONES

Artículo 74º.- Garantía a los derechos del profesor

Son derechos del profesor los establecidos en el artículo 31º de la Ley. Es deber del Estado garantizar su ejercicio. El profesor afectado en sus derechos, puede reclamar por escrito ante las instancias y organismos correspondientes, fundamentado su reclamo con argumentos de hecho y de derecho. La administración educativa está en la obligación, bajo responsabilidad, de dar respuesta por escrito dentro del término de ley establecido para un acto administrativo.

Artículo 75º.- Estímulos

En aplicación de lo establecido en el inciso u del artículo 31º de la Ley, el profesor tiene derecho a recibir estímulos de agradecimiento y felicitación en los siguientes casos:

- a. Cuando la autoridad competente conozca de acciones excepcionales en beneficio de la educación y la cultura nacional, regional o local promovidas y ejecutadas.
- b. Por el cumplimiento altamente eficiente de las tareas o comisiones de conformidad a las normas nacionales.

Artículo 76º.- Evaluaciones médicas o psicológicas

76.1. Para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 32º inciso e de la Ley, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- a. La evaluación médica se realiza cuando existe presunciones razonables de una enfermedad que afecte al docente y que pueda perjudicar la calidad de su ejercicio profesional o desencadenar situaciones de contagio.
- b. La evaluación psicológica se realiza cuando existen evidencias de falta de control de los impulsos o distorsiones en la conducta del docente que afecten su correcto desempeño, sin razón específica.

76.2. El requerimiento de parte de la autoridad para que el profesor se someta a alguna de las evaluaciones arriba indicadas, debe contar con la recomendación del consejo educativo institucional

Artículo 77º.- Falta

77.1. Se considera falta administrativa toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las normas establecidas por la ley y su reglamento que regulan la carrera pública magisterial, los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones establecidas, la misma que es sancionada de acuerdo a la gravedad de la falta y

de la jerarquía del servidor, sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal en que pudiera incurrir.

77.2. La calificación de la gravedad de la falta es atribución de la autoridad competente o de la comisión de procesos administrativos, según corresponda.

77.3. El procedimiento para evaluar la falta lo establece el Ministerio de Educación

Artículo 78º.- Procedimiento de suspensión docente por presunta comisión de delitos o falta contra la integridad sexual

La suspensión por denuncia vinculada a la comisión de delitos o faltas contra la integridad sexual a que se refiere el último párrafo del artículo 33º de la Ley, tiene carácter preventivo y se aplica de acuerdo al procedimiento siguiente:

- a. Recibida la denuncia, el director de la institución educativa, con opinión favorable del consejo educativo institucional, designa dentro de las veinticuatro (24) horas una comisión encargada de establecer en tiempo perentorio si procede iniciar un proceso administrativo sumario.
- b. En caso que el informe emitido por la comisión recomiende el inicio del proceso administrativo el director de la institución educativa eleva el expediente a Unidad de Gestión Educativa Local o Dirección Regional de Educación, según corresponda.
- c. La instancia de gestión educativa descentralizada receptora del expediente emite, dentro de los dos días hábiles calendario, la resolución que suspende al profesor en su función docente o directiva, con goce de haber, hasta la culminación del proceso administrativo respectivo, y le asigna trabajos específicos que se realizan fuera de la institución educativa y que deben ser evidenciados para el cobro de la remuneración correspondiente.
- d. Concluido el proceso, si se determina la efectiva comisión de la falta, se procede a aplicar la sanción correspondiente; caso contrario, restituye al docente en sus funciones en la misma Institución educativa o en otra, según lo determine la autoridad.
- e. Esta suspensión temporal no constituye una sanción ni demérito.
- f. Si el denunciado es el director de la institución o programa educativo, la Unidad de Gestión Educativa Local encarga la dirección, dentro de los dos días de recibida la denuncia, al profesor que haya sido propuesto por el consejo educativo institucional y procede como se indica en los incisos c, d y e del presente artículo.

Artículo 79º.- Sanciones

79.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 33º de la Ley las sanciones son:

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

79.2. Los criterios para determinar la sanción son:

- a. Circunstancia en que se comete la falta.
- b. La forma de comisión de la falta.
- c. La concurrencia de una o varias faltas.
- d. La participación individual o grupal.

- e. Efectos de la falta.
- f. Reincidencia del autor o autores.
- g. Nivel profesional del autor o autores
- h. Situación jerárquica de quien cometió la falta.

