EDUCACION

Aprueban Reglamento de la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial

DECRETO SUPREMO
Nº 004-2013-ED

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 15 de la Constitución Política del Perú, dispone que el profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública; así como, que el Estado y la sociedad procuran la evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanente del profesor;

Que, de acuerdo con el literal e) del artículo 13 de la Ley Nº 28044, Ley General de Educación, la carrera pública docente y administrativa en todos los niveles del sistema educativo, que incentive el desarrollo profesional y el buen desempeño laboral, es uno de los factores que interactúa para el logro de la calidad de la educación;

Que, la implementación de una nueva Carrera Pública Magisterial es una política coadyuvante a la obtención del Objetivo Estratégico 3 - Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia - del "Proyecto Educativo Nacional al 2021 - La Educación que queremos para el Perú", aprobado mediante Resolución Suprema Nº 001-2007-ED;

Que, el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012-2016, aprobado mediante Resolución Ministerial Nº 518-2012-ED, prescribe como una política priorizada del Sector Educación al 2016, la formación y desempeño docente en el marco de una carrera pública renovada, cuyo objetivo estratégico es asegurar el desarrollo profesional docente revalorando su papel, en el marco de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como de una formación continua integral;

Que, de conformidad con el artículo 1 de la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial, dicha Ley tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de Educación Básica y Técnico-Productiva y en las instancias de gestión educativa descentralizada; asimismo, regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos;

Que, en cumplimiento a lo dispuesto por la Décima Quinta Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley Nº 29944, se ha elaborado el proyecto de Reglamento de dicha Ley, el mismo que| fue publicado en el portal institucional del Ministerio de Educación, a fin de recibir las sugerencias y alcances de las entidades públicas y privadas y de la ciudadanía en general;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, la Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación del Reglamento

Apruébese el Reglamento de la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial, que consta de doscientos catorce (214) artículos, doce (12) Disposiciones Complementarias Finales, diez (10) Disposiciones Complementarias Transitorias y una (1) Disposición Complementaria Derogatoria; el mismo que forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por la Ministra de Educación.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dos días del mes de mayo del año dos mil trece.

OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República

PATRICIA SALAS O'BRIEN
Ministra de Educación

REGLAMENTO DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

ÍNDICE

TÍTULO I **DISPOSICIONES GENERALES**

Capítulo I Objeto y ámbito de aplicación
Capítulo II Formación docente

Sub capítulo I De los roles institucionales en la formación docente
Sub capítulo II De la formación inicial
Subcapítulo III De la formación en servicio
Sub capítulo IV De la formación y capacitación de directivos
Sub capítulo V Del otorgamiento de becas para maestrías y doctorados.

TÍTULO II **LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

Capítulo III Estructura y evaluaciones

Sub capítulo I De la estructura de la carrera pública magisterial
Sub capítulo II De la rectoría y vigilancia de las evaluaciones

Capítulo IV Ingreso a la carrera pública magisterial

Sub capítulo I Del proceso de evaluación para el ingreso
Sub capítulo II Del programa de inducción docente

Capítulo V Permanencia y ascenso en la carrera pública magisterial

Sub capítulo I De la evaluación del desempeño docente
Sub capítulo II De la evaluación para el ascenso

Capítulo VI Acceso a cargos
Capítulo VII Aspectos comunes de los Comités de Evaluación

TÍTULO III **DEBERES, DERECHOS, ESTIMULOS, SANCIONES Y TÉRMINO DE LA CARRERA**

Capítulo VIII Deberes, derechos y estímulos
Capítulo IX Sanciones

Sub capítulo I De las faltas o infracciones
Sub capítulo II De la investigación
Sub capítulo III De la Comisión Permanente y Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes
Sub capítulo IV Del proceso administrativo disciplinario

Capítulo X Término y reingreso a la carrera

Sub capítulo I Del término de la carrera pública magisterial
Sub capítulo II Del reingreso a la carrera pública magisterial

TÍTULO IV **REMUNERACIONES, ASIGNACIONES E INCENTIVOS**

Capítulo XI Remuneraciones

Sub capítulo I De los conceptos generales sobre remuneraciones
Sub capítulo II De la remuneración íntegra mensual – RIM

Capítulo XII Asignaciones e incentivos

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

Capítulo XIII Jornada de trabajo y vacaciones

Sub capítulo I De la jornada de trabajo
Sub capítulo II De las vacaciones

Capítulo XIV Situaciones administrativas

Sub capítulo I De la reasignación
Sub capítulo II De la permuta
Sub capítulo III Del destaque
Sub capítulo IV Del encargo
Sub capítulo V De la licencia
Subcapítulo VI De la licencia con goce de remuneraciones
Subcapítulo VII De la licencia sin goce de remuneraciones
Sub capítulo VIII Del permiso

Capítulo XV Proceso de racionalización de plazas

TÍTULO VI EL PROFESOR CONTRATADO

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

TÍTULO I DISPOSICIONES

GENERALES CAPÍTULO I
OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto de la norma

1.1. El presente Reglamento tiene por objeto regular las disposiciones, criterios, procesos y procedimientos contenidos en la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial, cuya finalidad es normar las relaciones entre el Estado y los profesores que se desempeñan en las diversas instancias públicas de gestión educativa descentralizada, de acuerdo al marco legal vigente.

1.2. Para efectos del presente reglamento, el término Ley se refiere a la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial. Asimismo, cuando se hace referencia a institución educativa debe entenderse que se trata de una institución o de un programa educativo público, según corresponda.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

2.1. El presente Reglamento es de aplicación nacional y su alcance comprende a las Instituciones Educativas y programas educativos públicos de Educación Básica, en todas sus modalidades, niveles y ciclos, así como a los de Educación Técnico-Productiva, a las UGEL y DRE, como Instancias de Gestión Educativa Descentralizada del Gobierno Regional, a los Gobiernos Regionales y al MINEDU.

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

a) Los profesores nombrados con título pedagógico que se encontraban comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley Nº 24029 - Ley del Profesorado o la ley Nº 29062 - Ley de Carrera Pública Magisterial, y que son incorporados universal y automáticamente en los alcances de la Ley Nº 29944 - Ley de Reforma Magisterial.

b) Los profesores que previo concurso público ingresan a la carrera pública magisterial, de acuerdo a las normas establecidas en la Ley y el presente Reglamento.

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

Artículo 3. Siglas

Para los efectos de las disposiciones del presente Reglamento se entiende por:

a) CONEI : Consejo Educativo Institucional
b) COPALE : Consejo Participativo Local de Educación
c) COPARE : Consejo Participativo Regional de Educación
d) UGEL : Unidad de Gestión Educativa Local
e) DRE : Dirección Regional de Educación
f) EIB : Educación Intercultural Bilingüe
g) EBA : Educación Básica Alternativa
h) EBE : Educación Básica Especial
i) LGE : Ley General de Educación
j) MINEDU : Ministerio de Educación
k) PRONABEC : Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo
l) PRONOEI : Programa No Escolarizado de Educación Inicial
m) SINEACE : Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa

CAPÍTULO II
FORMACION DOCENTE

SUB CAPÍTULO I
DE LOS ROLES INSTITUCIONALES EN LA FORMACION DOCENTE

Artículo 4. Finalidad de la formación docente

4.1. La formación docente es un proceso continuo que comprende la formación inicial y la formación en servicio. Tiene por finalidad promover el desarrollo de las competencias profesionales establecidas en el Marco de Buen Desempeño Docente, con un enfoque integral que lo prepare para atender los requerimientos complejos, diversos y cambiantes del sistema educativo peruano.

4.2. Igualmente la formación docente prepara a los profesores para mejorar la enseñanza y los logros de aprendizaje de los estudiantes a través de las cuatro áreas de desempeño laboral que la Ley establece para la carrera pública magisterial.

Artículo 5. Rol rector del MINEDU en la formación docente

5.1. El MINEDU organiza, regula y dirige la ejecución de la política de formación docente continua a través de planes estratégicos, de mediano y largo plazo, que articulen sistémicamente los servicios de formación inicial y formación en servicio del profesor, con la finalidad de garantizar su acceso universal y permanente a oportunidades de desarrollo personal y profesional que cumplan con criterios de calidad y equidad.

5.2. En relación a la formación docente el MINEDU tiene los siguientes roles:

a) Articula las políticas de formación continua -inicial y en servicio- con las políticas de mejora de los logros de aprendizaje de los estudiantes y de reforma de las instituciones de educación básica y técnico productiva.

b) Diseña e implementa políticas que hagan atractiva la carrera docente de tal manera que los jóvenes con talento ingresen a la formación inicial docente.

c) Aprueba los criterios y procedimientos para seleccionar a los aspirantes a profesores y evaluar a los egresados de las instituciones de formación docente inicial.

d) Define las metas, la política curricular y los programas de formación docente para desarrollar las competencias establecidas en el Marco de Buen Desempeño Docente y, sobre esa base, los perfiles docentes específicos de las modalidades, forma, niveles y especialidades.

e) Armoniza, a través de los mecanismos de coordinación intergubernamental, las prioridades y los planes nacionales y regionales, para construir una oferta descentralizada articulada y diversificada de formación continua.

f) Promueve, apoya y difunde la innovación en la formación docente inicial y en servicio pudiendo celebrar para tal fin contratos o convenios con instituciones nacionales e internacionales.

g) Brinda asistencia técnica a los Gobiernos Regionales y sus instancias de gestión educativa descentralizada para diseñar y gestionar las políticas regionales de formación docente continua en sus respectivas jurisdicciones.

h) Involucra a otros sectores públicos, el sector privado y la sociedad civil en la implementación de medidas concretas para brindar una formación docente continua de calidad y con equidad, a través de acuerdos y convenios.

i) Establece los mecanismos para asegurar la pertinencia y calidad de la oferta formativa que brinden las instituciones públicas y privadas autorizadas para formar profesores.
j) Gestiona los recursos necesarios para implementar lo planificado.

Artículo 6. Rol del Gobierno Regional en la formación docente

6.1. En relación a la formación docente el Gobierno Regional tiene en su respectiva jurisdicción, los roles siguientes:

a) Alinea los planes regionales de formación docente continua con los planes y políticas nacionales de formación docente.
b) Asegura que las acciones de formación en servicio de su jurisdicción respondan a las demandas y políticas priorizadas en el Proyecto Educativo Regional.
c) Gestiona la provisión de los servicios de formación docente continua y destina recursos para cumplir con sus planes regionales de formación docente.
d) Vigila que las instituciones de formación docente públicas y privadas cumplan con criterios o estándares de calidad y equidad en los servicios que prestan.
e) Evalúa, con participación de la sociedad civil, los diferentes Programas de Formación en servicio que se desarrollan en su ámbito, velando por su efectiva implementación e impacto en el desarrollo profesional docente y en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
f) Promueve la innovación e investigación sobre la formación docente.

6.2. El Gobierno Regional y sus instancias de gestión educativa descentralizada promueven que las instituciones de formación docente que prestan servicios en su jurisdicción, innoven y desarrollen nuevas modalidades de formación inicial y en servicio que preparen a los profesores para mejorar la enseñanza y los logros de aprendizaje de sus estudiantes, en concordancia con las necesidades y demandas del sistema educativo regional y las necesidades educativas de los estudiantes de Educación Básica y Técnico Productiva. Esta promoción supone apoyo, facilidades, estímulos y difusión de las innovaciones que logren buenos resultados así como la eventual inclusión de sus aportes en la política regional.
6.3. El Gobierno Regional y sus instancias de gestión educativa descentralizada promueven que las instituciones que prestan servicios de formación docente continua en su jurisdicción, respeten el legado cultural de la región, innoven y desarrollen nuevas modalidades de formación continua.

Artículo 7. Rol de las instituciones de formación docente

7.1. Las instituciones de formación docente preparan al futuro profesor para desarrollar las competencias establecidas en el Marco de Buen Desempeño Docente, lo que implica habilitarlos en los cuatro dominios establecidos por éste:

a) Preparación para el aprendizaje.
b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
d) Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

7.2. Las instituciones de formación docente brindan formación inicial y en servicio en contacto temprano y continuo con el sistema escolar y la práctica en aula, en instituciones de Educación Básica y Educación Técnico-Productiva, en concordancia con los planes y programas del MINEDU y Gobiernos Regionales**.**

Artículo 8. Rol del profesor en su formación continua

8.1. El profesor debe participar en forma activa en los procesos formativos convocados y organizados por la institución educativa, los Gobiernos Regionales y sus instancias de gestión educativa descentralizada y el MINEDU, en la perspectiva de fortalecer las competencias profesionales establecidas en el Marco de Buen Desempeño Docente y asumir nuevas responsabilidades profesionales en el sistema educativo público, que contribuyan a mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.
8.2. El profesor puede formar parte de colectivos o comunidades profesionales generadas en la institución educativa, redes educativas locales o en redes virtuales, con el objetivo de reflexionar y profundizar sobre la práctica pedagógica, el conocimiento en un área curricular específica o la interrelación entre una o más áreas del currículo de Educación Básica y Técnico-Productiva.
8.3. El profesor puede participar también en otros espacios formativos elegidos libremente con la finalidad de fortalecer su desarrollo personal, social y profesional.
8.4. La participación del profesor en la formación en servicio no debe afectar el normal funcionamiento del servicio educativo.

Artículo 9.- Coordinación con el SINEACE

9.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley, el MINEDU coordina con los órganos operadores del SINEACE que garantizan la calidad de las instituciones de formación docente, los criterios e indicadores aprobados para la evaluación de los docentes, para que sean considerados como elemento vinculante en los procesos de acreditación de carreras y programas de formación docente, tanto de pregrado como de postgrado, así como en los procesos de certificación de competencias profesionales para la docencia.
9.2. Adicionalmente, como medio de asegurar la calidad de la formación que brindan las instituciones de formación docente, el MINEDU acuerda con los órganos operadores del SINEACE, lo siguiente:

a) Metas de acreditación de instituciones de formación docente, en el corto y mediano plazo.
b) Mecanismos para evaluar el impacto, en la mejora de la enseñanza, de los procesos de acreditación de carreras de educación y de los procesos de certificación de competencias profesionales de los profesores.

SUB CAPÍTULO II
DE LA FORMACION INICIAL

Artículo 10. Finalidad de la formación inicial
La formación inicial tiene por finalidad preparar a los futuros profesores para ejercer con propiedad e idoneidad la docencia en las diferentes modalidades, formas, niveles y ciclos de la Educación Básica y Técnico Productiva, en el marco de la finalidad establecida en el artículo 4 del presente Reglamento.

Artículo 11. Formación inicial y servicio educativo público

11.1. El Estado, a través de las instituciones correspondientes**,** norma y ejecuta procesos para la creación, autorización o término del funcionamiento de las instituciones de educación superior que brindan formación inicial, garantizando la calidad de sus servicios a través de la acreditación obligatoria de sus carreras y programas.
11.2. La Ley concibe a la formación inicial como un proceso que forma profesionales para su posible y eventual reclutamiento por el servicio educativo público, cuya eficacia y eficiencia es comprobada, entre otros medios, a través de la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial.
11.3 El MINEDU regula la formación inicial que se imparte en los institutos y escuelas superiores que forman profesores y coordina con las universidades la actualización de los programas de las facultades de educación para que incorporen en sus programas las necesidades del servicio educativo. Para ello, pone a su disposición los requerimientos de formación inicial que se desprenden de las evaluaciones para el ingreso a la carrera pública magisterial, desempeño docente, acceso

y permanencia en cargos, en las diversas modalidades, formas, niveles y ciclos del sistema educativo.

SUB CAPÍTULO III
DE LA FORMACIÓN EN SERVICIO

Artículo 12. Finalidad de la formación en servicio
La formación en servicio tiene por finalidad:

a) Ofrecer oportunidades para que los docentes, en los mismos espacios en que se desempeñan, puedan construir nuevo conocimiento respecto a su práctica, teorizar sobre su trabajo y conectarlo con aspectos más amplios, trabajar en comunidades docentes y participar en la construcción de proyectos educativos.
b) Mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y la capacidad de los docentes para reflexionar constantemente sobre sus prácticas, a fin de hacerlas cada vez más pertinentes y efectivas.
c) Fortalecer las competencias y desempeños profesionales establecidos en el Marco de Buen Desempeño Docente durante su ejercicio profesional.
d) Promover la especialización y actualización permanente de los profesores en las modalidades, niveles y especialidades en las que enseñan.
e) Incidir en la renovación de su práctica pedagógica en concordancia con las necesidades y demandas de aprendizaje de los estudiantes, los avances pedagógicos, científicos, y tecnológicos, considerando el propio contexto donde se labora y las prioridades de política educativa local, regional y nacional.

