

MINISTERIO DE EDUCACION

PREPUBLICACIÓN

ANTEPROYECTO DE REGLAMENTO DE LA LEY DE CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL LEY Nº 29062

El Ministerio de Educación en cumplimiento del mandato de la Novena Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley Nº 29062 que dispone un plazo perentorio para la aprobación del Reglamento de dicha ley ha estimado conveniente PREPUBLICAR el Anteproyecto de la mencionada norma con la finalidad de recoger los aportes y sugerencias que permitan perfeccionarla.

Con este fin invita al Magisterio Nacional, al Consejo Nacional de Educación, a las Organizaciones Gremiales de Educación, a los Gobiernos Regionales, a las Instituciones de la Sociedad Civil vinculadas a la educación, a las Instituciones Formadoras de Docentes, a los expertos en educación y a los padres de familia a hacer llegar sus sugerencias y aportes en los próximos quince días, a partir de la fecha de la presente publicación.

Las sugerencias y aportes, indicando el nombre y D.N.I o carné de extranjería, se reciben en la siguiente dirección:

Secretaría General del Ministerio de Educación
Van de Velde Nº 160
San Borja
Lima

Las sugerencias que se envíen por correo electrónico se reciben en las siguientes direcciones electrónicas:

anteproyecto29062@minedu.gob.pe

San Borja, 06 de diciembre de 2007

PREPUBLICACIÓN

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

CAPÍTULO 1 DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Objeto de la norma

El presente reglamento tiene por objeto regular la carrera pública magisterial, como proceso orientado a promover la mejora de la calidad de la enseñanza y a permitir que aquellos docentes que trabajan al servicio del sector público se desarrollen social, cultural, profesional y económicamente, y 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.

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 (MED), Direcciones Regionales de Educación (DRE), Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) 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 profesores 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, administradas 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 2

ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 3º.- Niveles de la Carrera

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 49 y 50 del presente reglamento.

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 6º 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 profesores 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 quienes realizan actividades curriculares complementarias 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 profesores en ejercicio de las funciones de Director y Subdirector de instituciones educativas. 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 y modalidades de educación mencionados. Se desarrolla del segundo al quinto nivel de la carrera.

Artículo 7º.- Área de Investigación

Comprende a los profesores de las Unidades de Gestión Educativa Local y Direcciones Regionales de Educación que realizan funciones de diseño, evaluación, innovación, experimentación e investigación educativa. Asimismo, a quienes realizan estudios y análisis sistemáticos de la pedagogía y experimentación de proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos. Se desarrolla del segundo al quinto nivel de la carrera.

Artículo 8º.- Evaluación

La evaluación 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 profesores. Es un proceso permanente, integral, sistemático, objetivo, transparente y confiable. Es normado, monitoreado y evaluado por el Ministerio de Educación, con los indicadores e instrumentos de evaluación que haya elaborado en coordinación con el órgano operador que corresponda del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE).

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.

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.

9.2. . Las evaluaciones en la carrera pública magisterial son de carácter voluntario en los siguientes casos:

- a. Para el ascenso.
- b. Para postular a las áreas de gestión institucional o de investigación.

CAPÍTULO 3 COMPETENCIAS DE LAS INSTANCIAS DE GESTIÓN EDUCATIVA

Artículo 10º.- Competencias de la institución educativa

Corresponde a la institución educativa en relación a la carrera publica magisterial:

- a. Constituir el Comité de Evaluación de la institución educativa de acuerdo al presente reglamento y reconocer su funcionamiento por resolución directoral.
- b. Participar en la ejecución del concurso público para el ingreso a la carrera pública magisterial cuando existan plazas vacantes en la Institución educativa.
- c. Hacer llegar a la Unidad de Gestión Educativa Local el informe de 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.
- d. Entregar al profesor mejor calificado en el concurso público para el ingreso a la carrera pública magisterial la certificación que lo acredita como ganador de la plaza vacante siempre y cuando su expediente no haya sido observado en el plazo estipulado en este reglamento.
- e. Dar posesión de cargo al profesor ganador del concurso que recibió la Resolución de nombramiento.

- f. Administrar el período de inserción para los profesores que ingresan a la carrera pública magisterial por primera vez.
- g. Realizar de acuerdo a las normas nacionales la evaluación de desempeño profesional y de ascenso de sus profesores.

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

Corresponde a la Unidad de Gestión Educativa Local en relación a la carrera publica magisterial:

- a. Constituir el Comité de Evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local de acuerdo al presente reglamento y reconocer su funcionamiento por resolución directoral
- b. Elaborar e informar a la Dirección Regional de Educación respectiva, la relación de las plazas vacantes de su jurisdicción.
- c. Aplicar las pruebas nacionales de los concursos 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 educativas y supervisar la ejecución de los procesos de carrera pública magisterial. Con tal finalidad, pueden 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 con sus respectivos anexos 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 33°.

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

Corresponde a la Dirección Regional de Educación en relación a la carrera publica magisterial:

- a. Constituir el Comité de Evaluación de la Dirección Regional de Educación de acuerdo al presente reglamento y reconocer su funcionamiento por resolución directoral.
- b. Informar a la Unidad de Personal del Ministerio de Educación, antes de la convocatoria a los Concursos, 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. Aplicar las pruebas nacionales de los concursos para el ingreso y el ascenso de nivel magisterial y garantizar su inviolabilidad hasta su aplicación.
- e. Resolver los recursos administrativos que se interpongan contra los actos administrativos, de acuerdo a la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- f. Remitir al Ministerio de Educación un informe final del concurso con sus respectivos anexos, en un plazo no mayor de diez días de concluido.

- g. Cumplir con las competencias asignadas a la Unidad de Gestión Educativa Local en el caso que existan Instituciones Educativas que dependen directamente de ellas.

Artículo 13º.- Competencias del Ministerio de Educación

Son competencias del Ministerio de Educación en relación a la carrera publica magisterial:

- a. Establecer la política, normas y procedimientos para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro en las tres áreas de la carrera.
- b. Convocar anualmente a concursos públicos de nombramiento y cada tres años a la evaluación del desempeño y a concursos públicos para el ascenso de nivel magisterial, de acuerdo a la Ley de Presupuesto de la República, 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 (SINEACE), 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.
- e. Actuar como segunda instancia en los reclamos presentados ante la Dirección Regional de Educación de acuerdo a la Ley de Procedimiento Administrativo General.

CAPÍTULO 4 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 y entrega de la información.

Artículo 15º.- Información del registro escalafonario

- 15.1. El registro de la información escalafonario se organiza de manera uniforme en todas las instancias de gestión educativa descentralizada para efectos de la carrera pública magisterial y el Sistema Único de Remuneraciones debiendo contener las siguientes denominaciones:

- a. Sección I : Filiación e Identificación Personal
- b. Sección II : Estudios y Capacitaciones
- c. Sección III : Nivel Magisterial
- d. Sección III : Contratos, Nombramientos y Reingresos
- e. Sección IV : Desplazamiento de Personal
- f. Sección V : Licencias y Vacaciones

- | | | |
|-----------------|---|--|
| g. Sección VI | : | Bonificaciones, Subsidios, Retenciones
Judiciales y Pagos Indebidos |
| h. Sección VII | : | Régimen Laboral, Liquidaciones y Cese |
| i. Sección VIII | : | Méritos |
| j. Sección IX | : | Deméritos |
| k. Sección X | : | Otros |

15.2 En el caso de los profesores que trabajan en instituciones educativas y forman parte del área de Gestión Pedagógica e institucional, las evidencias de la información escalafonaria se archivan en la Unidad de Gestión Educativa Local a la que pertenece la institución educativa en la que laboran. 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 profesor hasta el término de su carrera y se actualizan de oficio. A pedido del profesor puede incorporarse información adicional, para tal efecto, el profesor 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 constituye mérito y la que implique sanción constituye demérito. Ambas serán anotadas de oficio en la ficha de escalafón en cuanto sea remitida copia de la Resolución respectiva.

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 legajo.

CAPÍTULO 5 INGRESO AL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 18º.- Ingreso a la carrera pública magisterial

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 sólo por concurso público de méritos y al primer nivel magisterial. El ingreso de los profesores comprendidos en el

artículo 7° 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 solicitado por el postulante, siempre que cumpla los requisitos correspondientes.