Artículo 80°.- Amonestación escrita

La amonestación escrita a la que se refiere el artículo 34° de la Ley, consiste en la llamada de atención escrita al servidor por incumplir con cualquiera de los deberes de función señalados en el artículo 32° de la Ley, de modo que éste recapacite sobre la infracción cometida, instándolo a no incurrir en nuevas faltas administrativas. No proceden más de dos (02) amonestaciones escritas en caso de reincidencia. El procedimiento se establece mediante norma de carácter nacional.

Artículo 81°.- Inhabilitación

La inhabilitación a la que se refiere el artículo 62° de la Ley imposibilita al docente para ejercer determinados cargos, en tanto se mantenga la condición que genera la inhabilitación. Puede declararse la inhabilitación en los casos siguientes:

- a. Por sentencia penal condenatoria privativa de la libertad consentida y ejecutoriada por delito de violación de la libertad sexual impuesta al trabajador docente.
- b. Por disposición de la autoridad judicial como pena accesoria por la condena por delito doloso, se sujeta al plazo que cada resolución judicial indique, el mismo que tendrá vigencia a partir del día siguiente de notificada la resolución judicial al sentenciado.
- c. Por padecimiento de enfermedad infecto-contagiosa tal como tuberculosis o hepatitis, debidamente comprobada y que represente peligro para la población escolar, al término de la licencia por incapacidad temporal y el cese por incapacidad permanente conforme a la Ley N° 26790, Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- d. Por carencia de facultades psíquicas debidamente comprobada que le impida valerse por si mismo o responder de sus actos luego de haber hecho uso de licencia por incapacidad temporal por el período máximo según la Ley N° 26790 – Ley de modernización de la seguridad social en salud.

Artículo 82°.- Registro de sanciones

82.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 37° de la Ley las sanciones deben ingresar al registro escalafonario.

82.2. Adicionalmente al registro que se refiere el numeral anterior, el jefe de la oficina de administración de cada entidad o quien haga sus veces es responsable de la inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido - RNSDD de la secretaría de gestión pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, de las sanciones siguientes:

- a. Las sanciones de destitución y despido.
- b. Las sanciones por infracción al código de ética.
- c. Las sanciones de inhabilitación que ordene el Poder Judicial.

- d. Las sanciones conforme a la ley N° 27911 - Ley que regula medidas administrativas extraordinarias para el personal docente o administrativo implicado en delitos de violación de la Libertad Sexual.

CAPÍTULO XV SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 83º.- Reasignación

83.1 La publicación de las plazas vacantes para las reasignaciones a que se refieren los artículos, 57º y 58º de la Ley, se realiza antes de convocar los concursos para el ingreso a la carrera pública magisterial.

83.2. Las condiciones para la reasignación son las siguientes:

- a. Se realiza en una plaza vacante del cuadro para asignación de personal de la Institución educativa de destino que esté debidamente presupuestada.
- b. Procede en el mismo nivel magisterial, jornada laboral y modalidad educativa continuando en el goce de sus remuneraciones que percibía en la entidad de origen.
- c. Requiere la opinión favorable del consejo educativo institucional de la institución educativa de destino.
- d. Para participar en un proceso de reasignación en una institución educativa unidocente y multigrado en área rural, y tener derecho a la asignación a que se refiere el artículo 47º de la Ley, el docente debe dominar la lengua materna de los educandos y demostrar el conocimiento de la cultura local.

83.3 Los casos en los que se puede producir una reasignación son los siguientes:

- a. Por interés personal o unidad familiar siempre que acredite haber trabajado dos (2) años en la institución educativa desde la cual solicita la reasignación, de acuerdo a las normas nacionales.
- b. Por razones de salud de acuerdo a lo establecido en el numeral 84.1 del presente reglamento
- c. Por necesidad del servicio de acuerdo a lo establecido en el numeral 84.2 del presente reglamento
- d. Por evacuación de emergencia de acuerdo a lo establecido en el numeral 84.3 del presente reglamento

83.4. La reasignación es de carácter definitivo y equivale al término de la función en la entidad de origen y al inicio de nuevas funciones en la entidad de destino, sin interrupción del vínculo laboral. El profesor mantiene todos sus derechos y beneficios.