Artículo 13. Planificación y gestión descentralizada de la formación en servicio

13.1. La política de formación docente en servicio se gestiona a través de un plan nacional y planes regionales descentralizados.
13.2. El Plan Nacional de Formación Docente en Servicio establece los lineamientos de política, las modalidades, las metas nacionales y los resultados esperados de las acciones de formación en servicio en el país. Es aprobado, monitoreado y evaluado por el MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales.
13.3. Los Planes Regionales de Formación Docente en Servicio establecen las prioridades, metas y resultados esperados de la formación en servicio en cada región en concordancia con el Plan Nacional de Formación Docente en Servicio, las necesidades formativas de los profesores de Educación Básica y Técnico-Productiva de la Región y las demandas de aprendizaje de las diversas poblaciones que habitan el territorio. Son aprobados, monitoreados y evaluados por los Gobiernos Regionales y sus instancias de gestión educativa descentralizada.
13.4. Las instituciones educativas de Educación Básica y de Educación Técnico-Productiva, generan condiciones y brindan facilidades para promover la participación, permanencia y culminación efectiva del profesor en las acciones de formación en servicio.
13.5. Los Gobiernos Regionales identifican anualmente prioridades para la formación en servicio en concordancia con las prioridades nacionales establecidas por el MINEDU.

Artículo 14. Fuentes de información para la planificación de la formación en servicio

14.1. La formación en servicio es planificada teniendo en cuenta las siguientes fuentes de información:

a) Los estudios de oferta y demanda de formación en servicio.
b) Las demandas para ampliación de cobertura de atención y mejora de calidad.
c) Las prioridades de política educativa regional y nacional.
d) Los resultados de la evaluación de rendimiento estudiantil realizadas por el MINEDU.
e) Los resultados de las evaluaciones docentes de ingreso, desempeño laboral, ascenso y acceso a cargo, según corresponda.
f) Las demandas de formación docente que se desprenden de investigaciones, estudios independientes, autoevaluación con fines de acreditación, entre otras fuentes.
g) Los requerimientos de los propios profesores recogidos a través de diversos medios oficiales establecidos por el MINEDU en coordinación con los gobiernos regionales y locales.
h) Otras consideraciones establecidas en la política de desarrollo docente.

14.2. Los Directores de las Instituciones Educativas públicas presentan a la UGEL y/o DRE las necesidades de capacitación de los profesores que integran su institución educativa a fin de ser consideradas para la elaboración del Plan de Formación Docente en Servicio. El informe emitido debe indicar la priorización de las necesidades de formación en servicio en función al número de profesores a atender, el número de estudiantes a beneficiar y otros criterios de priorización que consideren pertinentes.

Artículo 15. Diversidad de la oferta de formación en servicio

15.1 La formación en servicio es flexible y diversificada pudiendo utilizar una amplia gama de posibilidades, en concordancia con las políticas nacionales y regionales de desarrollo docente. La formación en servicio se distingue por su finalidad, duración, diseños u otros.
15.2. Por su finalidad las acciones de formación en servicio pueden ser:

a) De actualización, cuando permiten acceder al manejo teórico-práctico de los últimos avances de la pedagogía y las disciplinas relacionadas con el currículo.
b) De especialización, cuando profundizan el desarrollo de competencias en algún campo específico de la pedagogía o alguna disciplina, de un área afín a lo que certifica su título profesional inicial.
c) De segunda especialidad cuando se refiere a un campo específico de la pedagogía o alguna disciplina relacionada al currículo en un área distinta a la del título profesional inicial del profesor.
d) De postgrado cuando se refieren a estudios conducentes a un grado académico, que se obtiene a través de una investigación rigurosa que enriquece el conocimiento.

15.3. Por su duración pueden ser cursos de diversas cargas horarias que van desde un día hasta dos o más años.
15.4. Por su diseño pueden ser pasantías, viajes de estudio, talleres, cursos virtuales, semipresenciales, presenciales con apoyo en plataforma digital, autoinstructivos, semipresenciales con acompañamiento pedagógico en aula, organizados para atención individual de profesores o como colectivos de una misma institución educativa, entre otros.

Artículo 16.- Ejecución de la formación en servicio

16.1. La formación en servicio puede ser ejecutada por:

a) Las instituciones de educación básica y técnico productiva, respecto de su personal.
b) Las instituciones de educación superior acreditadas.
c) El Ministerio de Educación.
d) Los Gobiernos Regionales.

16.2 En caso que los Gobiernos Locales ofrezcan programas de formación en servicio deben contar con la autorización previa de los Gobiernos Regionales.

Artículo 17.- Evaluación de la formación en servicio

17.1. La evaluación de los participantes en los programas de formación en servicio está centrada en

un enfoque de evaluación por competencias que se desarrolla principalmente en función a los desempeños de los participantes en relación a su práctica pedagógica en aula y/o de acuerdo al área de desempeño laboral donde se ubica el profesor participante de estos programas.

17.2. El MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales, desarrolla mecanismos que permitan evaluar el impacto de los diferentes programas de formación en servicio realizados, tomando como referentes la puesta en marcha de innovaciones educativas, el desempeño docente, la evaluación para la permanencia en el cargo y ascenso en la carrera pública magisterial. Estas acciones tienen por finalidad evaluar la efectividad de la formación en servicio de un periodo determinado y son indispensables para la planificación de las futuras acciones, incluida la selección de la(s) entidad(es) formadora(s).

17.3. Adicionalmente el MINEDU puede evaluar el impacto de los programas de formación en servicio en la dinámica de la vida escolar y en los niveles de logro alcanzados por los estudiantes.

SUB CAPÍTULO IV
DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE DIRECTIVOS

Artículo 18.- Finalidad de la formación de Directivos

La formación de Directivos tiene por finalidad fortalecer las competencias del profesor que ejerce cargos directivos para consolidarse como líder del Proyecto Educativo Institucional, además de gestionar con eficacia y eficiencia los recursos de la institución educativa, con miras al progresivo empoderamiento de la institución educativa como primera Instancia de Gestión Educativa Descentralizada. Introduce en la formación aspectos pedagógicos, administrativos, financieros y organizacionales que le permitan ejercer un liderazgo pedagógico e institucional, centrado en la persona, que propicie el buen clima escolar y la reducción de los conflictos interpersonales.

Artículo 19.- Organización del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas

19.1. El Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de instituciones educativas es normado y organizado por el MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales a través de sus instancias de gestión educativa.

19.2. Para la ejecución del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de instituciones educativas el MINEDU o los Gobiernos Regionales pueden celebrar contratos o convenios con universidades, institutos y escuelas de educación superior acreditadas y otras instituciones especializadas de experiencia comprobada, en el desarrollo de competencias de dirección educativa.

Artículo 20.- Criterios para el diseño del Programa de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas

20.1. El Programa se diseña y ejecuta teniendo en cuenta el desarrollo de competencias para un liderazgo escolar efectivo, considerando las dimensiones pedagógica e institucional.

20.2. Los aspectos relacionados con la organización, regulación, implementación y evaluación del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Sub Directores de Instituciones Educativas toman como referencia la propuesta Marco de Buen Desempeño del Directivo y se detallan en normas específicas formuladas para tal fin.

20.3. Adicionalmente el MINEDU puede evaluar el impacto de los Programas de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores en la dinámica de la vida escolar y en los niveles de logro alcanzados por los estudiantes.

SUB CAPÍTULO V
DEL OTORGAMIENTO DE BECAS PARA MAESTRÍAS Y DOCTORADOS

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

21.1. El MINEDU, a través del PRONABEC y los Gobiernos Regionales otorgan becas dirigidas a todos los profesores que laboran en el servicio educativo público, para realizar estudios de maestría o doctorado en educación.

21.2. En el marco de las políticas inclusivas y de equidad, en cada concurso público anual se establecen criterios de selección que garanticen un número de becas para los profesores que laboren en las siguientes condiciones:

a) Institución educativa unidocente o multigrado.
b) Zona rural, de frontera o declarada en emergencia.
c) Educación intercultural bilingüe.
d) Atención a necesidades educativas especiales.

21.3. El postulante que invoque alguna de las condiciones mencionadas debe estar laborando en las referidas áreas al momento del concurso y contar con un tiempo mínimo de tres (03) años continuos o cinco (05) acumulados, en dicha condición.

21.4. En todos los casos el postulante deber haber logrado previamente su admisión a las maestrías y/o doctorados en universidades elegibles para las becas de postgrado nacional o internacional. Este es requisito indispensable para participar en el concurso.

21.5. En cada convocatoria se establecen los plazos, formas de postulación, funciones y características de los Comités Especiales, entre otros aspectos procedimentales propios de cada concurso.

Artículo 22.- Criterios individuales para la selección

Los criterios individuales para la selección de los postulantes son los siguientes:

a) El puntaje obtenido en el proceso de admisión a la Universidad, para la maestría o doctorado al que postula.
b) El resultado de la última evaluación de desempeño docente o desempeño en el cargo.
c) El récord académico en las actividades de capacitación de formación en servicio, organizadas por el MINEDU, en las que participe con anterioridad a la convocatoria.
d) Los reconocimientos obtenidos por el diseño y aplicación de proyectos de innovación pedagógica.
e) El récord de asistencia y permanencia en la institución educativa, expedido por el Director con el aval del CONEI y visado por la UGEL.
f) Otros criterios que establezca la convocatoria anual.

Artículo 23.- Planificación de los concursos para el otorgamiento de becas

23.1. Los concursos de becas son planificados, ejecutados y evaluados por las dependencias correspondientes del MINEDU. Anualmente, se establecen los objetivos y alcances de la convocatoria, las que incluyen entre otros aspectos:

a) Las líneas de investigación a las que deben estar adscritas las menciones y proyectos de tesis de los postulantes.
b) Las universidades y facultades o escuelas nacionales y extranjeras elegibles

23.2. Las líneas de investigación a que se refiere el literal a) del presente artículo son determinadas por el MINEDU en base a las necesidades del servicio consideradas prioritarias para el periodo en el que se realiza la convocatoria y están ligadas con el área de desempeño laboral del profesor postulante.

23.3. En las bases de cada concurso se establece la metodología para evaluar los criterios establecidos y las ponderaciones que permitan la adjudicación de las becas, los impedimentos para postular, los criterios de elegibilidad de las universidades nacionales y extranjeras, entre otros aspectos específicos.

Artículo 24.- Beneficios del profesor becado

El profesor que accede a la beca goza de los siguientes beneficios:

a) Licencia con goce de haber.
b) Pago de los aranceles y costos del estudio.
c) Subvención de gastos de alimentación.
d) Subvención para gastos de transporte, movilidad interna y alojamiento, cuando corresponda.
e) Subvención para la realización de la investigación y sustentación de tesis.
f) Subvención para idioma extranjero.
g) Servicio de tutoría.
h) Seguro de salud, accidentes y de vida.
i) Subvención de pasajes aéreos y gastos de instalación al inicio y término de los estudios en el extranjero.
j) Otros especificados en la respectiva convocatoria.

Artículo 25.- Obligaciones del profesor becado

Son obligaciones del profesor durante y después del periodo de beca:

a) Sujetarse al proceso de evaluación y monitoreo de su desempeño y rendimiento académico, a cargo del MINEDU.
b) Culminar los estudios y sustentar la tesis para optar el grado, la misma que debe coincidir con las líneas de investigación consideradas en la convocatoria.
c) Retornar a su plaza de origen y prestar servicios en el sistema educativo público, como mínimo, por el doble del tiempo que dure la beca.
d) Participar organizadamente en actividades para la socialización y aplicación de los resultados de la investigación realizada, en beneficio de los profesores de instituciones educativas para los que resulte pertinente y relevante.
e) Participar en proyectos de innovación vinculados con la investigación realizada.
f) Aprobar los cursos contenidos en el plan de estudios.
g) Cumplir con los plazos y otras formalidades establecidas en la convocatoria en caso de renuncia o abandono de la beca.
h) Otras que se determinen en las bases de cada convocatoria.

Artículo 26.- Monitoreo a los becarios

26.1. El MINEDU implementa un mecanismo para monitorear el desempeño del becario. Dicho mecanismo puede utilizar plataformas tecnológicas de la información y comunicación que permitan al becario evidenciar sus avances académicos, los resultados de evaluación formativa y de investigación, tanto en el caso de realizar estudios en el país como en el extranjero.

26.2. El proceso de monitoreo al becario está orientado a evaluar su desempeño y adicionalmente la eficacia y seriedad del servicio formativo ofrecido por la Universidad elegida, para efecto de su inclusión o no en futuras convocatorias.

26.3. El monitoreo incluye también el cumplimiento de las obligaciones del becario establecidas en el artículo que antecede y que son posteriores a la culminación de sus estudios.

26.4. Si en el proceso de monitoreo se evidencia que el profesor no asume con responsabilidad los estudios, desaprueba cursos, incurre en faltas éticas asociadas a la elaboración de su investigación o a su desempeño estudiantil, se le suspende la licencia con goce de remuneraciones y se establece como responsabilidad económica el reintegro de los costos incurridos hasta la fecha en que es retirado. Igual medida corresponde en caso de no cumplir con el literal c) del artículo anterior.

TÍTULO II

LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

CAPÍTULO III
ESTRUCTURA Y EVALUACIONES

SUB CAPÍTULO I DE LA ESTRUCTURA DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 27.- Estructura de la carrera pública magisterial

27.1. La carrera pública magisterial se estructura en ocho (08) escalas magisteriales cada una de las cuales tiene requisitos específicos vinculados a tiempo de permanencia, formación académica y competencias pedagógicas diferenciadas, tomando como base el Marco de Buen Desempeño Docente.

27.2. Para el cómputo del tiempo mínimo de permanencia en una escala magisterial se toma como referencia el año calendario.

Artículo 28.- Evaluaciones

28.1. La carrera pública magisterial considera las siguientes evaluaciones:

a) Evaluación para el ingreso a la carrera
b) Evaluación de desempeño docente
c) Evaluación para el ascenso
d) Evaluación para el acceso y desempeño en los cargos

28.2. Todas las evaluaciones tienen una finalidad fundamentalmente formativa y permiten al MINEDU y a los Gobiernos Regionales identificar las acciones de formación que resulten convenientes para promover la mejora continua del profesor, su ascenso y movilidad por las diferentes áreas de desempeño laboral que conforman la carrera.

Artículo 29.- Permanencia en las escalas para profesor rural y zona de frontera

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

29.2. Para tener derecho al beneficio por ruralidad y zona de frontera a que se refiere el numeral anterior, el profesor debe haber trabajado un tiempo mínimo de tres (03) años continuos o cinco (05) acumulados en área rural o zona de frontera, además de estar prestando servicios en las referidas áreas al momento del concurso de ascenso.

Artículo 30.- Cargos de las áreas de desempeño laboral

30.1 La carrera pública magisterial comprende cuatro (04) áreas de desempeño laboral que posibilitan el desarrollo profesional del profesor a través de cargos y funciones que tienen incidencia en la calidad de la prestación del servicio educativo. Dichas áreas son:

a) Gestión Pedagógica.- En esta área los profesores planifican, conducen, acompañan y evalúan los diferentes procesos pedagógicos que aseguren los logros de aprendizaje de los estudiantes al interior de la institución educativa.

b) Gestión Institucional.- En esta área los profesores gestionan los procesos de planificación, conducción, supervisión y evaluación de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada que corresponda, lo que incluye el desarrollo profesional del personal a su cargo y la administración de los recursos materiales y económicos.

c) Formación Docente.- En esta área los profesores diseñan, ejecutan y evalúan programas de formación de sus

pares, en el marco de política de formación docente continua, además de elaborar estrategias de acompañamiento pedagógico a los profesores de las instituciones educativas para mejorar su práctica docente.

d) Innovación e Investigación.- Los profesores de esta área diseñan, ejecutan y evalúan proyectos de innovación e investigación pedagógica que coadyuven a generar conocimientos sobre buenas prácticas docentes e innovaciones pedagógicas, orientados a mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes y al mismo tiempo incentivar en sus pares, prácticas investigativas e innovadoras que estimulen la creatividad y desarrollo docente.

30.2. El MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales y sus instancias de gestión educativa descentralizada, establece o suprime cargos en cada área de desempeño laboral por necesidad del servicio educativo, atendiendo las características y requerimientos de las diversas modalidades y formas del sistema educativo. Para ello se siguen los procedimientos administrativos establecidos institucionalmente.

30.3. Los cargos son implementados mediante Resolución Ministerial, precisándose en todos los casos su naturaleza, funciones principales, jornada laboral y dependencia administrativa.

30.4. Todos los cargos a los que se desplace el profesor luego de ingresar a la carrera pública magisterial son de duración determinada y su acceso es por concurso.