Artículo 19°.- Requisitos para el ingreso

Para el ingreso a la carrera pública magisterial, además de lo establecido en el artículo 11° de la Ley, se requiere 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 a la de la vacante que postula. El docente que postule a una plaza de educación bilingüe debe hablar la lengua materna de los educandos.
- b. Para la modalidad de Educación Especial, el Título Profesional en Educación Especial debe corresponder a la mención en el área 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.
- e. En caso de ser un postulante con discapacidad, se necesita presentar una constancia del CONADIS, de acuerdo a la Ley N° 27050 modificada por Ley N° 28064.

Artículo 20°.- Postulación de profesores extranjeros

El profesor extranjero puede ingresar a la carrera pública magisterial, siempre que demuestre los requisitos generales y específicos señalados en el presente reglamento, y esté 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 comprende dos etapas:

- a. Nacional.- Se realiza a través de una prueba nacional que tiene en cuenta las modalidades, niveles y especialidades de las plazas vacantes, así como la pluriculturalidad y diversidad regional. Califican para la segunda etapa del concurso público, los postulantes que logren el puntaje establecido para tal fin, por el Ministerio de Educación.

El puntaje obtenido por el postulante en esta prueba le concede derecho prioritario para la elección de la institución educativa en la que se ha de presentar en la etapa de selección hasta un límite de máximo cinco postulantes por cada plaza vacante en la institución educativa.

- b. De selección.- Se realiza en la institución educativa a cuya vacante se postula, entre quienes clasificaron en la primera etapa. En esta etapa se evalúan las competencias, capacidades, actitudes y habilidades pedagógicas para el ejercicio

del puesto, así como la formación, producción intelectual e innovaciones de los clasificados.

Artículo 22°.- Etapa nacional de la evaluación.

En la etapa nacional se evalúa los aspectos siguientes:

- a. Competencias de lectura y comunicación escrita.
- b. Competencias de habilidad matemática.
- c. Conocimientos pedagógicos y curriculares.
- d. Conocimientos de la especialidad.
- e. Actitudes o características de la personalidad indispensables para el ejercicio de la docencia.

Artículo 23°.- Etapa de selección.

23.1 La etapa de selección comprende la evaluación de los siguientes aspectos:

- a. Capacidad didáctica
- b. Capacidad de comunicación
- c. Conocimiento de la cultura nacional, regional y local.

23.2 Los postulantes a plazas vacantes pueden presentarse a más de una institución educativa cuando el concurso se de en fechas diferentes.

Artículo 24°.- Publicación de resultados

Los resultados de la evaluación de la etapa de selección 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 tiene efectos para las plazas vacantes sometidas al concurso que se ha convocado. No genera ni otorga ningún derecho para cubrir una vacante que se produzca posteriormente

Artículo 25°.- Presentación de reclamos y reconocimiento del ganador

25.1. Los postulantes tienen el tiempo que fije la norma nacional para presentar sus reclamos escritos al Comité de Evaluación respectivo.

25.2. Concluido el plazo a que se refiere el inciso anterior y atendidos los reclamos que se hubieren presentado, el postulante que obtuvo el más alto puntaje, si ha logrado el puntaje establecido para tal fin, recibe la constancia que lo reconoce oficialmente como ganador en acto público.

Artículo 26°.- 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 27º.- Falsedad de documentos

27.1 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.

27.2 Una vez identificados los responsables a que se refiere el inciso anterior, se inicia un el proceso administrativo disciplinario correspondiente, conforme a las normas legales y administrativas vigentes.

27.3 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.

Artículo 28º.- Plazas vacantes desiertas

Las plazas vacantes sometidas a concurso, son declaradas desiertas en la Institución educativa cuando, al finalizar el proceso de la segunda etapa, no hubiere ganador de la plaza.

Artículo 29º.- Postulación a cargos del Área de Gestión Pedagógica

Los profesores que postulan a los cargos que se refieren a 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.

CAPÍTULO 6 INSERCIÓN DOCENTE

Artículo 30º.- Período de inserción del profesor nombrado.

30.1 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 que implica el asesoramiento y acompañamiento personal del nuevo docente con la finalidad de propiciar las competencias, capacidades y actitudes en el desempeño de las funciones pedagógicas así como su responsabilidad social frente a los padres de familia y la comunidad. El programa de inserción se inicia inmediatamente después del nombramiento y marca el inicio de la formación continua del profesor.

30.2 La ejecución del programa de inserción está a cargo del profesor de la institución educativa, designado por el Comité Académico teniendo en cuenta los criterios siguientes:

- a. Imparcialidad, criterio de justicia, objetividad.

- b. Capacidad de análisis.
- c. Empatía al interior de la comunidad.
- d. Ánimo constructivo.
- e. Realismo frente a límites y posibilidades de la evaluación.
- f. Trabajo en jornada laboral completa de 30 horas cronológicas.

30.3 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 profesores asesorados.

Artículo 31º.- Resultados de la evaluación del período de inserción

El resultado de la evaluación que obtenga el profesor que se encuentra en el periodo de inserción se tiene en cuenta en el puntaje de su primera evaluación ordinaria del desempeño laboral. El Ministerio de Educación establece las normas y procedimientos pertinentes.

CAPÍTULO 7 INGRESO A CARGOS EN LAS ÁREAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DE INVESTIGACIÓN

Artículo 32º.- Concurso para cubrir plazas de Director y Subdirector.

32.1 El concurso público para cubrir plazas de Director y Subdirector de Institución educativa Pública se realiza en función a las plazas vacantes 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, especialidades, modalidad, turno y niveles magisteriales.

32.2 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, así como la pluriculturalidad y diversidad regional. Califican para la segunda etapa del concurso público los postulantes que logren el puntaje establecido para tal fin por el Ministerio de Educación.
- b. De selección.- Se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local o la Dirección Regional de Educación, según corresponda, entre quienes clasificaron en la primera etapa, de acuerdo a lo establecido en los artículos 34º a 37º del presente Reglamento, según corresponda.

32.3 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 33°.- Proceso del concurso público de selección de docentes en las áreas de Gestión Institucional e Investigación.

El nombramiento de docentes en las áreas de Gestión Institucional e Investigación 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 34°.- Requisitos generales para postular al cargo de Director

34.1 Para postular al cargo de Director de una institución educativa pública el personal docente requiere:

- a. Tener dos (2) años o más de permanencia en el II Nivel Magisterial. Si postula a una Institución educativa unidocente o multigrado, tener por lo menos un (1) año en el II Nivel magisterial.
- b. Presentar un perfil de proyecto de desarrollo de la Institución o Programa Educativo al que postula.
- c. Poseer capacitación en gestión educativa de un mínimo de ciento cincuenta (150) horas de duración.
- d. Presentar declaración jurada simple manifestando:
 1. Gozar de una buena salud física y mental.
 2. No estar cumpliendo sanción administrativa.
 3. No registrar antecedentes penales por delito doloso.
- e. Adjuntar hoja de vida documentada.

34.2 Además, se deben tener en cuenta las evaluaciones del postulante sobre su desempeño como docente o directivo y las competencias determinadas en los artículos 49° y 50° del presente Reglamento.

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

34.4 Los postulantes con discapacidad deben adjuntar la constancia del Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) de acuerdo a la Ley N° 27050 modificada por Ley N° 28064.

Artículo 35°.- Requisitos generales para postular al cargo de Subdirector

35.1 Para postular al cargo de Subdirector de Institución educativa el personal docente requiere:

- a. Ser docente del Área de Gestión Pedagógica con una experiencia no menor de tres (3) años
- b. Declaración jurada simple manifestando:
 1. Gozar de una buena salud física y mental.
 2. No estar cumpliendo sanción administrativa.
 3. No registrar antecedentes penales por delito doloso.
- c. Adjuntar hoja de vida documentada.

35.2 Además, se tiene en cuenta las evaluaciones del postulante sobre su desempeño como docente o directivo y las competencias determinadas en el 49° y 50° del presente reglamento.

35.3 Los postulantes con discapacidad deben adjuntar la constancia del CONADIS de acuerdo a la Ley N° 27050 modificado por Ley N° 28064.

Artículo 36° 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, el título profesional en Educación.
- b. En Educación Especial, el título profesional en Educación Especial.
- c. En Educación Bilingüe, título profesional en Educación y hablar la lengua materna de los educandos
- d. En Educación Técnico – Productiva, título profesional en Educación Técnica.