Artículo 84º.- Causales de reasignación

84.1. Las causales de reasignación por razones de salud son:

- a. Cuando la enfermedad impide al docente prestar servicios en forma permanente en la Institución educativa desde la cual solicita reasignación;
- b. Cuando hay necesidad de atención médica especializada permanente en el lugar de destino del docente, cónyuge, hijos o padres; o

- c. Cuando el servidor ha hecho uso máximo de doce (12) meses de licencia por la enfermedad que motiva la solicitud de reasignación y requiere tratamiento asistencial en el lugar de destino.

84.2. Las causales de reasignación por necesidad del servicio son:

- a. Disminución de las metas de atención en una Institución educativa.
- b. Rompimiento de relaciones humanas entre el personal directivo, jerárquico, docentes y padres de familia, o cuando se susciten hechos que pongan en peligro la integridad física o moral del profesorado y alumnos.
- c. Al concluir la sanción por medida disciplinaria con cese temporal.

84.3. Las causales de reasignación por evacuación por emergencia son:

- a. En caso de catástrofe natural (terremoto, inundaciones, huaycos) o causas graves de atención impostergable (epidemias, incendios) previo informe de Defensa Civil del lugar de origen.
- b. En caso de constante amenaza que haga peligrar su integridad física o el de su familia, previa acreditación de la autoridad policial de la región, que certifique el motivo de su pedido.

Artículo 85º.- Permuta

85.1. La permuta consiste en el desplazamiento simultáneo entre dos docentes que, por acuerdo mutuo, intercambian su permanencia en las instituciones educativas donde laboran.

85.2. Los requisitos para la permuta son:

- a. Plena coincidencia entre el nivel magisterial, jornada laboral y modalidad educativa de ambos docentes.
- b. Ambos solicitantes deben haber permanecido, por lo menos, dos (2) años trabajando en la institución educativa de origen.
- c. Opinión favorable del consejo educativo institucional de las instituciones educativas involucradas.
- d. Formalizar la permuta con resolución de las entidades donde se ha presentado el expediente.

85.3. La permuta es definitiva, no tiene carácter temporal y una vez ejecutada la acción administrativa no puede retornarse a la entidad de origen, ni realizarse nueva permuta, ni cesar en el servicio o jubilarse por espacio mínimo de dos (02) años.

Artículo 86º.- Encargo

86.1 El encargo es la acción administrativa mediante la cual se autoriza, al profesor de la carrera pública magisterial, desempeñar de manera temporal, excepcional y fundamentada, funciones de responsabilidad en cargos diferentes al que ostenta.

86.2. El encargo no puede exceder de un (1) año lectivo dentro del periodo presupuestal, a excepción del profesor que ingresó por concurso a una institución educativa unidocente. Se aplica en los casos que existan plazas orgánicas vacantes previstas dentro del presupuesto analítico de personal y aquellas que no están contempladas en el presupuesto analítico de personal, pero que por función del cargo tienen que ser cubiertas.

- 86.3. Los requisitos para el encargo son los siguientes:
- Pertenecer a la carrera pública magisterial.
 - Contar con título profesional en educación del nivel educativo respectivo.
 - Contar como mínimo con dos (2) años de experiencia en la modalidad educativa objeto del encargo.
 - Se formaliza mediante resolución directoral de la Unidad de Gestión Educativa Local o Dirección Regional de Educación según corresponda.
- 86.4. A igualdad de requisitos, tiene mayor derecho el profesor de más alto nivel magisterial, a igualdad de nivel, el profesor de mayor tiempo de servicios en el centro de trabajo.
- 86.5. El encargo no genera derecho definitivo, siendo facultad del titular de la entidad la continuidad o finalización del encargo.
- 86.6. Las clases de encargo son las siguientes:
- Encargo de puesto.- Acción mediante la cual se autoriza el desempeño de un cargo en plaza vacante presupuestada, contemplado en el cuadro para asignación de personal que cuenta con el financiamiento debido en el presupuesto institucional conforme al presupuesto analítico de personal.
 - Encargo de funciones.- Acción mediante el cual se autoriza el desempeño de funciones por ausencia del titular por vacaciones, licencia, destaque, comisión de servicio, por necesidad de servicio o cuando no existe la plaza orgánica dentro de la estructura del cuadro para asignación de personal.