Artículo 31.- Cargo inicial y acceso a otros cargos

31.1. Los profesores desarrollan su función en los cargos ubicados en cada una de las áreas de desempeño laboral, teniendo como cargo inicial el de profesor de aula o asignatura en el Área de Gestión Pedagógica. En su cargo de origen el profesor es evaluado en su desempeño laboral.

31.2. Cuando el profesor accede a otros cargos de las áreas de desempeño laboral es evaluado en el desempeño de los mismos durante su periodo de gestión. En caso de ser desaprobado retorna a su cargo inicial o uno equivalente de su jurisdicción.

31.3. El cargo inicial del profesor que accede a otros cargos es cubierto mediante contrato en su primer periodo de designación. De ser ratificado por un periodo adicional, luego de la respectiva evaluación, el cargo se cobertura mediante nombramiento, contrato o reasignación.

Artículo 32.- Escalafón Magisterial

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

32.2. El MINEDU regula la estructura y contenido del registro escalafonario así como el procedimiento estandarizado para su actualización, el cual es de cumplimiento obligatorio por las instancias de gestión educativa descentralizada. La información del escalafón es pública, de conformidad con las normas nacionales sobre transparencia y acceso a la información.

32.3. El registro de la información se realiza de manera automatizada, descentralizada y continua. La actualización del Escalafón es obligación de la UGEL y su incumplimiento da lugar a la instauración de un proceso administrativo disciplinario por incumplimiento de deberes.

32.4. La actualización de la información referida a la formación académica y otros méritos del profesor, es responsabilidad del mismo. Esta información debidamente documentada es la única considerada en las distintas evaluaciones a que se refiere la Ley.

32.5. Las sanciones impuestas al profesor constituyen deméritos y se registran de oficio en el escalafón magisterial. Igualmente se registran las sentencias judiciales condenatorias por delito doloso y las resoluciones de inhabilitación con autoridad de cosa juzgada. Su eliminación se rige de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley.

SUB CAPÍTULO II
DE LA RECTORÍA Y VIGILANCIA DE LAS EVALUACIONES

Artículo 33.- Rectoría del MINEDU y rol de los Gobiernos Regionales en las evaluaciones

33.1. El MINEDU establece las políticas nacionales y las normas de evaluación docente en base a las cuales se determinan modelos de evaluación docente, criterios, indicadores e instrumentos de evaluación y los mecanismos de supervisión y control de los procesos para garantizar su transparencia, objetividad y confiabilidad.

33.2. Los criterios, indicadores e instrumentos de evaluación que el MINEDU aprueba para los diferentes procesos de evaluación docente a que se refiere la Ley y el presente reglamento, recogen las peculiaridades de las diversas modalidades, formas, niveles y ciclos del sistema educativo, así como las necesidades de interculturalidad y bilingüismo cuando corresponda. Todo ello en coordinación con los Gobiernos Regionales.

33.3. Cuando la evaluación se realiza a través de convenios con universidades públicas y contratos con universidades privadas acreditadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley, el MINEDU establece las funciones, responsabilidades y consecuencias por el eventual incumplimiento de obligaciones por parte de la entidad con la que se celebra el Convenio, así como su vinculación con los Comités de Evaluación cuando corresponda.

33.4. El Gobierno Regional, a través de sus instancias descentralizadas de gestión educativa, es responsable de las siguientes acciones:

a) Colabora con el diseño y planificación de los procesos de evaluación.

b) Consolida las plazas vacantes de su jurisdicción y proporciona la información requerida para la determinación de las metas de plazas a cubrir por UGEL y por región así como la calendarización de los procesos de evaluación.

c) Apoya a la gestión logística del proceso.

d) Ejecuta el proceso de evaluación en su jurisdicción así como la capacitación de los Comités de Vigilancia y los Comités de Evaluación de conformidad con los lineamientos aprobados por el MINEDU, garantizando la transparencia y rigurosidad de los procesos.

e) Publica y promueve la difusión de los resultados de las evaluaciones en los plazos establecidos según la convocatoria.

f) Brinda asistencia técnica a los Comités de Evaluación de las instituciones educativas.

33.5 El Gobierno Regional supervisa los procesos de evaluación en caso que se realicen mediante convenio con universidades públicas o contratos con universidades privadas acreditadas.

Artículo 34.- Comité de vigilancia

34.1. Para los concursos que se desarrollen a nivel de institución educativa o UGEL, los Gobiernos Regionales, a través de la DRE, son los responsables de la conformación y funcionamiento del Comité de Vigilancia, el cual está integrado por un representante de la DRE que lo preside, un representante del MINEDU y dos representantes del COPARE.

34.2. Los miembros del COPARE deben ser representantes de la sociedad civil de reconocido prestigio social, preferentemente representantes de instituciones de educación superior, de formación docente, del empresariado local o de entidades gubernamentales no pertenecientes al sector educación, elegidos en Asamblea General del COPARE. Su función es brindar a la comunidad la garantía de honestidad y credibilidad del proceso de evaluación, de conformidad con lo establecido en el artículo 22, literal c) de la LGE.

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

34.4. El MINEDU y el Gobierno Regional a través de sus instancias de gestión educativa descentralizada pueden

establecer pautas específicas para el Comité de Vigilancia en las normas de convocatoria de los concursos.

Artículo 35.- Funciones del Comité de Vigilancia:
Son funciones del Comité de Vigilancia:

a) Cautelar la transparencia de los procesos y el cumplimiento de las normas emitidas para la ejecución de las evaluaciones. A través de diversos mecanismos solicita y recibe información de las instituciones educativas y de la comunidad que permitan adoptar medidas correctivas.
b) Pedir el apoyo de entidades gubernamentales como la Defensoría del Pueblo y el Ministerio Público u otras entidades de la sociedad civil, cuando lo considere conveniente para hacer más eficaz el ejercicio de su función.
c) Emitir informes al Gobierno Regional y al MINEDU dando cuenta de las condiciones de transparencia y legalidad en que se desarrolló el proceso o los procesos de evaluación donde participó.

CAPÍTULO IV
INGRESO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

SUB CAPÍTULO I
DEL PROCESO DE EVALUACIÓN PARA EL INGRESO

Artículo 36.- Objetivo de la evaluación para el ingreso a la carrera
El proceso de evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial tiene por objetivo garantizar el nombramiento en la primera escala de la carrera pública magisterial de profesores calificados, cuya labor eleve la calidad del servicio educativo público.

Artículo 37.- Documentación para acreditar requisitos para el ingreso

37.1. Los requisitos generales y específicos a que se refiere el artículo 18 de la Ley son acreditados a través de los documentos que se consignen en las respectivas convocatorias, lo que puede incluir declaraciones juradas.
37.2. El postulante debe estar debidamente colegiado en el Colegio de Profesores del Perú o alguna filial regional.
37.3. Los ganadores de la plaza vacante de un concurso deben presentar los documentos de valor oficial señalados como requisito en la convocatoria y en el caso de las condenas por delitos a que se refieren los literales c) y d) del numeral 18.1 de la Ley, se deben presentar certificados de antecedentes penales y judiciales de carácter nacional.
37.4. En cualquier estado del proceso, en caso se compruebe la presentación de documentación adulterada o falsa, el postulante es retirado por disposición de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, estando impedido de participar en los concursos para contratación o ingreso a la carrera docente por un periodo no menor de cinco (5) años, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan.
37.5. En caso que la situación descrita en el numeral anterior sea detectada luego de haberse producido el nombramiento, la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada procede a declarar la nulidad de dicho acto, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que corresponda.

Artículo 38.- Etapas del proceso de evaluación para el Ingreso a la Carrera Pública Magisterial

38.1. El proceso de evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial se divide en dos etapas: una nacional y otra en la institución educativa.
38.2. La primera etapa nacional está a cargo del MINEDU, se realiza a través de una prueba nacional clasificatoria que, en concordancia con el Marco de Buen Desempeño Docente, evalúa:

a) Habilidades generales,
b) Conocimientos disciplinarios o de la especialidad.
c) Conocimientos pedagógicos y curriculares.

38.3. El MINEDU define el marco conceptual, la matriz de especificaciones técnicas y el sistema de calificación de la prueba nacional clasificatoria. Las consideraciones a tener en cuenta en el caso de postulantes a educación intercultural bilingüe se establecen en coordinación con los Gobiernos Regionales. Clasifican a la segunda etapa los postulantes que alcanzan los puntajes mínimos establecidos en el sistema de calificación. Los resultados oficiales de la primera etapa se publican en el portal del MINEDU, de los Gobiernos Regionales y de las instancias de gestión educativa descentralizada.
38.4. La segunda etapa está a cargo de la institución educativa y en ella se evalúa la capacidad didáctica, formación profesional, méritos y experiencia profesional del profesor. Los procedimientos, instrumentos y sistema de calificación de esta segunda etapa son definidos por el MINEDU, teniendo en cuenta las peculiaridades de las diversas modalidades, formas, niveles y ciclos del sistema educativo, así como los requerimientos de las instituciones de educación intercultural bilingüe.
38.5. El puntaje total del postulante para determinar su ubicación en el cuadro de méritos, resulta de sumar los puntajes obtenidos en la primera y segunda etapa en escala vigesimal o su equivalente. El postulante es nombrado siempre que alcance plaza vacante y supere el puntaje mínimo establecido, en estricto orden de méritos. Los resultados oficiales finales de la evaluación de ingreso a la carrera pública magisterial se publican en el portal del MINEDU, de los Gobiernos Regionales y sus instancias de gestión educativa descentralizada.

Artículo 39.- Comité de Evaluación para el ingreso a la carrera

39.1. La evaluación en la segunda etapa del concurso de ingreso a la carrera está a cargo de un Comité de Evaluación integrado por:

a) El Director de la institución, titular o encargado, quien lo preside.
b) El Subdirector o Coordinador Académico del nivel o modalidad que corresponda.
c) Un representante de los padres de familia integrante del CONEI o el que haga sus veces.

39.2. En el caso de las instituciones educativas unidocentes y multigrado, el Comité de Evaluación es conformado por la DRE o UGEL, según corresponda, con los siguientes miembros:

a) Un Especialista de Educación de la UGEL o DRE, según modalidad y nivel cuando corresponda, quien la preside.
b) El Director de la Red Educativa o en su defecto un representante de los profesores de escala igual o superior, de la modalidad, ciclo o nivel del evaluado.
c) Un representante de los padres de familia, integrante del Consejo Educativo Institucional de la Red a la que pertenece la institución educativa.

39.3. El representante de los padres de familia debe ser elegido por votación mayoritaria en asamblea general y contar con formación docente, o educación superior, preferentemente.

Artículo 40.- Plazas vacantes desiertas

40.1. Las plazas vacantes sometidas a concurso público son declaradas desiertas por el Comité de Evaluación cuando al finalizar el proceso de la segunda etapa no hubiera ganador o postulante.
40.2. Las plazas que sean declaradas desiertas son adjudicadas por contrato, previo concurso público, de acuerdo a las normas nacionales establecidas.

SUB CAPÍTULO II
DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DOCENTE

Artículo 41.- Programa de inducción

41.1. El programa de inducción del profesor que ingresa a la primera escala de la carrera magisterial, sin experiencia

previa o menor a dos (02) años en la docencia pública, se inicia inmediatamente después del nombramiento y dura un periodo no mayor de seis (06) meses. Tiene la finalidad de fortalecer sus competencias profesionales y personales, facilitar su inserción laboral en la institución educativa y promover su compromiso y responsabilidad institucional.

41.2. La ejecución del programa de inducción está a cargo de un profesor mentor, designado mediante concurso de alcance regional entre profesores de la tercera escala magisterial. Este profesor puede ser de la misma institución educativa o de una institución perteneciente a la misma UGEL en la cual labora el profesor en periodo de inducción.

41.3. En el caso de instituciones educativas unidocentes el programa es ejecutado con el acompañamiento de un profesor de la red educativa o de la institución educativa más cercana, designado por la UGEL.

41.4. En el caso de los docentes que acceden a una plaza por contrato, participan del programa de inducción únicamente aquellos que ocupan plazas orgánicas vacantes por primera vez. Mientras se desarrolle el programa de inducción estas plazas no serán comprendidas en el proceso de reasignación.

41.5. La evaluación del docente beneficiario del programa de inducción se realiza de acuerdo a los criterios que se desprenden del Marco de Buen Desempeño Docente. Sus resultados se incorporan a la calificación de la primera evaluación de desempeño docente.

41.6. El profesor mentor que desarrolle el proceso de inducción a los docentes bilingües nombrados, debe tener dominio de la lengua originaria respectiva.

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

Las funciones del profesor mentor son establecidas en la descripción del cargo a la que se refiere la Primera Disposición Complementaria Final del presente Reglamento.

Artículo 43.- Responsabilidades del profesor durante el programa de inducción

El profesor beneficiario del programa de inducción, además de cumplir con las normas establecidas en el Reglamento Interno de la institución educativa, tiene las siguientes responsabilidades:

a) Mantener una coordinación e información permanente con el profesor mentor sobre la planificación, ejecución y evaluación de su labor pedagógica.

b) Asistir a las reuniones que convoque el profesor mentor y participar en las actividades que contribuyen a su mejor integración a la institución educativa

c) Entregar al profesor mentor las evidencias de su trabajo pedagógico cuando se lo requiera.

CAPÍTULO V PERMANENCIA Y ASCENSO EN LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

SUB CAPÍTULO I DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 44.- Objetivo de la evaluación de desempeño docente

La evaluación de desempeño docente tiene por objetivo:

a) Comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor establecidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.

b) Identificar las necesidades de formación en servicio del profesor para brindarle el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica docente.

c) Identificar a los profesores cuyo desempeño destacado les da la posibilidad de acceder a los incentivos a que se refiere el artículo 60 de la Ley.

Artículo 45.- Obligatoriedad de la evaluación de desempeño docente

45.1. La evaluación de desempeño docente es de carácter obligatorio para todos los profesores comprendidos en la carrera pública magisterial y se realiza como máximo cada tres (03) años.

45.2. De conformidad con lo establecido en el literal a) del artículo 49 de la Ley, el profesor que sin causa justificada no se presenta a la evaluación de desempeño, es destituido y retirado del cargo, previo proceso administrativo disciplinario.

Artículo 46.- Comités de evaluación de desempeño docente

46.1. La evaluación de desempeño docente es realizada por un Comité de Evaluación integrado por:

a) El Director de la institución educativa.

b) El Subdirector o Coordinador Académico del nivel.

c) Un profesor de la misma modalidad, forma, nivel o ciclo que el evaluado y de una escala magisterial superior.

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

a) El Director de Red o el representante de la UGEL, según corresponda, quien lo preside

b) Dos profesores de la Red de la misma modalidad, forma, nivel o ciclo que el evaluado y de una escala magisterial igual o superior.

46.3 El Director y los demás integrantes de los Comités de Evaluación de Desempeño Docente son capacitados y certificados por el MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales para el cumplimiento de su función.

Artículo 47.- Criterios e indicadores para la evaluación de desempeño

47.1. El MINEDU determina los criterios e indicadores para la evaluación de desempeño en base a los cuatro dominios establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente, considerando las diferentes modalidades, formas, niveles y ciclos que integran el sistema educativo peruano. Este proceso es realizado en coordinación con las diversas Direcciones del MINEDU responsables de las mismas.

47.2 La evaluación de desempeño docente incluye necesariamente la evaluación de la práctica docente en el aula frente a los estudiantes.

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

Artículo 48.- Supervisión del Comité por funcionarios del MINEDU

48.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley, los Comités de Evaluación de Desempeño Docente que son presididos por Directivos que no estén certificados para ejercer su función, por no haber participado o no haber aprobado el programa de capacitación correspondiente, realizan su función bajo la supervisión de profesionales asignados para el efecto por el MINEDU.

48.2. Los supervisores designados por el MINEDU cumplen una función de asistencia técnica y pueden provenir de entidades especializadas con las que el Ministerio haya establecido un Convenio.

48.3. La supervisión no constituye limitación para el ejercicio de las funciones del Comité de Evaluación Docente, establecidas en el presente Reglamento.

Artículo 49.- Programa de desarrollo profesional

49.1. Los profesores que desaprueban la evaluación de desempeño docente participan de un programa de

desarrollo profesional durante seis (06) meses para fortalecer sus capacidades pedagógicas y personales.

49.2. El programa es diseñado y ejecutado directamente por el MINEDU o a través de convenio con instituciones de educación superior acreditadas o entidades especializadas, incidiendo en aquellas competencias o conocimientos que no hayan alcanzado puntaje satisfactorio. El profesor que concluye el programa participa en una evaluación de desempeño extraordinaria.

49.3. El profesor que es desaprobado en la evaluación de desempeño extraordinaria ingresa a un segundo programa de desarrollo profesional, al término del cual, participa en la segunda evaluación de desempeño extraordinaria. El profesor que desaprueba esta segunda evaluación es retirado de la carrera pública magisterial de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley.