Artículo 37°.- 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.

37.1 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.

37.2 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.

CAPÍTULO 8 DESEMPEÑO DOCENTE EN EL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Artículo 38º.- Evaluación de desempeño

38.1. La evaluación del desempeño es permanente, integral, obligatoria. Existen dos (2) tipos de evaluación:

- a. Ordinaria.- Se realiza cada tres (3) años y se orienta a mejorar el proceso y los resultados educativos que obtienen los profesores con sus alumnos, así como incentivar la contribución que éstos realizan a favor del desarrollo de la institución educativa donde trabajan.
- b. Extraordinaria.- Se realiza sólo para aquellos que desaprobaron la evaluación del desempeño, al año siguiente de su desaprobación, previa capacitación y seguimiento. Tiene por finalidad verificar la superación de las deficiencias encontradas en la evaluación ordinaria. Se realiza antes de concluir el año académico siguiente al de la evaluación ordinaria desaprobada.

38.2. La institución educativa puede realizar evaluaciones en plazos intermedios para complementar los procesos de la evaluación realizada cada tres (3) años.

Artículo 39º.- Criterios e instrumentos para la evaluación del desempeño

39.1 La evaluación del desempeño considera los criterios y valoración ponderada siguiente:

- a. Calidad de desempeño académico: Se refiere a:
 1. Logros obtenidos en el trabajo con sus estudiantes (30%).
 2. Grado de cumplimiento de la planificación y ejecución curricular (15%).
 3. Dominio de los contenidos pedagógicos del área de formación en el nivel de enseñanza, de los aspectos metodológicos y de los procesos de evaluación (15%).
 4. Participación en el logro de los objetivos del desarrollo institucional (10%).
- b. Mejoramiento continuo. Estudios de actualización, capacitación y perfeccionamiento; diplomados, postgrados u otros títulos profesionales de rango universitario (15%).
- c. Conducta profesional. Valores y prácticas de comportamiento (15%).

39.2. Los instrumentos e indicadores de evaluación del desempeño tienen en consideración su adaptabilidad a la realidad de las instituciones educativas polidocentes, multigrado y unidocentes.

Artículo 40º.- Evaluación extraordinaria

40.1 Al profesor que en la evaluación de desempeño ordinaria, no alcance el puntaje mínimo ideal determinado por la norma nacional, se le otorga una licencia con goce de haber, por el plazo de un año, destinada a su capacitación y preparación para la evaluación extraordinaria a la que refiere el inciso b del numeral 38.1 del presente Reglamento.

40.2. Cumplido el periodo de licencia a que se refiere el inciso anterior, el docente es sometido a una primera evaluación extraordinaria, en caso que en esta evaluación el docente no alcance el puntaje necesario para ser reincorporado al aula, se le otorga una nueva licencia sin goce de haber por un año adicional destinada a su

capacitación y preparación para una segunda y última evaluación de desempeño extraordinaria.

- 40.3. En caso que los resultados de la segunda evaluación extraordinaria no permitan la reincorporación al aula del docente es de aplicación lo establecido en el inciso c del artículo 65º de la ley.

CAPÍTULO 9 DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS ÁREAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL E INVESTIGACIÓN

Artículo 41º.- Criterios para evaluar el desempeño profesional del Director de institución educativa.

Los Directores que al 31 de diciembre de cada año cumplen tres (3) años más en el ejercicio de su función son evaluados en su desempeño. Los aspectos que se evalúan son:

- a. Calidad del desempeño de la gestión
 1. Logros obtenidos en el trabajo con los estudiantes en la Institución educativa (20%).
 2. Clima de relaciones entre alumnos, profesores, padres de familia al interior de la comunidad educativa (20%).
 3. Nivel de avance de los objetivos y metas propuestos en el Proyecto Educativo Institucional (20%).
 4. Proyección hacia la comunidad (10%).
- b. Mejoramiento continuo. Estudios de actualización, capacitación y perfeccionamiento; diplomados, postgrados u otros títulos profesionales de rango universitario (15%).
- c. Conducta profesional. Valores y prácticas de comportamiento (15%).

Artículo 42º.- Criterios para la evaluar el desempeño profesional del Subdirector de Institución educativa.

Los Subdirectores que al 31 de diciembre de cada año cumplen tres (3) años más en el ejercicio de su función son evaluados en su desempeño. Los aspectos que se evalúan son:

- a. Calidad del desempeño de la gestión
 1. Logros obtenidos en el trabajo con los estudiantes del nivel o modalidad educativa a su cargo (30%).
 2. Trabajo en equipo de los profesores (20%).
 3. Nivel de avance de los objetivos y metas propuestos en el Proyecto Curricular (20%).
- b. Mejoramiento continuo. Estudios de actualización, capacitación y perfeccionamiento; diplomados, postgrados u otros títulos profesionales de rango universitario (15%).
- c. Conducta profesional. Valores y prácticas de comportamiento (15%).

Artículo 43º.- Criterios para la 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.

Las evaluaciones para el desempeño profesional de los especialistas e investigadores en educación de las instancias de gestión educativa descentralizada, se realizará cada tres (03) años y tienen en cuenta:

- a. Calidad del desempeño en el ejercicio de la función
 1. Logros obtenidos en el los objetivos y actividades del plan de trabajo institucional (30%).
 2. Trabajo en equipo (20%).
 3. Esmero en el cumplimiento de las funciones (10%)
- b. Mejoramiento continuo. Estudios de actualización, capacitación y perfeccionamiento; diplomados, postgrados u otros títulos profesionales de rango universitario (20%).
- c. Conducta profesional. Valores y prácticas de comportamiento (20%).

Artículo 44º.- Reprogramación de fecha de evaluación

El especialista, Director o Subdirector que justifica su inasistencia a la evaluación en la fecha programada, tiene derecho a la reprogramación de su fecha de evaluación, por una sola vez. La justificación la otorga la Unidades de Gestión Educativa Local o la Direcciones Regionales de Educación que tenga institución educativa directamente a cargo.

Artículo 45º.- Consecuencias de la evaluación

- 45.1. La aprobación de la evaluación de desempeño del Director o Subdirector da lugar a la ratificación en el cargo por tres (3) años más. La desaprobación o la inasistencia sin causa justificada a la evaluación, da lugar al término de su designación en el cargo procediéndose a la reubicación en la plaza de origen docente u otra equivalente. En este caso, se prioriza la reubicación en una institución educativa cercana al lugar habitual en el que trabajaba el evaluado.
- 45.2 El especialista que desaprueba la evaluación de desempeño debe ser reincorporado al área de gestión pedagógica de acuerdo al procedimiento establecido en el inciso anterior.

**CAPÍTULO 10
EVALUACIÓN PARA ASCENSOS**

Artículo 46º.- Factores de evaluación para el ascenso

El ascenso de nivel magisterial, cuya periodicidad se rige por el artículo 23º de la Ley, se realiza teniendo en cuenta los factores siguientes:

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

Artículo 47º.- Vacantes para el ascenso

El número de vacantes por Nivel Magisterial y por Regiones se define en función de la disponibilidad presupuestaria y como lo dispone el artículo 26º de la Ley. Las vacantes se asignan por estricto orden de méritos, a partir del año académico siguiente, en las plazas previamente establecidas.

Artículo 48º.- Requisitos para el ascenso de Nivel Magisterial

- 48.1. Para postular al II Nivel del área de Gestión Pedagógica se requiere:
 - a. Tener tres (03) años de permanencia o más en el I nivel de la Carrera.
 - b. Haber aprobado capacitaciones por valor de ochenta (80) horas de duración cada una en especialidades afines al área en que se desempeña.
 - c. Haber cumplido con la jornada de horas de trabajo que requiere el cumplimiento de las funciones que le fue confiada en cada uno de los cinco años de permanencia, salvo causas debidamente justificadas. En caso de haber hecho 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.
- 48.2. Para postular al III Nivel de las Áreas de Gestión Pedagógica, Institucional y de Investigación se requiere:
 - a. Tener cinco (05) años o más de permanencia en el II nivel. También puede concursar quien tenga tres (03) años en el II nivel si ha tenido tres (03) años de permanencia en el II nivel trabajando en una institución educativa de área rural o de frontera.
 - b. Haber aprobado, dentro del II nivel, capacitaciones o actualizaciones equivalentes a ciento cincuenta (150) horas o un curso de especialización en especialidades afines al área en que se desempeña.
 - c. Haber cumplido con la jornada de horas de trabajo que requiere el cumplimiento de las funciones que le fue confiada en cada uno de los cinco (05) años de permanencia, salvo causas debidamente justificadas. En caso de haber hecho 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.
- 48.3. Para postular al IV Nivel de las Áreas de Gestión Pedagógica, Institucional y de Investigación se requiere:
 - a. Tener seis (06) años o más de permanencia en el III nivel. También puede concursar quien tenga cinco (05) años en el III nivel si ha tenido tres (03) años de permanencia en el II nivel trabajando 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 el cumplimiento de las funciones que le fue confiada en cada uno de los cinco (05) años de permanencia, salvo causas debidamente justificadas. En caso de haber hecho 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.