Artículo 87 °.- -Licencias

- 87.1. Los docentes tienen derecho al goce de licencia por las causales establecidas en el artículo 61º de la Ley, las mismas que se rigen por las reglas generales siguientes:
- Su duración está en relación a la naturaleza del evento que la ocasiona no pudiendo en ningún caso exceder de dos (02) años
 - Son excluyentes entre sí y en caso del uso sucesivo de licencias por causales diversas el plazo acumulado por todas ellas no debe exceder de dos (02) años
 - Los documentos que demuestren la causal de la licencia deben constar en original en el legajo personal del profesor.
 - El procedimiento para la obtención de la licencia y las condiciones específicas se rige por las normas nacionales que dicte el Ministerio de Educación
- 87.2. La licencia por adopción se rige por la Ley N° 27409 - Ley que otorga Licencia Laboral por Adopción.
- 87.3. De acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades y Ley de Gobiernos Regionales y considerando las sesiones de consejo municipal y regional se concede licencia con goce de remuneración al personal docente que ha sido electo como regidor municipal y consejero regional, el equivalente a un (01) día de trabajo semanal mensual por el tiempo que dure su elección.

Artículo 88º.- Prohibición por licencia se quedó en eliminarlo

El profesor en uso de licencia, con goce de remuneraciones, está impedido de prestar servicios remunerados en otra entidad pública o privada durante la jornada laboral correspondiente a la licencia, con excepción del caso indicado en el artículo 87.3 del presente reglamento. Transgredir esta disposición es falta grave.

Artículo 89°.- Permisos

Los permisos son las autorizaciones otorgadas por el director para ausentarse por horas del centro laboral durante la jornada de trabajo. Se inicia a petición de parte y está condicionado a las necesidades del servicio y a la autorización expresa del director. Se formaliza mediante la papeleta de salida. Se concede por los mismos motivos que las licencias, lo que posibilita la acumulación, deducción o compensación horaria correspondiente.

Artículo 90°.- Ejercicio de doble cargo

El docente al servicio del Estado, amparado en el artículo 40° de la Constitución Política del Perú, puede desempeñar funciones adicionales como coordinador, capacitador y/o especialista en programas de capacitación, actualización o especialización de docentes al servicio del Estado, organizados por el Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación o Unidades de Gestión Educativa Local. Las reglas a tener en cuenta en estos casos son las siguientes:

- a. Cuando no exista incompatibilidad horaria perciben el total de ingresos que, por todo concepto les corresponda por cada una de las funciones realizadas.
- b. Cuando exista incompatibilidad horaria, pueden solicitar licencia sin goce de remuneración en la institución en la que trabajan, acreditando que el tiempo que destinan para las actividades mencionadas no excede al año cronológico a partir del momento que se le otorga dicha licencia. Este período no se contabiliza como tiempo de servicios. La licencia la otorga la Unidad de Gestión Educativa Local o Dirección Regional de Educación, según los casos, con opinión favorable del director de la institución educativa.

CAPÍTULO XVI JORNADA DE TRABAJO Y RÉGIMEN DE VACACIONES

Artículo 91°.- Horarios de trabajo

91.1. El director de la institución educativa, con la opinión favorable del consejo educativo institucional, fija los horarios de trabajo de los docentes de acuerdo al nivel educativo, modalidad, especialidad, y turnos de funcionamiento. Estos horarios deben asegurar el funcionamiento normal del servicio educativo durante todo el periodo lectivo.

91.2. El docente que percibe sus remuneraciones por jornada laboral completa debe cumplir el horario de trabajo de seis (06) horas cronológicas diarias o treinta (30) horas cronológicas semanales.

Artículo 92°.- Jornada del investigador

En las instituciones educativas, la función de investigación es a tiempo parcial y complementaria del área de gestión pedagógica, no puede exceder a más de diez (10) horas cronológicas de la jornada laboral.