49.4. Las evaluaciones extraordinarias se realizan bajo la conducción del MINEDU, de acuerdo a las especificaciones técnicas aprobadas para cada proceso. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de doce meses.

49.5. La participación de los profesores en los programas de desarrollo profesional se efectúa sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones regulares.

Artículo 50.- Coordinaciones con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

50.1. El MINEDU realiza coordinaciones con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para facilitar la incorporación de los profesores retirados del servicio, en los programas de reconversión laboral a que se refiere el artículo 23 de la Ley.

50.2. Los programas a que se refiere el numeral anterior tienen por finalidad contribuir a la reinserción del profesor en el mercado laboral a través del desarrollo de otras competencias laborales o de actividades empresariales.

SUB CAPÍTULO II
DE LA EVALUACIÓN PARA EL ASCENSO

Artículo 51.- Objetivos de la evaluación de ascenso

Son objetivos de la evaluación de ascenso:

a) Promover el reconocimiento social y profesional de los profesores, basado en la calidad del desempeño, la idoneidad profesional, la formación y los méritos.

b) Establecer mecanismos de retribución y asignación económica que incentiven el buen desempeño, la asunción de cargos de mayor responsabilidad y la superación profesional de los docentes.

c) Identificar las competencias profesionales de los profesores que requieren ser desarrolladas a través del Programa de Formación en Servicio.

Artículo 52.- Concurso para evaluación de ascenso

52.1. El concurso para el ascenso de escala magisterial se realiza en forma descentralizada, en coordinación con los Gobiernos Regionales, a través de sus instancias de gestión educativa descentralizadas.

52.2. Para postular al ascenso es requisito haber aprobado la última evaluación de desempeño docente o en el cargo que califica el dominio de las competencias profesionales a las que se refiere el literal b) del artículo 28 de la Ley. Los resultados de esta evaluación tienen la mayor ponderación en el puntaje total para el ascenso.

52.3. El proceso de evaluación para el ascenso comprende la evaluación de la idoneidad profesional del profesor, acorde con la Escala Magisterial a la que postula. Considera los conocimientos disciplinares del área curricular, nivel y ciclo de la modalidad o forma educativa que enseña y el dominio de la teoría pedagógica.

52.4. La formación profesional y los méritos del postulante son calificados por un Comité de Evaluación y comprende estudios de postgrado, segunda especialidad, especialización, actualización y capacitación, así como el reconocimiento de los cargos desempeñados, las distinciones obtenidas y la producción intelectual.

52.5. El MINEDU aprueba, mediante norma específica, las estrategias, las técnicas e instrumentos de evaluación de ascenso, los cuales pueden ser aplicados por entidades especializadas para su posterior consolidación por parte de los miembros de los Comités de Evaluación.

Artículo 53.- Formación profesional mínima para el ascenso

Además del tiempo mínimo de permanencia por escala establecido en el artículo 11 de la Ley, la formación profesional mínima exigible para el ascenso es la siguiente:

a) Para postular a la sétima escala, grado de maestría

b) Para postular a la octava escala, estudios doctorales concluidos

Artículo 54.- Comité de Evaluación para el ascenso

La evaluación de la formación profesional y los méritos del postulante para el ascenso en la carrera pública magisterial está a cargo de un Comité de Evaluación integrado por:

a) El Director de UGEL o el Jefe del Área de Gestión Pedagógica, quien lo preside.

b) El Jefe de Personal o Especialista Administrativo de Personal o quien haga sus veces.

c) Dos especialistas de educación ubicados en mayor escala magisterial.

d) Un representante del COPALE.

Artículo 55.- Plazas vacantes y asignación

55.1. El número de plazas vacantes para ascenso de escala magisterial se distribuye por región y escala.

55.2. El puntaje obtenido determina el orden de méritos por cada región y las plazas se asignan respetando estrictamente este orden, entre los profesores que hayan alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio, hasta cubrir el número de plazas vacantes establecido en la convocatoria, como lo establece la Ley. El MINEDU establece las acciones a seguir en el caso que no se cubran las vacantes ofrecidas para cada escala.

CAPÍTULO VI
ACCESO A CARGOS

Artículo 56.- Objetivos de la evaluación para el acceso a cargo

El proceso de evaluación para el acceso a cargos de las diversas áreas de desempeño laboral de la carrera pública magisterial, tiene por objetivo:

a) Generar las condiciones para la mayor especialización y diversificación del ejercicio profesional del profesor de la carrera pública magisterial, en base a una oferta de cargos que respondan a las exigencias de un servicio educativo de alta calidad.

b) Promover el desarrollo del servicio educativo en base a una amplia gama de funciones complementarias a la docencia en aula, coberturadas en base a criterios de selección técnicamente sustentados y que garantizan la idoneidad del profesor designado en el cargo.

Artículo 57.- Proceso de evaluación para el acceso a cargos

57.1. El MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales convoca cada dos años a concursos para acceso a cargos en una o más áreas de desempeño laboral a que se refiere la Ley.

57.2. En el proceso se evalúan las competencias personales y profesionales requeridas para el cargo, aprobados por el MINEDU. Clasifican los postulantes que aprueban el puntaje mínimo establecido.

57.3. El MINEDU, de manera coordinada entre sus Direcciones y las otras instancias de gestión educativa descentralizada, determina los criterios e indicadores para la evaluación con fines de acceso a cada cargo, los que se actualizan periódicamente.

57.4. El MINEDU, en coordinación con los Gobiernos Regionales, emite las normas específicas para cada concurso de acceso a cargos.

Artículo 58.- Requisitos generales para postular a cargos

Para postular a los cargos de las distintas áreas de desempeño laboral de la carrera pública magisterial, se requieren como requisitos generales los siguientes:

a) Pertenecer a la escala de la carrera pública magisterial establecida en la ley.
b) Formación especializada mínimo de doscientas (200) horas realizada dentro de los últimos cinco (05) años o estudios de segunda especialidad, o estudios de posgrado, que estén directamente relacionados con las funciones del cargo al que postula.
c) Haber aprobado previamente la evaluación de desempeño docente.
d) No registrar antecedentes penales ni judiciales al momento de postular.
e) No registrar sanciones ni limitaciones para el ejercicio de la profesión docente en el Escalafón.
f) Los demás requisitos que se establezcan en cada convocatoria específica.

Artículo 59.- Acceso y Designación de cargos

59.1. Los cargos jerárquicos y otros del Área de Gestión Pedagógica son designados mediante concurso a nivel de la institución educativa, de acuerdo a los criterios establecidos por el MINEDU.
59.2. Los cargos del Área de Gestión Institucional son designados mediante concurso nacional conducido por el MINEDU.
59.3. Los cargos del Área de Formación Docente y del Área de Innovación e Investigación, son designados mediante concurso, de acuerdo a los criterios establecidos por el MINEDU.

Artículo 60.- Comités de Evaluación para el acceso a cargos

60.1. Los integrantes del Comité de Evaluación para el acceso a los cargos de Director de Gestión Pedagógica de la DRE o Jefe de Gestión Pedagógica de la UGEL son:

a) Director Regional o su representante quien lo preside.
b) El Jefe de Personal de la DRE, o el que haga sus veces.
c) Un representante del MINEDU.

60.2. Los integrantes del Comité de Evaluación para acceso al cargo de Especialista de Educación en el MINEDU, DRE y UGEL son:

a) El Director General de la modalidad o forma educativa del MINEDU, el Director Regional de Educación o el Director de UGEL, o sus representantes según corresponda, quien lo preside.
b) El Jefe de Personal o quien haga sus veces.
c) Un representante de la Dirección General de Desarrollo Docente, el Director o Jefe de Gestión Pedagógica, según corresponda.

60.3. Los integrantes del Comité de Evaluación para el acceso a cargo directivo de institución educativa son:

a) Director de la UGEL quien lo preside.
b) Dos directores titulares de instituciones educativas públicas de la jurisdicción de las más altas escalas magisteriales.
c) Un especialista en planificación y
d) Un especialista en educación del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL, según modalidad y nivel.

60.4. Los integrantes del Comité de Evaluación para el acceso a cargos jerárquicos de la institución educativa está conformado son:

a) Director de la institución educativa o en ausencia de éste, el Subdirector.
b) Coordinador académico del nivel y
c) Un profesor de especialidad afín al cargo y de una escala igual o superior a la del postulante.

60.5. Los integrantes del Comité de Evaluación para el acceso a cargos de las Áreas de Formación Docente, Innovación e Investigación son:

a) El Director del Área correspondiente del MINEDU, el Director Regional de Educación o el Director de UGEL o sus representantes, según corresponda, quien lo preside.
b) El Jefe de Personal o quien haga sus veces.
c) Un representante de la Dirección General de Desarrollo Docente, el Director o Jefe de Gestión Pedagógica, según corresponda.

Artículo 61.- Acceso a cargo de Director de UGEL

61.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley, el cargo de Director de UGEL es un cargo de confianza del Director Regional de Educación al que se accede por designación entre los postulantes mejor calificados en el correspondiente concurso. Dicho concurso es regulado por el MINEDU y conducido por el Gobierno Regional.
61.2. El Comité de Evaluación para el acceso al cargo de Director de UGEL está conformado de acuerdo a lo establecido por el numeral 60.1 del presente Reglamento.
61.3. El Director Regional de Educación elige y designa entre los tres (03) postulantes mejor calificados por el Comité de Evaluación, al profesor de su confianza mediante la resolución correspondiente.

Artículo 62.- Evaluación de desempeño en el cargo

62.1. La evaluación de desempeño en el cargo tiene como objetivo comprobar la eficacia y eficiencia del profesor en el ejercicio del cargo. Se realiza en la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada en la que labora, en base a los indicadores de desempeño establecidos para cada cargo.
62.2. La evaluación de desempeño en el cargo se realiza al término del plazo de duración del cargo establecido en la Ley, con excepción del cargo de Director de UGEL o el Director o Jefe de Gestión Pedagógica de la DRE o UGEL que puede ser evaluado antes del año.
62.3 La ratificación del profesor por un periodo adicional está sujeta a la evaluación de desempeño en el cargo. El profesor que no es ratificado en cualquiera de los cargos a los que accedió por concurso, retorna al cargo docente en su institución educativa de origen o una similar de su jurisdicción. Igual tratamiento corresponde al profesor que renuncia al cargo por decisión personal.

Artículo 63.- Comité de Evaluación de desempeño en el cargo

El Comité de Evaluación de desempeño en el cargo está integrado por:

a) El Director de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada que corresponda, quien lo preside.
b) Un especialista del Área de Personal o su equivalente.
c) El jefe inmediato superior del profesor evaluado o un funcionario de similar jerarquía.

Artículo 64.- Evaluación del profesor de Institución Educativa unidocente y multigrado

En el caso de la institución educativa unidocente o multigrado, el profesor responsable de la gestión institucional es evaluado solo en su desempeño docente, de acuerdo a las reglas respectivas.

CAPÍTULO VII
ASPECTOS COMUNES DE LOS COMITÉS DE EVALUACIÓN

Artículo 65.- Funciones de los Comités de Evaluación de ingreso, ascenso y acceso a cargos

65.1 Los Comités de Evaluación para el ingreso, ascenso y acceso a cargos tienen las funciones siguientes:

a) Publicar las plazas vacantes.

b) Verificar si los postulantes cumplen los requisitos establecidos en el reglamento y la convocatoria al concurso.

c) Publicar la lista de los profesores aptos para participar en la segunda etapa o fase del concurso, en los casos en que así se determine.

d) Conducir los procesos de evaluación que les corresponde, monitoreando las acciones encomendadas a terceros cuando el proceso se realice de acuerdo a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 15 de la Ley.

e) Aplicar las técnicas e instrumentos de evaluación que les corresponda evaluar directamente, de conformidad con el modelo de evaluación aprobado por el MINEDU.

f) Consolidar los resultados de las diversas evaluaciones realizadas como parte del proceso de evaluación.

g) Registrar en un libro de actas las sesiones y acciones realizadas por el Comité de Evaluación y enviar copia de ellas a la instancia superior correspondiente.

h) Absolver los reclamos de los evaluados de acuerdo a las normas establecidas en la convocatoria.

i) Publicar los resultados finales del proceso de evaluación y adjudicar la plaza a los profesores que resulten ganadores.

j) Elaborar y presentar el informe final del proceso de evaluación debidamente documentado a la autoridad de la instancia superior correspondiente.

65.2. En la regulación de las funciones específicas de los Comités de Evaluación se tiene en cuenta las características diferenciadas de cada uno de sus integrantes y su capacidad de aportar a los diversos criterios e indicadores utilizados en los procesos de evaluación.

Artículo 66.- Funciones de los Comités de Evaluación de desempeño docente y desempeño en el cargo

Los Comités de Evaluación de desempeño docente y desempeño en el cargo, además de las funciones establecidas en los literales d), e), f), g), h) y j) del artículo anterior, tienen las funciones específicas siguientes:

a) Colaborar con las instancias de gestión superiores, en el proceso de socialización de la metodología de evaluación a utilizar así como la correcta comprensión de los criterios e indicadores a aplicar para el respectivo proceso.

b) Comunicar a cada profesor participante los resultados de la evaluación de desempeño de acuerdo a las normas de la materia.

Artículo 67.- Capacitación de Comités

67.1 El MINEDU en coordinación con las DRE, organiza la capacitación de los integrantes de los Comités de Evaluación y de los Comités de Vigilancia para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

67.2. El proceso de capacitación incluye mecanismos de evaluación. En caso los miembros de los Comités no alcancen un rendimiento satisfactorio, el MINEDU establecerá mecanismos que faciliten el adecuado ejercicio de su función durante los procesos en los que participen.

67.3 Las capacitaciones a los diferentes Comités de Evaluación y Comités de Vigilancia, pueden ser realizadas directamente por el MINEDU o vía convenio con Instituciones de Educación Superior u otras entidades especializadas.

67.4 Para el ejercicio de las funciones de capacitación pueden utilizarse diversas estrategias de gestión del servicio, así como las herramientas tecnológicas disponibles en el mercado.

Artículo 68.- Representante del COPARE o COPALE en los Comités de Evaluación

El representante del COPALE o del COPARE que integra un Comité de Evaluación es elegido por mayoría simple en asamblea de dicho estamento y es preferentemente un representante de las Instituciones de Educación Superior de Formación Docente de la jurisdicción o un miembro de la sociedad civil que cuente con educación superior. En ningún caso puede recaer la representación en una persona que labore en sede administrativa de las instancias de gestión educativa descentralizada.

Artículo 69.- Miembros especializados de los Comités de Evaluación

En los casos en que las evaluaciones incluyan aspectos específicos asociados directamente a las modalidades, formas, niveles o ciclos del servicio educativo o a características propias del servicio tales como la interculturalidad o el bilingüismo que no puedan ser evaluadas por ninguno de los miembros titulares del Comité de Evaluación, el Gobierno Regional a través de sus instancias de gestión educativa descentralizada debe disponer la incorporación al Comité, de miembros de la comunidad educativa que puedan contribuir a la eficacia del proceso de evaluación y que dominen la lengua originaria, de ser el caso.

Artículo 70.- Fundamentación de los resultados de la evaluación en la etapa institucional

70.1. Todas las calificaciones en las evaluaciones realizadas por los Comités deben estar fundamentadas por escrito con la finalidad de garantizar la transparencia del proceso y la adecuada absolución de los eventuales reclamos interpuestos por los postulantes.

70.2. Los resultados de la evaluación se recogen en Actas que deben explicitar los puntajes asignados por cada miembro del Comité, respecto de los criterios que según las normas emitidas por el MINEDU le haya correspondido evaluar. En caso de empate en los puntajes finales, el presidente del Comité de Evaluación tiene voto dirimente.

Artículo 71.- Impedimentos para ser miembro de un Comité de Evaluación

No pueden ser miembros de un Comité de Evaluación:

a) Quienes se presenten como postulantes al concurso objeto de la convocatoria.

b) Quienes se encuentren con sanción vigente por procesos administrativos disciplinarios o hayan sido sancionados en el último año contado desde la fecha de la convocatoria.

c) Quienes tuvieren relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con alguno de los participantes a la evaluación, solo en el concurso en el que exista esta incompatibilidad.

d) Otros que se establezcan expresamente en la convocatoria.

Artículo 72.- Designación de integrantes reemplazantes de los Comités

En los casos en que no se cuente con alguno de los integrantes del Comité establecido en la Ley o el presente Reglamento, o que estando presente se encuentre impedido de participar en la evaluación, la DRE o UGEL, según corresponda, debe designar al miembro reemplazante, de la misma u otra institución educativa de la jurisdicción, que tengan similares características que la de los miembros titulares que son reemplazados.