48.4 Para postular al V Nivel de las Áreas de Gestión Pedagógica, Institucional y de Investigación se requiere:

- a. Tener seis años o más de permanencia en el IV nivel. También puede concursar quien tenga cinco (05) años en el IV nivel si ha tenido tres (03) años de permanencia en el II nivel trabajando 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 el cumplimiento de las funciones que le fue confiada en cada uno de los cinco años de permanencia, salvo causas debidamente justificadas. En caso de haber hecho 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.

48.5. Los años de servicio prestados como contratado o por elección a cargo público o por trabajar en un cargo de confianza que no está considerado 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 49º.- Conocimientos y competencias para el ascenso de Nivel Magisterial en el Área de Gestión Pedagógica

49.1. Para postular al I Nivel en el Área de Gestión Pedagógica se requiere demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:

- a. Técnicas de programación curricular de aula.
- b. Estrategias y metodologías de enseñanza ajustadas a las características y necesidades de los alumnos.
- c. Técnicas de evaluación del trabajo de sus estudiantes.
- d. Técnicas de orientación educacional y vocacional.
- e. Técnicas para atender la diversidad de los alumnos y prevenir fracasos escolares.
- f. Técnicas de trabajo con padres de familia.

49.1. Para postular al II Nivel en el Área de Gestión Pedagógica se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, 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.

49.3. Para postular al III Nivel en el Área de Gestión Pedagógica se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:

- a. Dirección de un taller, laboratorio, equipo de tutoría o aula de innovación.
- b. Técnicas de gestión del trabajo 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.

49.4. Para postular al IV Nivel en el Área de Gestión Pedagógica se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:

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

49.5. Para postular al V Nivel en el Área de Gestión Pedagógica se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, demostrar conocimiento y competencia en relación a coordinación de equipos pedagógicos de varias áreas de formación en alguno de los niveles y modalidades de la educación básica.

Artículo 50º.- Conocimientos y competencias para el ascenso de Nivel Magisterial en el Área de Gestión Institucional e Investigación

50.1. Para postular al II Nivel en las Áreas de Gestión Institucional e Investigación 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. Técnicas básicas de supervisión.
- e. Actitud positiva frente a la innovación.
- f. Dirección de una institución educativa del nivel educativo al que pertenece.

50.2. Para postular al III Nivel en las Áreas 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. Técnicas 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. Uso básico del computador y el Internet.
- f. Dirección de una institución educativa de entre 10 y 35 secciones de estudiantes.

- 50.3. Para postular al IV Nivel en las Áreas de Gestión Institucional e Investigación se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:
- Técnicas de construcción de indicadores de logro y de elaboración de planes y proyectos basados en resultados y rendición de cuentas.
 - Gestión y diseño de proyectos de innovación pedagógica o de gestión institucional.
 - Capacitación de personal docente.
 - Uso intermedio del computador y el Internet para aplicaciones en procesos de enseñanza.
 - Dirección de una institución educativa de entre 36 y 70 secciones de estudiantes.
- 50.4. Para postular al V Nivel en las Áreas de Gestión Institucional e Investigación se requiere además de lo establecido para el nivel anterior, demostrar conocimiento y competencia en relación a lo siguiente:
- Evaluación de instituciones educativas.
 - Liderazgo de proyectos de innovación pedagógica o de gestión institucional.
 - Capacitación y asesoría a instituciones educativas.
 - Uso avanzado del computador y el Internet para aplicaciones en procesos de enseñanza.
 - Dirección de una institución educativa de más de 70 secciones de estudiantes.

CAPÍTULO 11 COMITÉS DE EVALUACIÓN

Artículo 51º.- Tipos de Comité de Evaluación

Los tipos de Comités de Evaluación para implementar los procesos de la Carrera pública magisterial:

- 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.
- 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 a la designación del 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.
- 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 centros educativos, así como conducir 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.

Artículo 52º.- 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. Hacer de conocimiento público las plazas vacantes que entren a los concursos que se organicen en el marco 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 53º.- Elección de integrantes del Comité de Evaluación de la institución educativa

53.1 El Comité de Evaluación está constituido por:

- a. El Director de la institución 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 educativo del evaluado, elegido por votación secreta en sesión presidida por el Director de la institución educativa entre los profesores nombrados de la institución educativa.
- d. Dos representantes titulares y dos alternos de los padres de familia. Un titular y un alterno designado por el Consejo Educativo Institucional – CONEI 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 APAFA y en su defecto, por el Director dentro de los treinta (30) días de iniciada la convocatoria. En caso de no estar constituido el CONEI, la APAFA designa a un representante de los padres de familia.

53.2 Si la institución educativa no cuenta con Asociación de Padres de Familia, se debe convocar a los padres de familia a una Asamblea General, bajo la presidencia del Director, para que elijan por mayoría simple a sus representantes, los cuales deben tener a sus hijos o pupilos en el nivel educativo cuyas plazas están en concurso.

53.3 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 de enseñanza.

Artículo 54º.- Requisitos para representar a los padres de familia en el Comité de Evaluación de la institución educativa.

54.1. 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.

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

- a. Imparcialidad, criterio de justicia, objetividad.
- b. Capacidad de análisis.
- c. Animo constructivo.
- d. Aceptación al interior de la comunidad.
- e. Empatía.
- f. Realismo frente a posibilidades y limitaciones de las funciones del Comité de Evaluación

54.3. En el área rural la decisión de la comunidad campesina o indígena debe tener en cuenta que sus representantes tengan como mínimo educación primaria y, que por lo menos uno de ellos, hable la lengua originaria.

Artículo 55º.- 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 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 profesores, directores y subdirectores ganadores de los concursos públicos que se convoquen 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 56º.- Funciones del Comité de Evaluación de la Dirección Regional de Educación

- 56.1. 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.
- 56.2. 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.

Artículo 57º.- Integrantes del Comité de Evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local

- 57.1. El Comité de Evaluación de la Unidad de Gestión Educativa Local está constituido por los siguientes representantes permanentes:
- a. El responsable del área de Gestión Institucional que la preside;
 - b. El responsable de Personal, que actúa en condición de Secretario Técnico.
- 57.2. 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. Dos representantes de la comunidad local con voz y voto, elegidos por el Consejo Participativo Local de Educación – COPALE. En el ámbito rural estos representantes serán designados por las organizaciones comunales campesinas o indígenas representativas. Si no las hubiere, los representantes son designados por el COPALE por mayoría simple.
- 57.3. 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 miembro del Consejo Educativo Institucional de la Institución educativa a la que se postula. En el ámbito rural este representante es designado por las organizaciones sociales comunales campesinas o indígenas representativas. Si no las hubiere, los elige el COPALE por mayoría simple.
- 57.4. Para el ingreso y evaluación del desempeño de profesores a las Áreas de Gestión Institucional e Investigación en las Direcciones Regionales de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local, el Comité de Evaluación es integrado además por un profesor del Programa Especial de Reconocimiento a la Excelencia Profesional, al que se refiere el artículo 48º de la Ley, designado por el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local. Si no existiere el Director del Instituto Superior

Pedagógico público que haya obtenido mejor puntaje en su evaluación institucional realizada por el Ministerio de Educación.

Artículo 58º.- 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.

Artículo 59º.- Impedimentos para ser miembro de un Comité de Evaluación

59.1 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.