Artículo 93º.- Régimen de vacaciones

Para efectos de lo dispuesto en el artículo 64º de la Ley se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a. Las vacaciones de los docentes de educación básica regular del área de gestión pedagógica son de sesenta (60) días anuales. Los docentes que trabajan en el área de gestión institucional en educación básica regular tienen un período vacacional de treinta días (30) anuales. En ambos casos, las vacaciones se realizan en el período que fije la dirección, con la opinión favorable del consejo educativo institucional, de modo tal que asegure el funcionamiento de la institución educativa durante todo el año lectivo.
- b. Las vacaciones de los docentes del área de gestión pedagógica que trabajan en la educación técnico-productiva, educación básica alternativa y educación básica especial son de sesenta (60) días anuales. Los docentes que trabajan en el área de gestión institucional en educación básica alternativa y en educación técnico productiva tienen un período vacacional de treinta días (30) anuales. En ambos casos, en el período que fije la dirección con la opinión del consejo educativo institucional, de modo tal que, bajo su responsabilidad, asegure el funcionamiento de la institución educativa.
- c. En el caso de los docentes nombrados que laboran menos de diez (10) meses en un ejercicio presupuestal, la remuneración vacacional se abona en forma proporcional a los meses laborados durante dicho ejercicio o año lectivo anterior o período promocional anterior. El cálculo de la remuneración vacacional se determina en proporción a los meses laborados durante el año lectivo anterior, tomando como base de cálculo la remuneración total vigente en dicho período vacacional.
- d. Para tener derecho al reconocimiento oficial del período vacacional como tiempo de servicios el docente debe acreditar como mínimo tres (03) meses de servicios en el año lectivo o período promocional anterior, considerando seis (06) días por cada mes laborado.

CAPÍTULO XVII TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 94º.- Término de la relación laboral en la carrera pública magisterial

94.1 Para la aplicación del artículo 65º de la Ley, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- a. Renuncia.- Es el acto administrativo de personal, mediante el cual a solicitud voluntaria y expresa del trabajador, con firma legalizada o autenticada por fedatario, se da término a su función docente o directiva del Magisterio Público. La petición es presentada con anticipación no menor de treinta (30) días calendario de la fecha de vigencia, siendo potestad del titular de la entidad, o del funcionario que actúa por delegación, la exoneración del plazo. En el caso del personal directivo y especialistas de las instancias de gestión educativa descentralizada no procede la dispensa. El docente o directivo comprendido en un proceso

administrativo disciplinario, no puede presentar renuncia en tanto no se concluya el proceso, se delimite la responsabilidad y se cumpla con la ejecución de la sanción de ser el caso.

- b. Destitución.- Es la acción mediante la cual y por disposición legal, con carácter de sanción, se da término a la función docente o directiva en el magisterio. La destitución se produce por las siguientes razones:
 - i. Por falta administrativa grave disciplinaria, previo proceso administrativo.
 - ii. Por sentencia judicial consentida o ejecutoriada por delito doloso con pena privativa de la libertad. La destitución es automática.
 - iii. Por sentencia judicial por delito de violación de la libertad sexual. La destitución es automática.
 - iv. Por sentencia judicial por delito doloso que señale además de la pena, la inhabilitación.
- c. No haber aprobado la evaluación de desempeño profesional en tres oportunidades y en el mismo nivel magisterial.- El docente que desaprobó la evaluación ordinaria y luego la evaluación extraordinaria en dos (02) oportunidades, es cesado en forma definitiva de la función docente sin proceso administrativo.
- d. Por límite de edad o jubilación.- Es la acción administrativa mediante el cual al servidor docente o directivo que cumple setenta (70) años se le cesa por límite de edad. El cese se efectúa de oficio y se otorga los beneficios sociales de acuerdo a Ley. El docente o directivo pasa del servicio activo a la situación de cesante o jubilado.
- e. Fallecimiento.- Es la acción administrativa de personal, mediante la cual por fallecimiento de un docente o directivo se declara el término de la función pública, a partir del día del deceso del trabajador, debiendo además declararse la vacancia de la plaza que ocupaba.

94.2 El término de la relación laboral se expresa por resolución del titular de la entidad o de quien esté facultado para ello, con clara mención de la causal que se invoca y los documentos que acreditan la misma. Conlleva necesariamente el otorgamiento de la compensación por tiempo de servicios y los beneficios pensionarios si fuere el caso. Al término de la relación laboral, el servidor hace entrega formal del cargo, bienes y asuntos pendientes de atención, ante quien la autoridad competente disponga.

Artículo 95º.- Reingreso

95.1 El reingreso es la acción administrativa mediante la cual, a solicitud de parte, se reincorpora al docente que cesó en el servicio. El reingreso se realiza en el mismo nivel magisterial en el que se encontraba al momento del cese.