Artículo 73.- Aspectos administrativos de los Comités de Evaluación

Los Comités de Evaluación se rigen en cuanto a los aspectos administrativos por lo establecido en la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

TÍTULO III

DEBERES, DERECHOS, ESTÍMULOS, SANCIONES Y TÉRMINO DE LA CARRERA

CAPÍTULO VIII
DEBERES, DERECHOS Y ESTÍMULOS

Artículo 74.- Evaluación del cumplimiento de los deberes

74.1. El cumplimiento de los deberes del profesor establecidos en la Ley constituye un referente en la

evaluación del desempeño docente, que se incorpora en los criterios e indicadores de manera transversal.

74.2 Para el cumplimiento de la obligación del profesor a someterse a las evaluaciones médicas y psicológicas a que se refiere el literal d) del artículo 40 de la Ley, se tiene en cuenta lo siguiente:

a) Se realiza por indicación del superior jerárquico.
b) Se efectúa en los servicios del seguro social de salud o equivalente.
c) En caso de provenir de un requerimiento periódico éste debe sustentarse en las normas específicas que están vinculadas con salud ocupacional, considerando la edad del profesor, su estado general de salud, así como las peculiaridades del servicio educativo que brinda y la población estudiantil a la que atiende.
d) Las evaluaciones psicológicas pueden ser requeridas en los casos en que existan denuncias por maltrato a los estudiantes o conflictos interpersonales con los miembros de la comunidad educativa o alteraciones en el ejercicio de la función docente.

Artículo 75.- Garantía a los derechos del profesor

Es deber del Estado garantizar el ejercicio profesional del profesor. El profesor que se considere afectado en sus derechos puede hacer uso del derecho de petición y/o presentar los recursos legales que le permitan restaurar los derechos afectados. El MINEDU y el Gobierno Regional a través de sus Instancias de Gestión Educativa Descentralizada están en la obligación, bajo responsabilidad, de dar respuesta por escrito dentro del término de ley establecido para un acto administrativo. De ser el caso, la comunicación debe incluir orientaciones que le permitan al profesor conocer los canales previstos en la ley para la interposición de sus recursos.

Artículo 76.- Premios y estímulos

76.1. El profesor tiene derecho a percibir premios y estímulos cuando:

a) Representa de manera destacada a la institución educativa o a la instancia correspondiente en certámenes culturales, científicos tecnológicos o deportivos a nivel provincial, regional, nacional o internacional.
b) Resulte ubicado entre los tres (03) primeros puestos de cualquier concurso de alcance regional, nacional e internacional, organizado o patrocinado por el MINEDU o el Gobierno Regional.
c) Asesore a estudiantes que resulten ubicados entre los tres (03) primeros puestos de cualquier concurso regional, nacional e internacional, organizado por instancias del MINEDU.
d) Realiza acciones sobresalientes en beneficio de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada o de la comunidad educativa a la que pertenece y dichas acciones sean respaldadas por el CONEI correspondiente o el que haga sus veces.

76.2. El otorgamiento de los premios y estímulos enumerados en el artículo 42 de la Ley se sujetan a las reglas siguientes:

a) Las Palmas Magisteriales que se rigen por una norma específica.
b) Las resoluciones de agradecimiento y felicitación a los profesores se otorgan a los que realicen las acciones descritas en el numeral anterior.
c) Los viajes de estudio, becas, y/o pasantías dentro o fuera del país, se otorgan a través de programas específicos organizados por el MINEDU o el Gobierno Regional, destinados a profesores que acreditan labor destacada y aportes significativos a la educación y cultura nacional.
d) Acciones de bienestar que comprendan pases o descuentos a espectáculos culturales deportivos y científicos, además de participar en programas de vivienda y otros.

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

76.4. El MINEDU dicta las normas complementarias referidas a la conformación de los Comités de Evaluación, los requisitos, montos y trámites para el otorgamiento de dichos premios y estímulos.

CAPÍTULO IX
SANCIONES

SUB CAPÍTULO I
DE LAS FALTAS O INFRACCIONES

Artículo 77.- Falta o infracción

77.1. Se considera falta a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga los deberes señalados en el artículo 40 de la Ley, dando lugar a la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.
77.2. Se considera infracción a la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones de los artículos 6, 7 y 8 de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, dando lugar a la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.

Artículo 78.- Calificación y gravedad de la falta

Las faltas se califican por la naturaleza de la acción u omisión. Su gravedad se determina evaluando de manera concurrente las condiciones siguientes:

a) Circunstancias en que se cometen.
b) Forma en que se cometen.
c) Concurrencia de varias faltas o infracciones.
d) Participación de uno o más servidores.
e) Gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido.
f) Perjuicio económico causado.
g) Beneficio ilegalmente obtenido.
h) Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.
i) Situación jerárquica del autor o autores.

Artículo 79.- Sanciones

La Ley ha prescrito las sanciones siguientes:

a) Amonestación escrita.
b) Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.
c) Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses.
d) Destitución del servicio.

Artículo 80.- Amonestación escrita

80.1. La amonestación escrita a la que se refiere el artículo 46º de la Ley consiste en la llamada de atención escrita al profesor de modo que éste mejore su conducta funcional, instándolo a no incurrir en nuevas faltas administrativas.
80.2. La sanción de amonestación escrita al profesor que ejerce labor en aula, personal jerárquico y Subdirector de institución educativa se oficializa por resolución del Director de la Institución Educativa.
80.3. Para el caso del Profesor Coordinador, Director de Institución Educativa, Especialista en Educación y Director o Jefe de Gestión Pedagógica, se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, con excepción de los profesores que laboran en el MINEDU, a quienes se les aplica la sanción conforme a lo establecido en el numeral 89.4 del presente Reglamento.
80.4. Para el caso del Director de UGEL se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito regional.
80.5. No proceden más de dos (02) sanciones de amonestación escrita. De corresponderle una nueva sanción de amonestación, procede la suspensión en el cargo sin goce de remuneraciones.

Artículo 81.- Suspensión

81.1. La sanción de suspensión consiste en la separación del profesor del servicio hasta por un máximo de treinta (30) días sin goce de remuneraciones.

81.2. La sanción de suspensión al profesor que ejerce labor en aula, personal jerárquico y subdirector de institución educativa se oficializa por resolución del Director de la Institución Educativa.

81.3. Para el caso del Profesor Coordinador, Director de Institución Educativa, Especialista en Educación y Director o Jefe de Gestión Pedagógica, se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, con excepción de los profesores que laboran en el MINEDU, a quienes se les aplica la sanción conforme a lo establecido en el numeral 89.4 del presente Reglamento.

81.4. Para el caso del Director de UGEL se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada del ámbito regional.

81.5. No proceden más de dos (2) sanciones de suspensión. De corresponderle una nueva sanción de suspensión, procede la aplicación de la sanción de cese temporal sin goce de remuneraciones.

Artículo 82.- Cese temporal

82.1. La sanción de cese temporal consiste en la inasistencia obligada del profesor al centro de trabajo sin goce de haber por un periodo mayor a treinta y un (31) días y hasta doce (12) meses.

82.2. La sanción de cese temporal se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, previo proceso administrativo disciplinario.

82.3. No proceden más de dos (2) sanciones de cese temporal. De corresponderle una nueva sanción de cese temporal, procede la aplicación de la sanción de destitución.

Artículo 83.- Destitución

83.1. La destitución consiste en el término de la carrera pública magisterial producto de una sanción administrativa.

83.2. La sanción de destitución se oficializa por resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, previo proceso administrativo disciplinario, disponiéndose su publicación en el Registro de Sanciones.

Artículo 84.- Condena Penal

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

84.2 En caso de condena penal suspendida por delito doloso no vinculado al ejercicio de las funciones asignadas ni afecte a la administración pública, la Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes recomienda si el profesor debe ser sancionado con cese temporal o destitución.

84.3. El profesor condenado con sentencia consentida o ejecutoriada por delito de terrorismo, o sus formas agravadas, delito contra la libertad sexual, delito de corrupción de funcionarios o delito de tráfico ilícito de drogas, queda impedido de manera permanente de ingresar o reingresar al servicio público docente.

Artículo 85.- Inhabilitación para ejercer función pública docente

85.1. La sanción administrativa disciplinaria de suspensión y cese temporal inhabilita al profesor por el tiempo de la sanción a ejercer función pública, bajo cualquier forma o modalidad.

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

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

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

Artículo 86.- Separación preventiva

86.1. La medida de separación preventiva se aplica de oficio a los profesores que prestan servicio en las instituciones educativas, desde el inicio del proceso investigatorio hasta la conclusión del proceso administrativo disciplinario, en los siguientes casos:

a) Denuncia administrativa o judicial por los presuntos delitos señalados en el artículo 44º de la Ley.

b) Denuncias por presuntas faltas graves señaladas en los literales a) y b) del artículo 48º de la Ley.

c) Denuncias por presuntas faltas muy graves señaladas en los literales d), e), f), g) y h) del artículo 49º de la Ley.

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

86.3. Concluido el proceso investigatorio, si no se instaura proceso administrativo disciplinario, o en caso se instaure el proceso administrativo disciplinario y el profesor sea absuelto, éste es restituido en sus funciones. Esta medida preventiva no constituye sanción ni demérito

Artículo 87.- Registro Nacional de Sanciones

Las sanciones de cese temporal y destitución son registradas, además del Escalafón Magisterial, en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido conforme a las disposiciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la que será comunicada por la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada que corresponda, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles contados desde la fecha en que quedó firme y consentida la Resolución respectiva.

SUB CAPÍTULO II
DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 88.- Investigación de denuncia por el Director de Institución Educativa

88.1. La investigación de las denuncias por falta leve o faltas que no pueden ser calificadas como leve, presentadas contra el profesor, personal jerárquico y subdirector de institución educativa, que ameriten sanción de amonestación escrita o suspensión, le corresponde al Director en los casos siguientes:

a) El incumplimiento del cronograma establecido para el desarrollo del programa curricular.

b) El incumplimiento de la jornada laboral en la que se desempeña el profesor, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.

c) La tardanza o inasistencia injustificada, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.

d) La inasistencia injustificada a las actividades de formación en servicio para las que ha sido seleccionado por su institución educativa, red educativa, el Gobierno Regional o el MINEDU.

e) La evasión de su obligación, de ser el caso, de colaborar en las evaluaciones de rendimiento de los estudiantes que realiza el MINEDU, de participar en la formulación, ejecución y seguimiento al proyecto educativo institucional, proyecto curricular de la institución educativa, reglamento interno y plan anual de trabajo de la institución educativa.

f) Incumplimiento de otros deberes u obligaciones establecidos en la Ley y que puedan ser calificados como leves o faltas que no pueden ser calificadas como leve.

88.2. El Director de la Institución Educativa alcanzará al denunciado, copia de la denuncia, para que presente sus descargos en un plazo improrrogable de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación. Vencido el plazo el Director realiza la investigación correspondiente en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, aplicando la amonestación escrita o suspensión, de ser el caso, mediante resolución.

Artículo 89.- Investigación de denuncia por el Jefe de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada o quien haga sus veces

89.1. La investigación de las denuncias por falta leve y las que no puedan ser calificadas como leve, presentadas contra el Director de la Institución Educativa, Especialistas en Educación, Director o Jefe de Gestión Pedagógica y Director de UGEL, que ameriten sanción de amonestación escrita o suspensión, están a cargo del Jefe de Personal o quien haga sus veces, de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada a la que pertenece el profesor denunciado o de la instancia superior, según corresponda.

89.2. El Jefe de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, o quien haga sus veces, alcanza al investigado un copia de la denuncia, para que presente sus descargos en un plazo improrrogable de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación. Vencido el plazo se realiza la investigación en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, aplicando la amonestación escrita o suspensión, de ser el caso, mediante resolución del titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, que corresponda.

89.3 En caso que el Informe Investigatorio recomiende sanción de suspensión prevista en el literal b) del artículo 43º de la Ley, corresponde al Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada la graduación de la sanción y emitir la resolución en un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles de recibido el Informe.

89.4 En caso el Director de la Institución Educativa no cumpla con lo establecido en el artículo 88 del presente Reglamento, será pasible de sanción, de acuerdo con el procedimiento previsto en el presente artículo.

89.5. Cuando se trate de profesores que laboran en el MINEDU, la Resolución de sanción la emite el Jefe o Director General del Órgano o Unidad Orgánica en la que se desempeña el sancionado.

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

90.1. La investigación de las faltas graves y muy graves que ameritarían sanción de cese temporal o destitución, están a cargo de la Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, según corresponda.

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

90.3 Transcurrido dicho plazo, el miembro a cargo de la investigación presenta su respectivo informe en un plazo no mayor de diez (10) días, para aprobación de los demás miembros de la Comisión, pronunciándose sobre la procedencia o no de instaurar proceso administrativo disciplinario. Una vez aprobado dicho informe, la Comisión lo remite al Titular de Instancia de Gestión Educativa Descentralizada correspondiente.

90.4. En caso la Comisión recomiende la instauración de proceso administrativo disciplinario, el Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada emite la respectiva resolución en un plazo no mayor de cinco (5) días desde la fecha de recibido dicho informe.

90.5 Si de la evaluación se considera que no hay mérito para la instauración de proceso administrativo disciplinario se recomienda el archivo del expediente y se emite el correspondiente acto administrativo que declare la no instauración del procedimiento administrativo disciplinario.

90.6 De existir evidencias de la comisión de una falta leve o faltas que no pueden ser calificadas como leve, que ameriten la imposición de amonestación escrita o suspensión en el cargo, se recomienda la remisión del expediente a la autoridad competente, para que avalúe la denuncia y el descargo presentado y aplique la sanción correspondiente, de ser el caso.

SUB CAPÍTULO III
DE LA COMISIÓN PERMANENTE Y COMISIÓN ESPECIAL DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS PARA DOCENTES

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

91.1. La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes se constituye mediante resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, según corresponda. Se encarga de los procesos administrativos disciplinarios por faltas que ameriten sanción de cese temporal o destitución del profesor, personal jerárquico, Subdirector de institución educativa, directivos de las instituciones educativas, sedes administrativas de las Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local y MINEDU, bajo responsabilidad funcional.

91.2. La Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes está conformada por tres (03) miembros titulares y tres (03) miembros alternos, quienes asumen funciones en casos debidamente justificados. Los miembros de dicha comisión son los siguientes:

a) Un representante de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, quien lo preside.

b) Un representante de la Oficina de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, profesional en derecho, que presta servicios a tiempo completo y de forma exclusiva, quien actúa como Secretario Técnico y,

c) Un representante de los profesores nombrados de la jurisdicción.

91.3. Para el cumplimiento del debido proceso y los plazos establecidos, la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes puede contar con el asesoramiento de los profesionales que resulten necesarios.

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

92.1 La Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes se constituye mediante Resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, según corresponda. Se encarga de los procesos administrativos disciplinarios a los Directores o Jefes de Gestión Pedagógica y los Directores de UGEL por faltas que ameriten la sanción de cese temporal o destitución.

92.2. La Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes está conformada por tres (03) miembros titulares y tres (03) miembros alternos, quienes asumen funciones en caso debidamente justificado. Los miembros son funcionarios de igual o mayor nivel que el denunciado.

92.3. La Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes puede contar con el asesoramiento de los profesionales que resulten necesarios.

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

Es impedimento para formar parte de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, estar cumpliendo sanción administrativa o haber sido sancionado administrativamente en los últimos cinco (5) años.

Artículo 94.- Abstención para formar parte de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes

El miembro de la Comisión Permanente y Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes debe abstenerse de formar parte de la misma en caso de:

a) Ser pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el procesado.
b) Haber intervenido como perito, testigo o abogado en la etapa investigatoria y en el mismo proceso.

Artículo 95.- Funciones y atribuciones
La Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, ejerce con plena autonomía las funciones y atribuciones siguientes:

a) Calificar e investigar las denuncias y procesos administrativos disciplinarios instaurados que le sean remitidas.
b) Proponer la adopción de medida preventiva de suspensión del denunciado en el ejercicio de su función.
c) Emitir Informe Preliminar sobre procedencia o no de instaurar proceso administrativo disciplinario.
d) Conducir los procesos administrativos disciplinarios en los plazos y términos de ley.
e) Evaluar el mérito de los cargos, descargos y pruebas.
f) Tipificar las faltas de acuerdo a la naturaleza de la acción y omisión.
g) Emitir el Informe Final recomendando la sanción o absolución del procesado en el plazo establecido.
h) Llevar el adecuado control, registro y archivo de los expedientes y la documentación remitida a la Comisión.
i) Elaborar informes mensuales sobre el estado de los procesos administrativos disciplinarios a cargo de la Comisión.