59.2. 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 60º.- Integrantes alternos de los Comités de Evaluación

En los Comités de Evaluación donde existan representantes del profesorado y de los padres de familia se nombran representantes titulares y alternos, los que son consignados en la resolución de conformación de dichos Comités.

Artículo 61º.- Vigencia de los Comités de Evaluación

La resolución que reconoce los Comités de Evaluación explicita la finalidad de la evaluación a realizar por el Comité, la misma que culmina con el Informe Final de Evaluación de un concurso y de la entrega del acta del proceso firmada por todos los miembros integrantes. Haber sido miembro de un Comité de Evaluación no genera para sus integrantes derecho alguno posterior.

Artículo 62º.- Libro de Actas de las Comisiones de Evaluación

62.1. El Comité de Evaluación cuenta, en el ámbito urbano, con un Libro de Actas foliado y que está debidamente firmado por la autoridad de la instancia de gestión educativa descentralizada correspondiente. En el área rural es abierto con la firma o huella digital de quien representa a la organización de la comunidad indígena o campesina y una persona designada explícitamente por la Unidad de Gestión Educativa Local.

62.2. En el Libro de Actas se registran los acuerdos, decisiones y actividades que realice y es firmada por los integrantes del Comité respectivo. Las actas no deben tener enmendaduras ni borrones y deben estar visadas en cada página. Si hay

observaciones a determinados acuerdos, situaciones o decisiones se registran y las firma quien las haya hecho.

Artículo 63º.- Responsabilidad de los Comités de Evaluación

63.1. Las irregularidades que se detecten en la conducción del proceso de un concurso de la Carrera son de responsabilidad administrativa de los miembros del Comité de Evaluación pertinente.

63.2. Los Directores Regionales de Educación, de Unidades de Gestión Educativa Local y de Instituciones Educativas deben adoptar las medidas correctivas e identificar las responsabilidades administrativas a que hubiere lugar en caso de comprobarse que la ejecución de los procedimientos y la aplicación de las normas se hizo fuera del marco legal aprobado.

Artículo 64º.- Quórum para la instalación y funcionamiento del Comité de Evaluación

El quórum requerido para las sesiones del Comité de Evaluación es la mayoría simple del número de sus miembros, siendo indispensable la presencia del Presidente del Comité de Evaluación.

CAPÍTULO 12 PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA

Artículo 65º.- Sistema de Formación Continua

65.1 La formación continua se define como el proceso permanente de innovación y renovación del conocimiento y desempeño laboral que orienta el desarrollo profesional de los profesores. El Sistema de Formación Continua promueve tanto el desarrollo profesional de los estudiantes de formación docente como de los profesores 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.

65.2 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, obligatoriamente, en la elaboración del plan del siguiente año.

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

Artículo 66º.- Formación inicial

La formación inicial de los profesores se realiza de acuerdo a lo establecido en el artículo 38º de la Ley. Las carreras que ofrezcan las instituciones de formación inicial de profesores 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 67º.- Programa de Formación y Capacitación Permanente

67.1 El programa de formación y capacitación permanente, preferentemente descentralizado, organiza y desarrolla, a favor de los profesores en servicio, actividades de capacitación, actualización y especialización que respondan a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes y de la comunidad, a la gestión de la Institución educativa y a las necesidades de desarrollo profesional y social de los profesores.

67.2 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 68º.- Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores

68.1 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. Los Gobiernos Regionales, teniendo en cuenta las normas nacionales, contextualizan, organizan, gestionan, financian, monitorean, supervisan y evalúan Programas Regionales.

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

Artículo 69º.- Programa especial de reconocimiento a la excelencia profesional

69.1 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.

69.2 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

69.3 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.

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

CAPÍTULO 13 REMUNERACIONES, ASIGNACIONES Y ESTÍMULOS

Artículo 70°.- 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 48° a 52° 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 afectada a cargas sociales.

Artículo 71°.- Criterios para fijar la remuneración total permanente

La remuneración total permanente es resultante de lo establecido en el Decreto Supremo N° 051-91-PCM y el Decreto Legislativo N° 847-96. Se fija en una escala única nacional en función a la jornada laboral de treinta (30) horas cronológicas y equivale al 6.7% de la remuneración íntegra mensual.

Artículo 72°.- Asignaciones por ejercicio de función

72.1 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 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.

72.2 El Director o Subdirector sin horas de clase, mientras ejerce el cargo, recibe la asignación establecida en el artículo 46º de la Ley, calculada en base a la remuneración íntegra mensual.

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

Artículo 73º.- Asignación por situaciones específicas

73.1 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.

73.2 La asignación por excelencia profesional la perciben los profesores 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.

73.3 La asignación por preparación de clases y evaluación la reciben los miembros de la carrera pública magisterial 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 60%
- b. II nivel magisterial 50%
- c. III nivel magisterial 40%
- d. IV nivel magisterial 30%
- e. V nivel magisterial 20%

Artículo 74º.- 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 14 DERECHOS, DEBERES Y SANCIONES

Artículo 75º.- 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 está en la obligación, bajo responsabilidad, de dar respuesta por escrito dentro del término de ley establecido para un acto administrativo.

Artículo 76º.- 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 77º.- Evaluaciones médicas o psicológicas

77.1. 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.

77.2. 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 78º.- Falta

78.1. 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.

78.2. La calificación de la gravedad de la falta es atribución de la autoridad competente o de la Comisión de Procesos Administrativos, según corresponda.

Artículo 79º.- Procedimiento para evaluación de falta

79.1. Recibida la denuncia se inicia el periodo de investigación el cual comprende, desde el momento en que la autoridad inmediata del docente formula la denuncia de la presunta comisión de falta administrativa ante la Comisión de Atención de Denuncias y Reclamos (CADER), o la que realice sus funciones, hasta la presentación del informe correspondiente.

79.2. CADER, o la comisión que realice sus funciones, comunica por escrito al denunciado un pliego de hallazgos, para que el profesor pueda ejercer su derecho a defensa en el término de cinco (05) días útiles, a partir de la fecha de notificación.

79.3. Cumplido el trámite indicado en el numeral anterior y después de haberse investigado y comprobado el hecho materia de la denuncia se emitirá el Informe.

79.4. El informe se dirige al titular de la entidad y, dependiendo de la gravedad de la falta, puede recomendar la instauración del proceso administrativo disciplinario.

Artículo 80º.- Procedimiento de suspensión docente por presunta comisión de delitos o falta contra el honor sexual

La suspensión por denuncia vinculada a la comisión de delitos o faltas contra el honor 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 una comisión encargada de establecer 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 elevará 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 la resolución que suspende al profesor en su función docente o directiva, con goce de haber, asignándosele trabajos específicos que debe cumplir fuera de la institución educativa como condición para el cobro de la remuneración correspondiente al período en el que está suspendido.
- d. La suspensión se mantiene hasta la culminación del proceso administrativo respectivo.
- e. Concluido el proceso, de determinarse la efectiva comisión de la falta se procederá a aplicar la sanción correspondiente, caso contrario se le restituye al docente en sus funciones en la misma Institución educativa o en otra según lo determine la autoridad.
- f. Esta suspensión temporal no constituye una sanción ni demérito.

Artículo 81º.- Sanciones

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

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

81.2. Los criterios para determinar la sanción son:

- a. Circunstancia en que se comete la falta.
- b. La forma de comisión de la falta.
- c. La concurrencia de una o varias faltas.
- d. La participación individual o grupal.
- e. Efectos de la falta.
- f. Reincidencia del autor o autores.

- g. Nivel profesional que tienen.
- h. Situación jerárquica de quien cometió la falta.

Artículo 82º.- Amonestación escrita

La amonestación escrita a la que se refiere el artículo 34º de la Ley, consiste en la llamada de atención escrita al servidor por incumplir con cualquiera de los deberes de función señalados en el artículo 32º de la Ley N° 29062, 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.

Artículo 83º.- Inhabilitación

La inhabilitación a la que se refiere el artículo 62º 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, SIDA, hepatitis, entre otros, debidamente comprobada y que represente peligro para la población escolar, luego 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 sí 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.

Artículo 84º.- Registro de sanciones

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

84.2. Adicionalmente al registro que se refiere el numeral anterior, el Jefe de la Oficina de administración de cada entidad o quien haga sus veces es responsable de la inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido - RNSDD 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.