95.2 Además de las disposiciones establecidas en el artículo 65º de la Ley, para el reingreso debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- a. Existencia de plaza presupuestada
- b. Contar con los requisitos generales y específicos establecidos por las normas vigentes para el nivel y la función correspondiente
- c. Tener menos de sesenta y cinco (65) años de edad

d. Opinión del consejo educativo institucional de la Institución Educativa

95.3 El reingreso se realiza después de los procesos de ascenso, reasignaciones y antes del proceso de nombramiento.

95.4. No procede el reingreso al servicio en los casos siguientes:

- a. Cuando el servidor fue destituido. La limitación es por el plazo de cinco (05) años, contados a partir de la fecha de la resolución que dispuso la destitución.
- b. Cuando el servidor fue destituido por las causales b y c del artículo 36º de la Ley, en cuyo caso la prohibición de reingreso es permanente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES

PRIMERA.- Los docentes en servicio activo en la educación pública que deseen postular a algún nivel de la carrera pública magisterial deben tener título profesional docente, cumplir los requisitos que se exigen para cada nivel y estar colegiados. Si cumplen estas condiciones pueden postular al nivel magisterial que elijan.

Al computar los años de servicio oficial como profesor, para efectos de la carrera, no se cuentan los que hayan sido desempeñados en el cargo de auxiliar de educación ni los que se hayan trabajado sin tener el título profesional docente.

SEGUNDA.- De conformidad con lo establecido en la octava disposición complementaria, transitoria y final de la Ley, los méritos demostrados por los docentes que postulen a la carrera pública magisterial, durante su ejercicio en instituciones educativas privadas darán lugar a una bonificación en su puntaje máximo equivalente al 15% en la etapa institucional después de haber aprobado la etapa nacional, siempre que se haya ejercido la función docente teniendo el título profesional docente y estén acreditados de acuerdo a la norma que expida el Ministerio de Educación. No se cuentan los años de servicio que hayan sido desempeñados en el cargo de auxiliar de educación o análogo.

TERCERA.- En tanto no funcionen los órganos operadores del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, a los que se refiere el presente reglamento, el Ministerio de Educación realizará las acciones necesarias para la implementación de la evaluación a la que se refiere el presente reglamento.

CUARTA.- Mientras no se decida judicialmente cual es el consejo directivo legítimamente elegido del Colegio de Docentes del Perú, no se pedirá como requisito la colegiatura para el ingreso a la carrera pública magisterial en cualquiera de sus niveles.

QUINTA.- La certificación a la que se refiere el artículo 23º del reglamento de la Ley N° 28740 – Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, aprobado mediante Decreto del Supremo N° 018-2007-ED, no constituye requisito para el ingreso, permanencia o ascenso en la carrera pública magisterial.

SEXTA.- La incorporación de los docentes que pertenecen al régimen de la Ley N° 24029 – Ley del Profesorado y su modificatoria, Ley N° 25212, al régimen de la Ley, se realiza

mediante concurso público de evaluación de conocimientos y competencias, en función de las vacantes que para cada nivel magisterial fije el Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación aprueba, mediante resolución ministerial, el programa de incorporación gradual a la carrera pública magisterial a que se refiere la segunda disposición complementaria, transitoria y final de la Ley.

SEPTIMA.- El Ministerio de Educación asegura los recursos necesarios para la conformación de un equipo técnico encargado de las actividades siguientes:

- a. La implementación y seguimiento de la evaluación para el ingreso, de desempeño y para el ascenso en la carrera pública magisterial.
- b. El establecimiento de un cronograma para el inicio de las evaluaciones antes indicadas teniendo en consideración los niveles y áreas de formación del currículum.
- c. La determinación de los perfiles laborales que regirán el diseño de las pruebas y las evaluaciones de la carrera pública magisterial durante los próximos años.
- d. Un plan de capacitación de las comisiones de evaluación contempladas en el presente reglamento.

OCTAVA.- El Ministerio de Educación dictará las normas complementarias al presente reglamento.

NOVENA.- El presente reglamento es de aplicación únicamente para aquellos docentes que han ingresado a laborar al amparo de las normas que rigen la carrera pública magisterial o aquellos que han sido incorporados a ésta en el marco del programa establecido por el Ministerio de Educación, subsistiendo el régimen establecido por la Ley del Profesorado y su reglamento, solamente para aquellos docentes que laboran a la fecha bajo dichas normas.

DÉCIMA.- A partir de la vigencia de la Ley 29062, queda prohibido el ingreso de personal docente bajo el régimen de la Ley del Profesorado y su reglamento.