SUB CAPÍTULO IV
DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Artículo 96.- Encausamiento y Acumulación

96.1. El profesor cesante, puede ser sometido a proceso administrativo disciplinario por las faltas que hubiese cometido en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo a lo establecido en el presente Reglamento.
96.2. El profesor contratado, aun cuando haya concluido el vínculo laboral con el Estado, es sometido a proceso administrativo disciplinario regulado en la Ley No. 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.
96.3. La Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes puede acumular las denuncias, investigaciones y los procesos administrativos disciplinarios que guarden conexión y se encuentren pendientes de informe final. Dicha acumulación puede ser a petición de parte o de oficio, previo informe de la Comisión.

Artículo 97.- Formalidad de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes
El proceso administrativo disciplinario es escrito y sumario y está a cargo de la Comisión Permanente o de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, según corresponda.

Artículo 98.- Instauración de Proceso Administrativo Disciplinario

98.1. El proceso administrativo disciplinario se instaura por Resolución del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada o por el funcionario que tenga la facultad delegada.
98.2. La resolución de instauración de proceso administrativo no es impugnable. La resolución y todos los actuados son derivados a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes que corresponda, para el trámite respectivo.

Artículo 99.- Notificación de resolución de instauración de proceso administrativo y descargos

99.1. El Área de Trámite Documentario de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, conforme a la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, efectúa la notificación de la resolución de instauración de proceso administrativo disciplinario.
99.2. La Instancia de Gestión Educativa Descentralizada queda dispensada de notificar si el administrado toma conocimiento de la resolución mediante su acceso directo y espontáneo al expediente, recabando su copia, y dejando constancia de esta situación en el expediente.

Artículo 100.- Presentación de descargo y pruebas
El procesado tiene derecho a presentar el descargo por escrito, el que debe contener la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas que desvirtúen los hechos materia del pliego de cargos o el reconocimiento de éstos, para lo cual puede tomar conocimiento de los antecedentes que dan lugar al proceso. El término de presentación de absolución de cargos es de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de la resolución de instauración de proceso administrativo disciplinario, excepcionalmente cuando exista causa justificada y a petición del interesado se puede prorrogar por cinco (5) días hábiles más.

Artículo 101.- Informe oral personal o por apoderado
Antes del pronunciamiento de las Comisiones Permanentes y Comisiones Especiales de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, el procesado puede solicitar autorización para hacer un informe oral en forma personal o por medio de apoderado, para lo cual las Comisiones señalan fecha y hora del mismo.

Artículo 102.- Investigación, examen e informe final

102.1.Las Comisiones Permanentes y Comisiones Especiales de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes realizan las investigaciones complementarias del caso, solicitando los informes respectivos, examinando las pruebas presentadas, considerando los principios de la potestad sancionadora señalados en el artículo 230º de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; elevando su Informe Final al Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada en un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables bajo responsabilidad funcional, recomendando las sanciones que sean de aplicación. Es prerrogativa del Titular determinar el tipo de sanción y el periodo a aplicarse. En caso el Titular no esté de acuerdo con lo recomendado por la Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, debe motivar su decisión.
102.2. El incumplimiento del plazo señalado no origina caducidad del proceso sino que constituye falta pasible de sanción.

Artículo 103.- Resolución de sanción o absolución
El Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada emite la resolución de sanción o absolución, en el plazo de cinco (05) días de recibido el Informe Final de la Comisión de Proceso Administrativo Disciplinario para Docentes correspondiente.

Artículo 104.- Ejecución de sanción
El acto administrativo, debidamente notificado, que dispone sanción disciplinaria tiene carácter ejecutorio, conforme al artículo 192 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y conforme a los precedentes administrativos que dicte la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Las resoluciones de sanción generadas en procesos administrativos disciplinarios, no se suspenden por la interposición de recurso administrativo alguno.

Artículo 105.- Plazo de prescripción de la acción disciplinaria

105.1 El plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario es de un (01) año contado desde la fecha en que la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del

Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada.

105.2. El profesor investigado plantea la prescripción como alegato de defensa y el titular de la entidad debe resolverla sin más trámite que la constatación de los plazos. La acción se podrá declarar prescrita, disponiéndose el deslinde de responsabilidades por la inacción administrativa.

105.3. La prescripción del proceso opera sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar.

Artículo 106.- Interposición de recursos administrativos

El profesor sancionado tiene derecho a interponer los recursos administrativos previstos en la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 107.- Del proceso administrativo disciplinario por infracciones al Código de Ética de la Función Pública

El proceso administrativo disciplinario por infracciones se realiza según lo prescrito en la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 033-2005-PCM, y está a cargo de las Comisiones reguladas en los artículos 91 y 92 del presente Reglamento.

Artículo 108.- Defectos de tramitación y silencio administrativo

108.1. Contra los defectos de tramitación en el proceso administrativo disciplinario, el profesor puede formular queja, la misma que debe ser tramitada de acuerdo a lo previsto por el artículo 158 de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

108.2. En los procedimientos administrativos disciplinarios, opera el silencio administrativo conforme a lo dispuesto en la Ley 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 109.- Denuncia maliciosa

El denunciado que considera que la denuncia en su contra ha sido efectuada de manera maliciosa tiene expedito su derecho para acudir a las instancias administrativas o judiciales para las acciones correspondientes.

CAPÍTULO X
TÉRMINO Y REINGRESO A LA CARRERA

SUB CAPÍTULO I
DEL TÉRMINO DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 110.- Retiro de la Carrera Pública Magisterial

El retiro de la carrera pública magisterial extingue la relación laboral del profesor con el Sector poniendo término a la carrera pública magisterial y a los derechos inherentes a ella. Se produce por las causales señaladas en el artículo 53 de la Ley y se formaliza mediante resolución administrativa de cese.

Artículo 111.- Renuncia

111.1. La renuncia se produce a solicitud expresa del profesor con firma legalizada ante Notario Público o autenticada por Fedatario.

111.2. La solicitud es presentada ante el jefe inmediato del profesor, con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario, previos a la fecha en que solicita su renuncia, siendo potestad del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada la exoneración del plazo.

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

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

Artículo 112.- Destitución

112.1. La destitución es el término de la carrera pública magisterial producto de una sanción administrativa o como consecuencia de resolución judicial consentida y ejecutoriada de condena por delito doloso con pena privativa de la libertad efectiva.

112.2. En el caso de profesor retirado que luego de un proceso administrativo disciplinario es sancionado con destitución, la resolución correspondiente forma parte de su legajo.

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

El profesor que conforme al segundo párrafo del artículo 23 de la Ley no apruebe la segunda evaluación extraordinaria de la evaluación de desempeño docente será cesado definitivamente de la carrera pública magisterial, sin previo proceso administrativo disciplinario.

Artículo 114.- Retiro por límite de edad

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

Artículo 115.- Retiro por incapacidad permanente

La autoridad competente, de oficio, emite la resolución administrativa disponiendo el retiro por incapacidad permanente para el trabajo, previo Informe Médico de la Junta Médica Evaluadora del Seguro Social de Salud-ESSALUD que determina la incapacidad permanente, física o mental del profesor.

Artículo 116.- Retiro por fallecimiento

La autoridad competente, de oficio, emite la resolución administrativa de cese por fallecimiento del profesor a partir del día de su deceso, acreditado con el Acta de Defunción emitida por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil-RENIEC.

Artículo 117.- Datos relativos a la situación laboral

Las resoluciones que determinan el término de la carrera pública magisterial del profesor deben estar debidamente motivadas, señalando expresamente la causal que se invoca, los documentos que acreditan la misma y los datos referentes a la situación laboral del ex profesor. Conlleva necesariamente el otorgamiento de la compensación por tiempo de servicios y los beneficios pensionarios si fuera el caso.

Artículo 118.- Entrega del cargo

Al término de la carrera pública magisterial, con excepción del retiro por fallecimiento, el ex servidor, bajo responsabilidad, hace entrega del cargo, bienes y asuntos pendientes de atención, ante la autoridad competente designada.

Artículo 119.- Responsabilidad administrativa de profesores retirados

La resolución de cese del profesor por renuncia, límite de edad o no haber aprobado la evaluación de desempeño docente, no lo exime de la responsabilidad administrativa que por el ejercicio de la función pública se determine. En el caso que un proceso administrativo disciplinario comprenda a un profesor fallecido, se da por concluido el proceso respecto a este último, continuando el proceso para los demás profesores que resulten responsables.

SUB CAPÍTULO II
DEL REINGRESO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Artículo 120.- Reingreso

120.1. El reingreso es la acción administrativa mediante la cual por única vez el profesor renunciante a la carrera pública magisterial, puede solicitar su reingreso a la carrera. En caso de proceder se autoriza en las mismas condiciones laborales que tenía al momento del retiro.

120.2. Los profesores prohibidos de reingresar a la carrera pública magisterial, señalados en los literales b) y c) del artículo 54 de la Ley, están impedidos de participar en los concursos públicos de ingreso.

Artículo 121.- Condiciones para el reingreso

El profesor podrá solicitar su reingreso bajo las siguientes condiciones:

a) El reingreso se efectúa necesariamente en la misma jurisdicción a la que pertenecía la plaza de la que fue titular al momento del retiro.

b) Existencia de plaza vacante presupuestada en el mismo cargo, especialidad, modalidad, forma, nivel o ciclo educativo. Para el caso de los especialistas el reingreso sólo procede en la sede administrativa en la que laboró al momento del retiro.

c) El reingreso se realiza necesariamente después de los concursos públicos de reasignación y ascenso del profesor.

Artículo 122.- Requisitos para reingreso

Para el reingreso a la carrera pública magisterial, el profesor debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 18 de la Ley.

Artículo 123.- Evaluación y aprobación expresa del reingreso

Las instancias de gestión educativa descentralizada implementan los procesos evaluativos para el reingreso, en base a los lineamientos nacionales establecidos por el MINEDU.

TÍTULO IV

REMUNERACIONES, ASIGNACIONES E INCENTIVOS

CAPÍTULO XI
REMUNERACIONES

SUB CAPÍTULO I
DE LOS CONCEPTOS GENERALES SOBRE REMUNERACIONES

Artículo 124.- Conceptos remunerativos y no remunerativos

Los conceptos remunerativos y no remunerativos de la Ley son:

a) Remuneración Íntegra Mensual - RIM:

Es aquella cuya percepción es regular en su monto, permanente en el tiempo y se otorga con carácter general para todos los profesores de la carrera pública magisterial, según la escala magisterial alcanzada y la jornada de trabajo. Se fija mediante Decreto Supremo y constituye una escala única nacional de cumplimiento obligatorio por todas las instancias de gestión educativa descentralizadas del Sector Educación.

b) Asignaciones Temporales:

Son reconocimientos económicos que se otorgan al profesor por el ejercicio de la función bajo ciertas condiciones particulares y/o asumir cargos o funciones de mayor responsabilidad. Son percibidas siempre y cuando desarrolle su labor de manera efectiva bajo estas condiciones. Los criterios técnicos y montos de las asignaciones temporales son establecidas mediante Decreto Supremo.

c) Incentivos:

Son reconocimientos económicos u otros que valoran la excelencia profesional, el desempeño destacado, y los grados académicos obtenidos por el profesor. El MINEDU establece las características y condiciones para el otorgamiento de estos incentivos. El monto es fijado mediante Decreto Supremo.

d) Beneficios:

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

d.1. Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad.
d.2. Bonificación por Escolaridad.
d.3. Asignación por Tiempo de Servicios.
d.4. Subsidio por Luto y Sepelio.
d.5. Compensación por Tiempo de Servicios.
d.6. Compensación Extraordinaria Transitoria, de conformidad a lo establecido en el tercer párrafo de la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley.

Artículo 125.- Ingreso Mensual – IM

El ingreso mensual está constituido por la RIM más las Asignaciones Temporales, Incentivos y Beneficios, según corresponda a cada profesor.

Artículo 126.- Facultad para creación, modificación e implementación de conceptos remunerativos y no remunerativos

Los Gobiernos Regionales y Locales no tienen la facultad de crear, modificar o implementar escalas remunerativas distintas a la establecida por el Gobierno Nacional, ni asignaciones temporales, incentivos y beneficios establecidas en la Ley y el presente Reglamento, con excepción del Incentivo señalado en el artículo 60 de la Ley.

SUB CAPÍTULO II
DE LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA MENSUAL – RIM

Artículo 127.- Remuneración Integra Mensual por Escala Magisterial

127.1. La Remuneración Íntegra Mensual - RIM de la primera escala magisterial, fijada por el Gobierno Nacional, es la base referencial sobre la que se calcula el monto de la Remuneración Íntegra Mensual - RIM de las demás escalas magisteriales, según el porcentaje que le corresponde a cada una de ellas.

127.2. La Remuneración Íntegra Mensual - RIM que percibe el profesor se fija de acuerdo a su escala magisterial y jornada de trabajo semanal-mensual por las horas de docencia en aula, preparación de clases y evaluación, actividades extracurriculares complementarias, trabajo con las familias y la comunidad y apoyo al desarrollo de la institución educativa.

Artículo 128.- Desempeño de otro cargo remunerado por función docente

El profesor puede desempeñar una función docente adicional, siempre que no exista incompatibilidad horaria ni de distancias. El profesor tiene derecho a percibir el ingreso mensual que le corresponda por ejercicio del cargo adicional, con excepción de los aguinaldos por fiestas patrias y navidad, así como la bonificación por escolaridad, las cuales se otorgan de acuerdo a las normas específicas dictadas por el Gobierno Nacional.

CAPÍTULO XII ASIGNACIONES E INCENTIVOS

Artículo 129.- Asignaciones Temporales

129.1. De acuerdo al artículo 56º de la Ley, el profesor tiene derecho a percibir asignaciones temporales siempre y cuando cumpla con las condiciones para su otorgamiento por cualquiera de los siguientes conceptos:

a) Por el ejercicio de cargos de mayor responsabilidad en las diferentes áreas de desempeño: directivos, especialistas, capacitadores y jerárquicos.

b) Por ubicación de la institución educativa donde presta servicios: zona rural y de frontera.

c) Por el tipo de la institución educativa donde presta servicios: unidocente, multigrado y/o bilingüe.

d) Por situaciones específicas autorizadas por norma legal expresa.

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

129.3. De acuerdo a la Sétima Disposición Complementaria Transitoria y Final de la Ley, la asignación diferenciada por

maestría y doctorado regulada por los Decretos Supremos Nº 050-2005-EF y Nº 081-2006-EF corresponde únicamente a aquellos profesores provenientes de la Ley del Profesorado en los mismos montos que vienen percibiéndola.

Artículo 130.- Incentivo por excelencia profesional y desempeño destacado

El incentivo por excelencia profesional y desempeño destacado del profesor se otorga en el marco del Plan de Incentivos que para el efecto implemente el MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60º de la Ley.

Artículo 131.- Incentivo por estudios de posgrado

131.1. El incentivo por estudios de posgrado se otorga por única vez por cada grado académico alcanzado, en el marco del Plan de Incentivos que para el efecto implemente el MINEDU, como reconocimiento al profesor que obtenga el grado académico de maestría o doctorado, en educación o áreas académicas afines, con estudios presenciales en universidades debidamente acreditadas de acuerdo a las normas emitidas por el SINEACE.

131.2 Los profesores que ya perciben la Asignación Diferenciada por Maestría y Doctorado no tienen derecho a acceder a este incentivo.

Artículo 132.- Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad

Los montos, características y condiciones para el otorgamiento de estos aguinaldos son establecidos de acuerdo a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Público, por la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público y reglamentado por Decreto Supremo.

Artículo 133.- Bonificación por Escolaridad

El monto, características y condiciones para el otorgamiento de esta bonificación son establecidos por la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público y reglamentado por Decreto Supremo.

Artículo 134.- Asignación por tiempo de servicios

134.1. El profesor tiene derecho a percibir por única vez, una asignación por tiempo de servicios equivalente a dos (02) RIM de su escala magisterial al cumplir veinticinco (25) años de servicios y una (01) asignación por tiempo de servicios equivalente a dos (02) RIM de su escala magisterial al cumplir treinta (30) años de servicios.

134.2. El reconocimiento de dicho tiempo de servicios es de oficio y se formaliza mediante resolución en el mes en que el profesor cumpla los 25 ó 30 años de servicios de acuerdo al Informe Escalafonario.

134.3. Para el cómputo del tiempo de servicios se consideran los servicios prestados bajo los regímenes laborales de la Ley Nº 24029 - Ley del Profesorado y la Ley Nº 29062 - Ley de la Carrera Pública Magisterial, incluyendo los servicios docentes prestados al Estado en instituciones educativas públicas, en la condición de contratado por servicios personales.