CAPÍTULO 15

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 85º.- Reasignación

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

85.2. Las condiciones y efectos de la reasignación son las siguientes:

- a. 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.
- b. Se realiza en una plaza vacante del cuadro para asignación de personal de la Institución educativa de destino que esté debidamente presupuestada.
- c. Procede en el mismo nivel magisterial y jornada laboral y continúa en el goce de sus remuneraciones que percibía en la entidad de origen.
- d. El profesor mantiene todos sus derechos y beneficios.

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

- a. Por interés personal o unidad familiar siempre que acredite haber trabajado dos (2) años en la Institución educativa desde la cual solicita la reasignación, de acuerdo a las normas nacionales.
- b. Por razones de salud de acuerdo a lo establecido en el artículo 86º del presente reglamento
- c. Por necesidad del servicio de acuerdo a lo establecido en el artículo 87º del presente reglamento
- d. Por evacuación de emergencia de acuerdo a lo establecido en el artículo 88º del presente reglamento

85.4. El docente puede participar en el proceso de reasignación para Institución educativa Unidocente y Multigrado en área rural, siempre que domine la lengua materna de los educandos y el conocimiento de la cultura local. La reasignación le da derecho a la asignación a que se refiere el artículo 47º de la Ley.

Artículo 86º.- Causales de reasignación por razones de salud

La reasignación por razones de salud, se puede efectuar por las siguientes causas:

- 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.

Artículo 87º.- Causales de reasignación por necesidad del servicio

La reasignación por necesidad del servicio, se puede efectuar por las siguientes causas:

- a. Disminución de las metas de atención en una Institución educativa.
- b. Por rompimiento de relaciones humanas entre el personal directivo, jerárquico, profesores y padres de familia, o cuando se susciten hechos que pongan en peligro la integridad física o moral del profesorado y alumnos.
- c. Por haber sido sancionado conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- d. Por haber sido sancionado por medida disciplinaria con cese temporal al término de este.

Artículo 88º.- Causales de reasignación por evacuación por emergencia

La reasignación por evacuación por emergencia, se puede efectuar por las siguientes causas:

- 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. También procede 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 89º.- Permuta

89.1. La permuta consiste en el desplazamiento simultáneo entre dos profesores y que por acuerdo mutuo intercambian su permanencia en las Instituciones Educativas donde laboran. La permuta requiere pertenecer al mismo nivel magisterial y jornada laboral. La solicitud de permuta procede luego de permanecer, por lo menos, dos (2) años trabajando en la Institución educativa de origen.

89.2. Las condiciones para la permuta son siguientes:

- a. 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 por espacio mínimo de dos años.
- b. Requiere la opinión favorable del Consejo Educativo Institucional de las Instituciones Educativas involucradas.
- c. Se formaliza con Resolución de las entidades donde se ha presentado el expediente.

Artículo 90º.- Encargo

90.1 El encargo es la acción administrativa mediante la cual se autoriza al profesor de la carrera pública magisterial para desempeñar funciones de responsabilidad en cargos de Director, Subdirector o Jerárquicos.

90.2. Las condiciones y efectos del encargo son las siguientes:

- a. Debe ser temporal, excepcional y fundamentado.

- b. No puede exceder de un (1) año lectivo dentro del periodo presupuestal.
- c. No genera derecho definitivo, siendo facultad del titular de la entidad la continuidad o finalización del encargo.
- d. No da lugar a ascenso de nivel magisterial, por cuanto la carrera pública del profesorado está estructurada por niveles y no por cargos.

90.3 El proceso de selección de personal para las encargaturas se aplica en los casos que existan plazas orgánicas vacantes previstas dentro del PAP y aquellas que no están contempladas en el PAP, pero que por función del cargo tienen que ser coberturadas.

90.4. El encargo se formaliza con Resolución Directoral emitida por la DRE o UGEL según corresponda.

Artículo 91º.- Clases de encargo

Las clases de encargo son las siguientes:

- a. Encargo de puesto.- Acción mediante la cual se autoriza el desempeño de un cargo en plaza vacante presupuestada, contemplado en el Cuadro Para Asignación de Personal (CAP) que cuenta con el financiamiento debido en el Presupuesto Institucional conforme al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
- b. Encargo de funciones.- Acción mediante el cual se autoriza el desempeño de funciones por ausencia del titular por vacaciones, licencia con vigencia menor a treinta (30) días, 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 - CAP.

Artículo 92º.- Comité de Evaluación para el encargo

En la Dirección Regional de Educación o Unidad de Gestión Educativa local según corresponda, se conforma un Comité de Evaluación para el encargo, cuando éste tenga una duración mayor a 30 días, de la siguiente manera:

- a. El Jefe de la Dirección / Unidad / Área de Gestión Pedagógica quien lo preside;
- b. Dos (2) Especialistas en Educación, designados por el Director de la DRE / UGEL, según corresponda
- c. El Jefe de Personal, quien actuara como secretario técnico
- d. Dos (2) representantes de la comunidad local con voz y voto, elegidos por el Consejo Participativo Regional – COPARE y por el Consejo Participativo Local – COPALE, según corresponda.

Artículo 93º.- Requisitos para el encargo

93.1. Son requisitos para el encargo de puesto o de funciones de Director, Subdirector o Jerárquico de Institución educativa Pública, mientras no se cubran por concurso, los siguientes:

- a. Estar en la carrera pública magisterial.

- b. Contar con título profesional en educación del nivel educativo respectivo.
- c. Contar con dos (2) años en el II Nivel Magisterial para Institución educativa Polidocente.

93.2. A igualdad de requisitos, tiene mejor derecho el profesor de mayor nivel magisterial, a igualdad de nivel magisterial, el profesor de mayor tiempo de servicios en el centro de trabajo.

Artículo 94º.- Proceso de selección para la Encargatura de cargos directivos y jerárquicos

94.1 La primera etapa del proceso de selección de personal para la encargatura de cargos Directivos y Jerárquicos es la etapa cerrada que consiste en recibir solamente expedientes de los docentes que laboran en la Institución educativa donde existe la plaza vacante, para darles oportunidad que ocupen el cargo, como un proceso de promoción interna.

94.2. En la etapa cerrada se conforma un comité revisor y esta integrado por el Director, quien lo preside, un representante del personal jerárquico, un representante de los docentes, un representante de los trabajadores administrativos y un representante de los padres de familia. Cada estamento elige democráticamente a su representante. En el caso que el Director postule al cargo, el Subdirector lo reemplaza, en calidad de presidente del Comité. Si el Subdirector también postula al cargo, el comité revisor elige entre sus miembros y por mayoría simple a su presidente.

94.3. El Comité Revisor se encargara de proponer ante la Unidad de Gestión Educativa Local o Dirección Regional de Educación según corresponda, al postulante que resulte ganador de acuerdo a la evaluación que se efectuará teniendo en cuenta los siguientes factores:

- a. Antecedentes profesionales
- b. Experiencia profesional

94.4. En caso de quedar desierta la plaza vacante después de concluida la Etapa Cerrada, la Dirección Regional de Educación o Unidad de Gestión Educativa Local según corresponda, convoca a una segunda etapa, denominada etapa abierta. En esta etapa podrán postular profesores de otras instituciones educativas.

94.5. El Ministerio de Educación elaborará, en coordinación con el órgano operador del SINEACE, los instrumentos de evaluación e indicadores para este proceso.

Artículo 95.- Licencias por incapacidad temporal

Los profesores nombrados o contratados afiliados regulares a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, tienen derecho una licencia por incapacidad temporal con goce de remuneración, de acuerdo a las disposiciones que rigen dicha licencia.

Artículo 96º.- Licencia por maternidad

96.1. Las profesoras, tienen derecho a licencia por maternidad, con goce de remuneración, siendo cuarenta y cinco (45) días de descanso pre-natal y cuarenta y cinco (45) días de descanso post-natal. El pago del subsidio está a cargo de EsSALUD.

96.2 El goce de descanso pre-natal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado al post-natal, a decisión de la trabajadora gestante y en acuerdo con el Médico tratante conforme a la Ley N° 26644.

96.3 El descanso post natal se extenderá por treinta (30) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple.

Artículo 97º.- Licencia por adopción

97.1 En cumplimiento a la Ley N° 27409 “Ley que otorga Licencia Laboral por Adopción”, el profesor peticionario de adopción tiene derecho a una licencia por adopción con goce de haber correspondiente a treinta (30) días calendarios, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 26981, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce (12) años de edad.

97.2 Igual derecho le asistirá al trabajador peticionario de adopción en el caso de los incisos a) y b) del artículo 128º de la Ley N° 27337, siempre que el adoptado no tenga más de doce (12) años de edad. En este supuesto, el plazo de treinta días calendarios se cuenta a partir del día siguiente en que queda consentida o ejecutoriada la resolución judicial de adopción.

97.3 El profesor peticionario de adopción deberá comunicar expresamente a su empleador, en un plazo no menor de quince (15) días calendarios a la entrega física del niño, de la voluntad de gozar de la licencia correspondiente. La falta de comunicación dentro del plazo establecido impide al trabajador peticionario de adopción el goce de la misma.

97.4 Si los profesores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.

Artículo 98º.- Licencia por siniestros

98.1. El docente tiene derecho a licencia con goce de remuneraciones en caso de siniestros que le afecten directamente. La duración de esta licencia, será determinada por las autoridades competentes sin exceder el plazo de sesenta (60) días calendarios.

98.2 La licencia a la que se refiere el presente artículo se atiende en cualquier época del año previo informe de defensa civil en la cual certifique el motivo de su pedido y procede solo si afecta la integridad de sus familiares directos (Cónyuges, Hijos y Padres).

Artículo 99º.- Licencia por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos

- 99.1. Los profesores tienen derecho a licencia con goce de remuneraciones por el fallecimiento de padres, cónyuge o hijos por ocho (08) días si el deceso se produjera en la provincia donde presta servicios el profesor, y por quince (15) días si el deceso o sepelio se produjera en provincia distinta al de su centro de trabajo. La licencia es por días calendario
- 99.2. La licencia se computará a partir del día del fallecimiento del familiar y será autorizada por resolución por el titular de la entidad, a la presentación de la solicitud y la certificación o acta de defunción.

Artículo 100º.- Licencia por becas para perfeccionamiento o especialización en Educación y especialidades afines

Se otorgará licencia con goce de remuneraciones al personal docente titular hasta por dos (2) años por becas para perfeccionamiento o especialización en Educación y especialidades afines en el país o en el extranjero, para lo cual se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Que el docente cuente con más de tres (03) años de servicios docentes oficiales computados al inicio de la licencia.
- b) Contar con el auspicio o propuesta de la entidad a través de la autoridad competente de la jurisdicción donde presta servicios el docente.
- c) Para el otorgamiento de la beca de estudios de perfeccionamiento o especialización en Educación es necesario la intervención previa de la Oficina de Becas y Crédito Educativo OBEC, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología CONCYTEC o Cooperación Técnica Internacional.
- d) Después de dos (02) años de licencia, ésta podrá prorrogarse por un año más sin goce de remuneraciones, sólo en los casos que se requiera para la conclusión de los estudios.
- e) El beneficiario de la licencia con goce de remuneraciones por beca de estudios, no podrá solicitar nueva licencia con goce de remuneraciones mientras no haya transcurrido un período de tiempo equivalente a tres veces el período de licencia otorgada.
- f) Previo al otorgamiento de la licencia, el docente en forma solidaria, suscribirá un compromiso obligándose a su retorno a prestar servicios por un período equivalente al doble tiempo de duración de la licencia o de la beca concedida.
- g) La licencia es otorgada a través de la DRE o UGEL donde presta servicios el docente.
- h) El trámite de la licencia puede ser realizado en forma personal o por apoderado con poder por escritura pública, para efectos del trámite, cobro y la firma de la planilla de remuneraciones.
- i) El incumplimiento de obligaciones por parte del docente durante la beca y después de culminado la misma, determina la inhabilitación para postular a otras becas y acciones de capacitación; así como a la devolución por planilla única de pagos del costo total de la beca y de los haberes que durante la beca hubiere recibido en valores constantes, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa.

Artículo 101º.- Licencia para realizar estudios o investigaciones

Se otorgará licencia con goce de remuneraciones al personal docente titular hasta por un (01) año para realizar estudios o investigaciones en el país o en el extranjero, para lo cual se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Corresponde a estudios o investigaciones, promovidos por el Estado, el Sector Privado o por Cooperación Técnica Internacional.
- b) Contar con la autorización del Ministerio de Educación, Dirección Regional o Unidad de Gestión Educativa Local, según corresponda.
- c) Los beneficiarios son profesores nombrados sometidos a un proceso de selección mediante concurso; las cuotas y programas lo establece el Ministerio de Educación.
- d) El postulante presentará el Proyecto de Estudios de Investigación.
- e) El profesor nombrado puede hacer uso de este derecho, cada siete (07) años continuos.

Artículo 102º.- Licencia por capacitación

Se otorgará licencia con goce de remuneraciones al personal docente titular hasta por seis (06) meses por capacitación, para lo cual se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Si el período de capacitación será de tres a seis meses.
- b) Contar con el auspicio o propuesta del Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación, las Unidades de Gestión Educativa Local o entidades privadas.
- c) La capacitación o estudios deben estar necesariamente referidos a su nivel educativo, especialidad y desempeño de las funciones del profesor.
- d) El servidor suscribirá previamente el compromiso de servir a su entidad por el doble tiempo de licencia, contados a partir de la fecha de su reincorporación al servicio.
- e) El docente en uso de licencia por capacitación por un período de cuatro (4) a seis (06) meses, debe informar por escrito periódicamente del avance del mismo y a su término presentar al titular de la Entidad un informe final adjuntando copia autenticada del diploma o certificado o una constancia de haber asistido regularmente; caso contrario se considerará como licencia sin goce de remuneraciones.

Artículo 103º.- Licencia por asumir representación oficial en eventos nacionales y/o internacionales de carácter científico, educativo, cultural y deportivo.

103.1. El Ministerio de Educación, otorga licencia con goce de remuneraciones al docente que asume representación oficial, en certámenes nacionales y/o internacionales de carácter científico, educativo, cultural y deportivo.

103.2. La selección de profesores para esta representación del Perú es efectuada por la dependencia o Entidad Educativa donde labora el profesor.

103.3. La Resolución de licencia, será expedida por el Ministerio de Educación y se otorgará hasta por un máximo de treinta (30) días.

Artículo 104º.- Licencia por citación expresa, judicial, militar o policial

104.1. Se otorga licencia por citación expresa, judicial, militar o policial con goce de remuneración al profesor que está obligado a resolver asuntos judiciales, militares o policiales, previa citación expresa de la autoridad competente y que implique concurrir a lugar geográfico diferente al de su centro laboral para resolver los asuntos señalados, previa presentación de la notificación respectiva.

104.2 La licencia con goce de remuneraciones se otorga por el tiempo que dure la concurrencia más el término de la distancia.

Artículo 105º.- Licencia por desempeño de función pública

De acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades y Ley de los Gobiernos Regionales y considerando las sesiones de consejo municipal y regional, se concede licencia por desempeño de función pública con goce de remuneraciones, al personal docente que ha sido electo como Regidores Municipales y Consejeros Regionales el equivalente a un día de trabajo semanal mensual, por el tiempo que dure su elección.

Artículo 106º.- Licencia por representación sindical

106.1. Las licencias por representación sindical con goce de remuneraciones otorgadas a los representantes sindicales de los docentes de Educación Básica del Sector Educación, a nivel nacional, no pueden exceder de treinta (30) integrantes distribuidos de la siguiente manera:

- a) A la Federación Magisterial o Sindicato Magisterial de nivel Nacional o Comité Ejecutivo Nacional, máximo cuatro (4) licencias.
- b) Al Sindicato Magisterial de nivel Regional (DRE) una (1) licencia.

106.2. La Federación Magisterial o Sindicato Magisterial debe contar con personería jurídica registrado en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de la dependencia que haga sus veces en cada Dirección Regional.

106.3 El Secretario General de la Federación o del Sindicato Magisterial, para solicitar la licencia sindical del representante mediante comunicación escrita, debe alcanzar la siguiente información:

- a) Nombre(s) y apellidos del representante sindical a quien se le debe otorgar la licencia con goce de remuneraciones.
- b) Acta del Comité Electoral, donde figura el nombre del docente que ha sido elegido representante sindical.
- c) Constancia de la Dirección Regional de Trabajo, que certifique su acreditación como dirigente sindical.