134.4. Procede el reconocimiento por los servicios prestados como contratados por servicios personales, siempre que éstos hayan sido por servicios docentes con jornada de trabajo igual o mayor a doce (12) horas semanal-mensual. No son consideradas las resoluciones por reconocimiento de pago, los prestados en instituciones educativas particulares, servicios ad-honorem ni los prestados como personal administrativo.

Artículo 135.- Subsidio por luto - sepelio

135.1. El subsidio por luto - sepelio consiste en un solo beneficio que se otorga, a petición de parte, en los siguientes casos:

a) Por fallecimiento del profesor: Al cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, hijos, padres o hermanos, en forma excluyente y en dicho orden de prelación. En caso de existir más de un deudo con el mismo rango de prelación y con derecho al subsidio, éste es distribuido en partes iguales entre los beneficiarios.

b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos del profesor: Previa presentación del acta de defunción y los documentos que acrediten el parentesco.

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

135.3 Este beneficio se otorga al profesor aun cuando éste se encuentre en uso de licencia o cumpliendo sanción administrativa.

Artículo 136.- Compensación por tiempo de servicios

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

136.2. Para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios se toma como base la RIM que percibe el profesor al momento de su cese en función a su jornada laboral, escala magisterial alcanzada y los años de servicios docentes oficiales en la carrera, debidamente acreditados.

136.3. Es computable para dicho cálculo, el tiempo de servicios reconocidos y prestados por el profesor en el marco de la Ley Nº 24029 - Ley del Profesorado y de la Ley Nº 29062 - Ley de la Carrera Pública Magisterial, hasta por un máximo de treinta (30) años.

136.4. En caso de reingreso a la carrera pública magisterial se inicia nuevamente el cómputo de los años de servicio para el otorgamiento de este beneficio.

136.5. El pago de este beneficio se realiza en función de los años completos laborados. De presentarse el caso de una fracción de año (meses), se considera como año completo si ésta supera los seis (06) meses.

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

137.1. Las asignaciones temporales, incentivos y beneficios establecidos en la Ley y el presente Reglamento, no se incorporan a la RIM del profesor, no tienen carácter remunerativo ni pensionable y no se encuentran afectas a cargas sociales.

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

137.3. Las asignaciones temporales por ubicación de la institución educativa en zona rural y de frontera y por tipo de institución educativa: unidocente, multigrado y/o bilingüe, las continúa percibiendo el profesor cuando se encuentre de licencia por incapacidad temporal, maternidad y en uso de vacaciones.

TÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO XIII
JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

SUB CAPÍTULO I
DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 138.- Jornada de trabajo

138.1. La Jornada de trabajo se establece según el área de desempeño y el cargo que ejerce el profesor.

138.2. La jornada de trabajo se realiza de lunes a viernes, con excepción de los Centros de Educación Básica Alternativa, Instituciones Educativas pertenecientes a EIB, los Centros de Educación Técnico-Productiva u otros, donde por la naturaleza del servicio el horario es flexible o que por razones debidamente justificadas así lo ameriten, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el MINEDU y autorizados por Resolución Ministerial.

Artículo 139.- Jornada del profesor con aula a cargo

La jornada de trabajo semanal-mensual del profesor que ejerce funciones de enseñanza en aula, en las

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

a) Educación Básica Regular – EBR:

a.1. Inicial : 30 horas pedagógicas.
a.2. Primaria : 30 horas pedagógicas.
a.3. Secundaria : 24 horas pedagógicas.

b) Educación Básica Especial – EBE:

b.1. Inicial : 30 horas pedagógicas.
b.2. Primaria : 30 horas pedagógicas.

c) Educación Básica Alternativa – EBA:

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

d) Educación Técnico Productiva – ETP las jornadas de trabajo son:

d.1. Básico : 30 horas pedagógicas.
d.2. Medio : 30 horas pedagógicas.

e) La jornada laboral del profesor coordinador de programa no escolarizado de educación inicial y del profesor coordinador de ODEC/ONDEC, es de cuarenta (40) horas pedagógicas semanal-mensual.

Artículo 140.- Jornada de Trabajo Adicional de profesores de EBR secundaria y EBA avanzado

140.1. La jornada de trabajo del profesor de EBR Secundaria y EBA Avanzado puede extenderse hasta un máximo de seis (06) horas, siempre y cuando la necesidad del servicio lo justifique y se cuente con la disponibilidad presupuestal correspondiente.

140.2. Los profesores que se desempeñan en el Área de Gestión Pedagógica, con jornadas de trabajo de veinticuatro (24) y treinta (30) horas, pueden ampliar su jornada de trabajo hasta alcanzar cuarenta (40) horas para asumir otros cargos, siempre que la necesidad del servicio lo justifique y se cuente con la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Artículo 141.- Jornada de trabajo del personal jerárquico

El personal jerárquico de las instituciones educativas tiene asignada una jornada de trabajo de cuarenta (40) horas pedagógicas semanal-mensual, distribuidas en los turnos de funcionamiento de la institución educativa. Tienen a su cargo el dictado obligatorio de doce (12) horas de clase, las cuales forman parte de su jornada de trabajo.

Artículo 142.- Jornada de trabajo del Director y subdirector

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

142.2 Las normas que regulen el proceso de racionalización de plazas establecerán, de ser el caso, las horas de clase que deben asumir el personal directivo de acuerdo a las características de la institución educativa.

Artículo 143.- Jornada de trabajo del especialista en educación, formación, acompañamiento, innovación e investigación

El especialista en educación, formación, acompañamiento, innovación e investigación tienen asignada una jornada de trabajo de cuarenta (40) horas cronológicas semanal-mensual.

Artículo 144.- Jornada de trabajo del Director de UGEL, Director o Jefe de Gestión Pedagógica

El Director de UGEL, Director o Jefe de Gestión Pedagógica tienen asignada una jornada de trabajo de cuarenta (40) horas cronológicas semanal-mensual

Artículo 145.- Tardanzas e inasistencias

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

145.2. Se considera como inasistencia al centro de labores:

a) La no concurrencia al centro de trabajo.
b) No desempeñar funciones habiendo concurrido al centro de trabajo.
c) Retiro antes de la hora de salida sin justificación alguna.
d) No registrar el ingreso y/o salida sin justificación.

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

145.4. Las normas técnicas para efectuar los descuentos de los profesores serán determinados por el MINEDU.

SUB CAPÍTULO II DE LAS VACACIONES

Artículo 146.- Periodo vacacional por áreas de desempeño laboral

Los periodos vacacionales de los profesores se determinan de acuerdo al área de desempeño laboral en la que presta sus servicios:

a) El profesor que labora en el Área de Gestión Pedagógica goza de sesenta (60) días anuales de vacaciones remuneradas, las que en todos los casos deben coincidir con las vacaciones de los estudiantes.
b) El profesor que labora en las Áreas de Gestión Institucional, Formación Docente o Innovación e Investigación, goza de treinta (30) días de vacaciones anuales remuneradas.

Artículo 147.- Actividades de los profesores en las vacaciones escolares

147.1. En las vacaciones escolares de medio año los profesores del Área de Gestión Pedagógica desarrollan actividades propias de su responsabilidad en el trabajo educativo, sin necesidad de asistir a la institución educativa. Sin embargo, en caso las instancias de gestión educativa descentralizada programen actividades que requieran de la asistencia del profesor, este se encuentra en la obligación de participar en las mismas, caso contrario se procederá con los descuentos correspondientes.

147.2. Los profesores de las otras áreas de desempeño laboral están obligados a asistir a la institución educativa.

Artículo 148.- Condiciones para el goce de vacaciones

El goce de las vacaciones se rige por las condiciones siguientes:

a) Las vacaciones de los profesores son irrenunciables, no son acumulables y el tiempo que duran se computa como tiempo de servicios.
b) Para el caso de los profesores que laboran en el área de Gestión Pedagógica, tienen derecho al reconocimiento oficial del periodo vacacional como tiempo de servicios, siempre y cuando acrediten como mínimo tres (03) meses de servicios en el año lectivo o periodo promocional anterior, considerando seis (06) días por cada mes laborado.
c) Para el caso de los profesores que laboran en las Áreas de Gestión Institucional, Formación Docente o Innovación e Investigación Pedagógica, las vacaciones se otorgan al cumplir el profesor doce (12) meses de trabajo efectivo, incluidos los periodos de licencia con goce de remuneraciones. La Dirección de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada fija mediante resolución el mes en que se debe hacer efectivo las vacaciones, las cuales se deben otorgar entre los meses de abril a noviembre de cada año.

Artículo 149.- Vacaciones truncas
Los profesores que cesen sin cumplir el periodo laboral que le permite gozar del periodo vacacional anual, tienen derecho al reconocimiento de sus vacaciones truncas.

Artículo 150.- Remuneración Vacacional
La remuneración vacacional del profesor se determina de acuerdo al área de desempeño laboral en el que presta servicios de la siguiente manera:

a) En el Área de Gestión Pedagógica la remuneración vacacional se determina en proporción a los meses y días laborados durante el año lectivo anterior, tomando como base la remuneración integra mensual y las asignaciones temporales que le correspondan, vigentes a la fecha del periodo vacacional.
b) En las Áreas de Gestión Institucional, Innovación e Investigación y Formación Docente, la remuneración vacacional toma como base la remuneración integra mensual y las asignaciones temporales que le correspondan, vigentes a la fecha del periodo vacacional.

Artículo 151.- Remuneración Vacacional Trunca
La remuneración vacacional trunca del profesor se determina de acuerdo al área de desempeño laboral en el que presta servicios de la siguiente manera:

a) En el Área de Gestión Pedagógica la remuneración vacacional trunca se calcula en proporción de un quinto de la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales que percibe el profesor al momento del retiro por cada mes de servicio efectivo durante el año lectivo.
b) En las Áreas de Gestión Institucional, Formación Docente, Innovación e Investigación la remuneración vacacional trunca se calcula en proporción de un doceavo de la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales que percibe el profesor al momento del retiro por cada mes de servicio efectivo durante el año.

Artículo 152.- Compensación Extraordinaria Transitoria
La Compensación Extraordinaria Transitoria establecida en el tercer párrafo de la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley se considera para determinar la remuneración vacacional de los profesores.

Artículo 153.- Remuneración por Jornada de Trabajo Adicional
El pago de las horas laboradas adicionalmente se realiza en función al valor de la hora de trabajo de la escala magisterial en la que se encuentra ubicado el profesor, en tanto la necesidad del servicio lo justifique. No son consideradas como parte de la Remuneración Integra Mensual y se encuentran afectas a cargas sociales en la misma proporción que la fijada para ésta y no se considera para determinar la remuneración vacacional ni las asignaciones temporales ni los beneficios que dispone la Ley.

CAPÍTULO XIV SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

SUB CAPÍTULO I DE LA REASIGNACIÓN

Artículo 154.- Reasignación

154.1. La reasignación es el desplazamiento del profesor de carrera de la plaza de la cual es titular a otra plaza orgánica vacante del mismo cargo y área de desempeño laboral.
154.2. Es de carácter definitivo y equivale al término de la función docente en la entidad de origen y el inicio en la entidad de destino, sin interrupción del vínculo laboral y manteniendo la escala magisterial alcanzada.
154.3. El MINEDU establecerá los lineamientos y procedimientos del proceso de reasignación

Artículo 155.- Causales de reasignación
La reasignación puede ser solicitada por las razones siguientes:
a) Salud,
b) Interés personal,
c) Unidad familiar,
d) Racionalización y
e) Situaciones de emergencia

Artículo 156.- Reasignación por razones de salud
La reasignación por salud procede cuando:

a) Alguna enfermedad impide al profesor prestar servicios en forma permanente en el lugar donde se encuentra ubicada la institución educativa o sede administrativa donde labora y requiere atención médica especializada permanente en un lugar distinto.
b) El profesor ha hecho uso de doce (12) meses de licencia por incapacidad temporal y, no obstante ello, requiere necesariamente tratamiento especializado en un lugar distinto del que se encuentra ubicada la institución educativa o sede administrativa donde presta servicios.

Artículo 157.- Documentos para reasignación por razones de salud

157.1. Para la reasignación por razones de salud el profesor debe presentar los siguientes documentos:

a) Solicitud por escrito ante la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada donde desee ser reasignado, el cual bajo ningún motivo podrá ser dentro del mismo distrito en el que se encuentra ubicada la plaza de origen.
b) Informe Médico emitido por un Centro Asistencial del Ministerio de Salud o por ESSALUD, el que indicará el diagnóstico del estado de salud y la recomendación de su tratamiento, adjuntándose las pruebas auxiliares que acrediten la enfermedad.

157.2. La entidad de destino deberá evaluar el Informe Médico presentado por el peticionante y, de ser el caso, solicitar informes médicos complementarios o requerir un informe médico adicional. En caso de no ameritar la reasignación, el expediente será devuelto al interesado.

Artículo 158.- Reasignación por interés personal y por unidad familiar

158.1. La reasignación por interés personal y por unidad familiar se realiza anualmente, entre los meses de octubre a diciembre, a petición de parte y mediante concurso público
158.2. Para solicitar la reasignación por interés personal o por unidad familiar el profesor debe acreditar:

a) Estar comprendido como mínimo tres (03) años como profesor nombrado.
b) Acreditar dos (02) años de servicios oficiales efectivos en el lugar de su último cargo.
c) Haber aprobado la última evaluación de desempeño laboral.

158.3. En el caso de la reasignación por unidad familiar el profesor debe acreditar además que el cónyuge, hijos menores de edad o padres mayores de setenta (70) años de edad o incapacitados, tengan residencia en el lugar de destino.
158.4. Para la reasignación por interés personal y unidad familiar se establece un único cuadro de méritos, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el MINEDU. La adjudicación se realiza en acto público y en estricto orden de méritos, una vez al año. Transcurrida la adjudicación dicho cuadro de méritos pierde vigencia.

Artículo 159.- Reasignación por racionalización

159.1. La reasignación por racionalización se realiza luego de determinar la excedencia de profesores en las instituciones educativas, de acuerdo a los criterios y condiciones que se determinen en los lineamientos del proceso de racionalización.
159.2. Este tipo de reasignación se realiza también como consecuencia de los procesos de reestructuración,

supresión o adecuación total o parcial de una institución educativa o sede administrativa.

Artículo 160.- Reasignación por situaciones de emergencia

Las instancias de gestión educativa descentralizada, DRE y/o UGEL, autorizan la reasignación por situaciones de emergencia cuando el profesor y/o sus familiares directos que radican en zona declarada en emergencia por Decreto Supremo, son amenazados en forma constante por razones de terrorismo o narcotráfico, previa investigación e informe documentado de la máxima autoridad política, policial o militar de la zona donde presta servicios.

Artículo 161.- Tipos de reasignación

161.1 Considerando los niveles de desplazamiento entre los diferentes ámbitos jurisdiccionales, existen tres (03) tipos de reasignación:

a) Tipo 1: Cuando el desplazamiento del profesor se realiza de una institución educativa a otra perteneciente a la misma UGEL.

b) Tipo 2: Cuando el desplazamiento del profesor se produce de una institución educativa a otra perteneciente a una UGEL diferente a la de origen, dentro de la misma región. En el caso de los especialistas es el desplazamiento de una sede administrativa de la DRE o UGEL a otra dentro de la misma Región.

c) Tipo 3: Cuando el desplazamiento del profesor se produce de una institución educativa a otra perteneciente a una UGEL de distinta región. En el caso de los especialistas es el desplazamiento de una sede administrativa de la DRE o UGEL a otra de distinta región.

161.2. La adjudicación se realiza considerando como prelación la reasignación Tipo 1, Tipo 2 y Tipo 3 respectivamente.

Artículo 162.- Requisitos específicos para la reasignación en instituciones educativas pertenecientes EIB y de acción conjunta

162.1. Para ser reasignado a una institución educativa perteneciente a EIB el profesor debe acreditar además el dominio de la lengua materna de los educandos y demostrar el conocimiento de la cultura local.

162.2. Para ser reasignado a una institución educativa de acción conjunta, el profesor debe acreditar además la propuesta del Promotor o Director de la institución educativa.

Artículo 163.- Reasignación en Área de Gestión Pedagógica y Gestión Institucional

Para el caso de los profesores del Área de Gestión Pedagógica y Área de Gestión Institucional que prestan servicios en las instituciones educativas, la reasignación se efectúa necesariamente al mismo cargo de otra institución educativa perteneciente a la misma modalidad, forma, nivel y/o ciclo educativo.

Artículo 164.- Posesión de cargo

El profesor reasignado debe asumir el cargo en un plazo de cinco (5) días hábiles, más el término de la distancia, de haber sido notificado bajo responsabilidad administrativa. De no asumirse el cargo se deja sin efecto la reasignación.