106.4 El otorgamiento de la licencia con goce de remuneraciones por función sindical a los representantes de la Federación Magisterial o Sindicato Magisterial de nivel Nacional, está a cargo de la Secretaria General del Ministerio de Educación.

106.5 El otorgamiento de la licencia con goce de remuneraciones por función sindical al representante del Sindicato Magisterial mayoritario de nivel Regional está a cargo de la Dirección Regional de Educación respectiva.

106.6 La Resolución debe tener en cuenta que el tiempo por la que se otorga la licencia, no será mayor a un (1) año y son renovables hasta por el periodo que dure su mandato.

Artículo 107º.- Licencia por motivos particulares

107.1 La licencia por motivos particulares sin goce de remuneración es un derecho que se concede al profesor nombrado que cuente con un (01) año de servicios docentes oficiales prestados al Estado.

107.2 La licencia sin goce de remuneraciones es hasta por un (01) año calendario considerándose acumulativamente todas las licencias y/o permisos de la misma índole que tuviere durante los últimos cinco (5) años. Cumplido el tiempo máximo permitido el docente no puede solicitar nueva licencia hasta que transcurra cinco (5) años de trabajo efectivo, contados a partir del día siguiente de su reincorporación.

107.3 Para acogerse a este beneficio de licencia para atender asuntos particulares deberá contar con la conformidad institucional teniendo en cuenta la necesidad del servicio.

107.4 Mientras dure la relación laboral con el Estado, los profesores están impedidos para desempeñar otro empleo remunerado y/o suscribir contrato de locación de servicios bajo cualquier modalidad con otra entidad pública o empresa del Estado, a excepción de los comprendidos en el artículo 113º del presente reglamento. Quienes contravengan la disposición, son pasibles de sanción disciplinaria administrativa con cese temporal o destitución.

Artículo 108º.- Licencia por capacitación no oficializada

108.1. La licencia por capacitación no oficializada, sin goce de remuneración se otorga al personal docente nombrado, siempre que cuente con más de un (01) año de servicios docentes oficiales prestados al Estado.

108.2. Se concede a los docentes para asistir a certámenes que no cuentan con el auspicio o propuesta institucional, teniendo en consideración las necesidades del servicio, por un período no mayor de doce (12) meses, para perfeccionamiento en el país o en el extranjero. Obedece al interés personal del servidor de carrera.

108.3. El docente no puede participar en otro certamen similar hasta que transcurra el tiempo mínimo equivalente al doble de duración del curso anterior.

108.4. El docente debe presentar al término de la licencia, copia autenticada por fedatario de la entidad, el diploma o certificado que acredite su participación o una constancia de haber asistido reglamentariamente al certamen y, un informe en caso que el curso tenga una duración mayor de tres (03) meses calendario.

108.5. Para el otorgamiento de la licencia se debe presentar previamente la Constancia Oficial de la Institución educativa.

Artículo 109º.- Licencia por enfermedad grave del padre, cónyuge e hijos.

109.1. La licencia por enfermedad grave del padre, cónyuge e hijos, sin goce de remuneración es un derecho que se concede al docente nombrado que cuente con un (01) año de servicios docentes oficiales prestados al Estado.

109.2 La licencia por enfermedad grave del padre, cónyuge e hijos debidamente comprobados, se otorga hasta un máximo de seis (06) meses y no son computables dentro del plazo establecido para el concepto de licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares.

Artículo 110º.- Licencia por desempeño de funciones públicas rentadas

110.1 La Licencia por desempeño de funciones públicas rentadas sin goce de remuneración se concede al personal docente nombrado que acceda a ocupar cargos públicos, políticos o de confianza, tiene derecho a solicitar licencia sin goce de remuneraciones por el tiempo que dure las funciones señaladas. Si el cargo a desempeñar es rentado, el docente se acogerá al de mayor beneficio laboral y remunerativo de su elección.

110.2. Se demuestra este derecho con la constancia o resolución por el desempeño del cargo público.

Artículo 111º.- Prohibición por licencia

El Profesor en uso de licencia, con o sin goce de remuneraciones está impedido de prestar servicios remunerados en otra entidad pública o privada durante la jornada laboral correspondiente a la licencia, quienes contravengan esta disposición son sancionados, con excepción de aquellos que en el marco del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente, se encuentran gozando de licencia sin goce de remuneraciones para que las Instituciones Capacitadoras contraten sus servicios remunerados a fin que puedan desempeñarse como coordinadores, capacitadores y/o especialistas en cumplimiento al D.S. N° 023-2007-ED.

Artículo 112º.- 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 113º.- 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 16 JORNADA DE TRABAJO Y RÉGIMEN DE VACACIONES

Artículo 114º.- Horarios de trabajo

El Director de la institución educativa, con la opinión favorable del Consejo Académico, fija los horarios de trabajo de los profesores de acuerdo al nivel educativo, especialidad y turnos de funcionamiento.

Artículo 115º.- 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 profesores que trabajan en la educación técnico productiva son de sesenta (60) días anuales, en el período que fije la Dirección con la opinión del Consejo Académico.
- b. 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. El cálculo de la remuneración vacacional se determina en proporción a los meses laborados durante el año lectivo anterior, tomando como base de cálculo la remuneración total vigente en dicho periodo vacacional.
- c. Para tener derecho al reconocimiento oficial del periodo vacacional como tiempo de servicios el docente debe acreditar como mínimo tres (03) meses de servicios en el año lectivo anterior, considerando seis (06) días por cada mes laborado.

CAPÍTULO 17 TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 116º.- Término de la relación laboral en la carrera pública magisterial

116.1 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:
1. Por falta administrativa grave disciplinaria, previo proceso administrativo.
 2. Por sentencia judicial consentida o ejecutoriada por delito doloso con pena privativa de la libertad. La destitución es automática.
 3. Por sentencia judicial por delito de violación de la libertad sexual. La destitución es automática.
 4. Por sentencia judicial por delito doloso que señale además de la pena, la inhabilitación.

El servidor destituido por medida disciplinaria, no puede reingresar al servicio en ninguna entidad pública del Estado, por un lapso no menor de cinco (5) años como mínimo. Si el servidor ha sido destituido por causal del numeral 3, no puede reingresar a la función pública.

- 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. El docente cesado por la presente causal no puede reingresar a la función docente conforme a la Ley y el presente Reglamento.
- 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.

116.2 El término de la relación laboral se expresa por Resolución del titular de la entidad o de quien este 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 117º.- Reingreso

117.1 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.

117.2 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

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES

PRIMERA.- Los profesores en servicio activo en la educación pública que deseen postular a algún nivel de la carrera pública magisterial deben cumplir los requisitos que se piden para cada nivel y estar colegiados.

Al computar los años de servicio oficial no se cuentan los que hayan sido desempeñados en el cargo de auxiliar de educación, tampoco se cuentan los que se hayan trabajado sin tener el título profesional de profesor.

SEGUNDA.- Los profesores trabajadores en la educación privada o en instituciones educativas municipales que quieran ingresar a algún nivel de la carrera pública magisterial computarán, para cumplir el requisito de años de servicio, los que hayan cumplido ejerciendo la función docente teniendo el título profesional de profesor, siempre que estos años no hayan sido simultáneos con los de la docencia en el servicio público y que estén acreditados de acuerdo a la norma que expida el Ministerio de Educación.

Al computar los años de servicio no se cuentan los que hayan sido desempeñados en el cargo de auxiliar de educación o análogo. Deberán cumplir los requisitos que exige cada nivel y estar colegiados.

TERCERA.- En tanto no funcionen los órganos operadores del SINEACE, a los que se refiere el presente Reglamento, el Ministerio de Educación realizará las acciones que le han sido encomendadas.

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

QUINTA.- La evaluación con fines de certificación a la que se refiere el artículo 23º del reglamento de la Ley N° 28740 aprobado mediante Decreto del Supremo N° 018-2007-ED, no constituye un requisito para el ingreso, permanencia o ascenso en la carrera pública magisterial.

SEXTA.- El pase de los profesores que pertenecen al régimen de la Ley N° 24029 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 aprobará 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 dictará las normas complementarias al presente reglamento.

OCTAVA.- Deróguense los artículos del reglamento de la Ley del Profesorado que se refieren a la carrera pública magisterial.