Artículo 165 - Profesores impedidos de reasignación

Están impedidos de pedir reasignación los profesores comprendidos en procesos administrativos disciplinarios, cumpliendo sanción administrativa, en uso de licencia y los que están en proceso de racionalización; así como los que hayan suscrito compromisos específicos de no reasignación, dentro de programas especiales del MINEDU o el Gobierno Regional.

SUB CAPÍTULO II
DE LA PERMUTA

Artículo 166.- Permuta

166.1 La permuta es la acción administrativa de personal que autoriza a dos (02) profesores intercambiar por mutuo acuerdo de manera definitiva sus plazas.

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

Artículo 167.- Condiciones para la permuta

167.1 La permuta procede cuando los solicitantes cumplan con las siguientes condiciones:

a) Estar comprendidos en la misma escala magisterial.

b) Desempeñar en condición de titulares el mismo cargo y pertenecer a igual área de desempeño laboral.

c) Desempeñar la misma jornada de trabajo.

d) Ser profesor nombrado como mínimo cinco (05) años.

e) Acreditar tres (03) años de servicios oficiales efectivos en el lugar de su último cargo.

f) Haber aprobado la última evaluación de desempeño docente o en el cargo.

g) No estar inmerso en proceso administrativo disciplinario o haber sido sancionado en los últimos cinco años.

167.2 No procede la permuta cuando los profesores solicitantes prestan servicios dentro del mismo distrito o cuando a alguno de ellos le falte menos de cinco (05) años para cesar por límite de edad.

Artículo 168.- Permuta en el Área de Gestión Pedagógica y Área de Gestión Institucional

Para el caso de los profesores que prestan servicios en el Área de Gestión Pedagógica y los que prestan servicios en los cargos directivos del Área de Gestión Institucional, la permuta se realiza necesariamente en la misma modalidad, forma, nivel y ciclo educativo.

Artículo 169.- Desistimiento

Procede el desistimiento de cualquiera de las partes, el cual se formaliza por escrito y con firma legalizada ante Notario Público, en tanto no se haya emitido la resolución respectiva.

Artículo 170.- Emisión de resolución y remisión de ficha escalafonaria

Emitida la resolución de permuta por la DRE o UGEL, el legajo de personal y la ficha escalafonaria de ambos profesores son remitidos a la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada o instancias de gestión educativa descentralizadas involucradas.

SUB CAPÍTULO III
DEL DESTAQUE

Artículo 171.- Destaque

171.1. El destaque es el desplazamiento temporal y excepcional de un profesor nombrado a una plaza vacante presupuestada de la misma u otra Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, para desempeñar el mismo cargo. Se otorga previa autorización de la entidad de origen y a solicitud de la entidad de destino, considerando la necesidad institucional, razones de salud y unidad familiar.

171.2. No procede el destaque de un profesor para ocupar un cargo distinto al cargo de origen, ni para realizar funciones administrativas.

Artículo 172.- Destaque entre instituciones educativas de una misma UGEL

172.1 Entre instituciones educativas pertenecientes a la misma UGEL el Director de la institución educativa de destino presenta la solicitud de destaque a la UGEL para que emita la conformidad.

172.2 La UGEL solicita al Director de la institución educativa de origen la autorización correspondiente.

172.3 El Titular de la UGEL emite la resolución de destaque.

Artículo 173.- Destaque entre instituciones educativas de distintas UGEL

173.1. Entre instituciones educativas pertenecientes a distintas Unidades de Gestión Educativa Local.
173.2 El Director de la institución educativa de destino presenta la solicitud de destaque a su UGEL para que emita la conformidad.
173.3. La UGEL de destino traslada la solicitud de destaque a la UGEL de origen para que esta emita su conformidad y solicite al Director de la institución educativa de origen la autorización correspondiente.
173.4. El Titular de la UGEL de origen emite el cese de pago temporal y el Titular de la UGEL de destino emite la resolución de destaque.

Artículo 174.- Destaque entre instancias de gestión educativa descentralizadas

174.1. Los Especialistas de las áreas de desempeño laboral establecidas en los literales b), c) y d) del artículo 12 de la Ley, pueden ser destacados indistintamente entre las sedes administrativas de las Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones Regionales de Educación y el MINEDU.
174.2. El Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada de destino traslada la solicitud de destaque al Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada de origen para su autorización.
174.3. El Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada de origen emite el cese de pago temporal y el Titular de la sede administrativa de destino emite la resolución de destaque.

Artículo 175.- Condiciones del destaque
Las condiciones de acuerdo a las cuales se otorga el destaque son:

a) El destaque no pude ser menor a treinta (30) días ni exceder el ejercicio fiscal.
b) Es potestad de los titulares de las instancias correspondientes aceptar la solicitud de destaque.
c) Carece de validez todo destaque que no cuente con la autorización resolutiva.
d) El profesor destacado realiza necesariamente las mismas funciones, en el mismo nivel, modalidad y forma educativa en la que se encuentra nombrado.
e) El profesor destacado percibe la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales que le correspondan en el cargo de destino.
f) El profesor no puede ser destacado por un periodo mayor a dos (02) años continuos.
g) El profesor conserva su plaza en la entidad de origen que es nombrado, mientras dure su destaque.

SUB CAPÍTULO IV
DEL ENCARGO

Artículo 176.- Encargo

176.1. El encargo es la autorización para ocupar temporal y excepcionalmente un cargo vacante de mayor responsabilidad, sin exceder el periodo del ejercicio fiscal. En algunos casos esta acción puede generar el desplazamiento del profesor fuera de su centro de trabajo.
176.2. El MINEDU establece los procedimientos para el proceso de encargatura, el cual debe contemplar como requisito haber aprobado la última evaluación de desempeño docente o en el cargo.
176.3. El profesor encargado conserva la plaza en la que fue nombrado
176.4. El encargo no genera ascenso de escala magisterial en ningún caso.

Artículo 177.- Tipos de encargo
Los tipos de encargo son:

a) Encargo de puesto: se autoriza en plaza orgánica vacante debidamente presupuestada o en plaza vacante generada por ausencia temporal del titular.
b) Encargo de funciones: se autoriza únicamente para asumir el cargo de director de institución educativa, en caso ésta última no cuente con la plaza orgánica vacante debidamente presupuestada. En este caso el profesor encargado continúa ejerciendo su labor docente en aula.

Artículo 178.- Puestos de trabajo accesible por encargo
Los profesores pueden acceder mediante encargo a los siguientes puestos de trabajo:

a. Jerárquicos.
b. Subdirectores.
c. Directores.
d. Especialistas de las áreas de desempeño laboral señaladas en los literales b), c) y d) del artículo 12 de la Ley.

Artículo 179.- Remuneración durante el encargo

179.1. En tanto esté vigente el encargo, el profesor percibe, por la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada de destino, la remuneración íntegra mensual que le corresponde por la escala magisterial y la jornada de trabajo de su cargo de origen, dejando de percibir las asignaciones temporales del cargo de origen. El profesor encargado conserva la plaza en la que fue nombrado.
179.2. Asimismo le corresponde percibir, las asignaciones temporales por cargo de destino y la asignación por jornada de trabajo adicional de ser el caso.
179.3. Considerando que el encargo no genera derechos por su naturaleza temporal, la remuneración por jornada de trabajo adicional y la asignación por cargo, no constituyen base de cálculo para la remuneración vacacional de los profesores encargados.

SUB CAPÍTULO V
DE LA LICENCIA

Artículo 180.- Licencia
Es el derecho del profesor para no asistir al centro de trabajo por uno o más días. Se formaliza mediante resolución administrativa por la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada. Su tramitación se inicia en su centro laboral y culmina en la instancia superior correspondiente. Puede ser con goce o sin goce de remuneraciones.

Artículo 181.- Disposiciones comunes a la licencia con goce o sin goce de remuneración
La licencia con goce o sin goce de remuneración se rige por las disposiciones comunes siguientes:

a) Se inicia con la petición de la parte interesada dirigida al Titular de la entidad.
b) La sola presentación de la solicitud no da derecho al goce de la licencia.
c) Para el cómputo del período de licencia, por cada cinco (05) días consecutivos o no dentro del año fiscal, acumulará los días sábados y domingos; igual procedimiento se seguirá cuando involucre días feriados no laborables.
d) Se otorga de manera temporal, sin exceder el periodo máximo establecido para cada uno de los tipos de licencia, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones

Artículo 182.- Control de licencias en el Escalafón Magisterial
El responsable del Escalafón Magisterial de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada llevará un control minucioso de las licencias, bajo responsabilidad

SUB CAPÍTULO VI
DE LA LICENCIA CON GOCE
DE REMUNERACIONES

Artículo 183.- Licencias con goce de remuneración

183.1 Las razones que permiten la solicitud de la licencia con goce de remuneración están descritas

en el literal a) del artículo 71 de la Ley y se rigen por las disposiciones del presente subcapítulo del Reglamento.

183.2. El tiempo que dure la licencia con goce de remuneraciones se computa como tiempo de servicios.

Artículo 184.- Licencia por incapacidad temporal

La licencia por incapacidad temporal se rige por lo siguiente:

a) Se otorga conforme a las disposiciones de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Salud y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 009-97-SA.

b) Corresponde al empleador el pago de remuneraciones hasta por los primeros veinte (20) días, correspondiendo a ESSALUD el pago del subsidio a partir del vigésimo primer día hasta un máximo de once (11) meses y diez (10) días consecutivos.

c) Si ESSALUD, a través de la Junta Médica diagnostica incapacidad permanente, la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada cesará al profesor por este motivo.

d) Corresponde a la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, abonar la diferencia remunerativa con el subsidio que otorga ESSALUD hasta completar el 100% de la remuneración.

Artículo 185.- Licencia por maternidad

La licencia por maternidad se rige por lo siguiente:

a) Se otorga conforme a las disposiciones de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Salud y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 009-97-SA; así mismo por las Leyes Nº 26644, 27403, 27408 y 29992.

b) Es el derecho a gozar de cuarenta y cinco (45) días de descanso pre-natal y cuarenta y cinco (45) días de descanso post-natal.

c) En tanto el informe médico o el certificado de incapacidad temporal lo disponga, el goce puede ser diferido, parcial o totalmente y acumulado al post-natal, a decisión de la profesora gestante, comunicando a la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada dos (02) meses antes de la fecha probable del parto.

d) El descanso post-natal se extenderá treinta (30) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.

e) En caso de adelanto de alumbramiento, los días de adelanto se acumularán al descanso post-natal. Si el alumbramiento es después de la fecha probable de parto, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal.

Artículo 186.- Licencia por Adopción

La licencia por adopción se rige por lo siguiente:

a) Conforme a la Ley Nº 27409 - Ley que Otorga Licencia Laboral por Adopción, el profesor tiene derecho a una licencia con goce de remuneraciones por treinta (30) días naturales, a partir del día siguiente de la resolución de colocación familiar y suscrita el acta de entrega del niño y siempre que el adoptado no tenga más de doce (12) años de edad. La falta de comunicación al empleador en un plazo de quince (15) días naturales a la entrega del niño impide al profesor el goce de la misma.

b) Si los peticionarios son profesores y cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.

c) Si el personal directivo tiene vacaciones pendientes, éste será computado a partir del día siguiente de vencida la licencia.

Artículo 187.- Licencia por Paternidad

La licencia por paternidad se rige por lo siguiente:

a) El profesor de la actividad pública, tiene derecho a licencia remunerada por paternidad por cuatro (04) días hábiles consecutivos, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente declarada judicialmente.

b) La licencia se computa desde la fecha que el profesor indique, comprendida entre la fecha de nacimiento del hijo y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo.

c) El profesor debe comunicar al empleador, con una anticipación no menor de quince (15) días naturales, respecto de la fecha probable del parto.

Artículo 188.- Licencia por fallecimiento de padres, cónyuge e hijos

La licencia por fallecimiento de padres, cónyuges e hijos se rige por lo siguiente:

a) Se concede en cada caso, si el deceso se produjera en la provincia donde presta servicios el profesor, la licencia es por ocho (08) días calendario y si el deceso o sepelio se produjera en provincia distinta al de su centro de trabajo, la licencia es por quince (15) días calendario.

b) Se computa a partir del día siguiente del fallecimiento.

c) Se concede sin deducción del período de vacaciones.

Artículo 189.- Licencia por siniestros

La licencia por siniestros se rige por lo siguiente:

a) Se concede en los casos de causa fortuita o fuerza mayor como terremotos, inundaciones, huaycos, incendios, conmoción social, y similares.

b) Es determinada por la autoridad competente, sin exceder el plazo de treinta (30) días calendario.

Artículo 190.- Licencia por Estudios de posgrado, especialización o perfeccionamiento

190.1. El profesor puede solicitar licencia con goce de remuneración por estudios de posgrado, especialización o perfeccionamiento, autorizados por el MINEDU y los Gobiernos Regionales.

190.2. La licencia se otorga al profesor hasta por un máximo de dos (02) años, bajo las siguientes condiciones:

a) Acreditar un mínimo de tres (03) años como profesor nombrado.

b) Contar con el auspicio o propuesta de la casa superior de estudios a través del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo - PRONABEC o por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación – CONCYTEC.

c) Compromiso a servir en su entidad por el doble del tiempo de licencia, contados a partir de su reincorporación.

d) El profesor al que se le otorgó licencia por estudios no podrá solicitar una nueva licencia de este tipo antes de que transcurra un período equivalente al doble de la licencia inicialmente concedida.

Artículo 191.- Licencia por capacitación organizada por el MINEDU o los Gobiernos Regionales

La licencia con goce de remuneración por capacitación se otorga al profesor para participar en proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa, sistematización de experiencias, pasantías, viajes de estudio y proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos, promovidos por el MINEDU o los Gobiernos Regionales.

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

192.1 La licencia con goce de remuneración por asumir representación oficial del Estado Peruano se otorga al profesor que represente al Perú en certámenes de carácter nacional y/o internacional de carácter científico, educativo, cultural y deportivo.

192.2. La Resolución de licencia será expedida por el MINEDU y es hasta por treinta (30) días.

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

193.1. La licencia con goce de remuneración por citación expresa, judicial militar o policial se concede al profesor que deba concurrir a lugar geográfico diferente a su centro laboral para resolver asuntos, judiciales,

militares o policiales, previa presentación de la notificación. Se otorga por el tiempo que dure la concurrencia más el término de la distancia.

193.2. La licencia no procede por detención privativa de la libertad.

Artículo 194.- Licencia por representación sindical

194.1. La licencia con goce de remuneración por representación sindical se otorga a cuatro (04) miembros de la Junta Directiva del Sindicato o Federación Magisterial, constituido para la defensa de los derechos e intereses del Magisterio Nacional, que se encuentren debidamente inscritos en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos - ROSSP correspondiente.

194.2. Por cada DRE del ámbito nacional corresponde licencia con goce de haber a un (01) representante de la Base del Sindicato Magisterial o Sindicato de Profesores debidamente inscrito en el ROSSP.

194.3. La licencia es por el período de un (01) año, renovable hasta por el período que dure el mandato del representante sindical, conforme lo establece el estatuto inscrito en el ROSSP.

194.4. Para los efectos de trato directo se debe tener presente lo dispuesto por el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2003-TR.

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

195.1. La licencia con goce de remuneración por desempeño como Consejero Regional o Regidor municipal se otorga conforme a la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y Ley Orgánica de Municipalidades, cuando los profesores son electos como Consejeros Regionales o Regidores Municipales respectivamente, en atención al interés común del servicio educativo, se les concede hasta un (01) día semanal mensual de licencia con goce de remuneraciones por el tiempo que dure su mandato.

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

SUB CAPÍTULO VII
DE LA LICENCIA SIN GOCE DE REMUNERACIONES

Artículo 196.- Disposiciones generales de la licencia sin goce de remuneración

La licencia sin goce de remuneración se rige por las disposiciones generales siguientes:

a) Por razón del servicio, la solicitud de licencia puede ser denegada, diferida o reducida.

b) El profesor debe contar con más de un (01) año de servicios efectivos y remunerados en condición de nombrado, para solicitar licencia.

c) Procede atender la petición del profesor de dar por concluida su licencia sin goce de remuneraciones antes del periodo solicitado, debiendo retomar sus funciones.

Artículo 197.- Duración de la licencia sin goce de remuneración

Las razones que permiten la solicitud de la licencia sin goce de remuneración están descritas en el literal b) del artículo 71 de la Ley y su duración se rigen por las siguientes reglas:

a) El profesor para atender asuntos particulares, puede solicitar licencia hasta por dos (02) años, continuos o discontinuos, contabilizados dentro de un periodo de cinco (05) años.

b) Por estudios de posgrado, especialización y capacitación en el país o el extranjero relacionado con su nivel educativo profesional, sin el auspicio o propuesta del MINEDU o del Gobierno Regional hasta por dos (02) años.

c) Por desempeño de funciones públicas por elección o cargos públicos rentados, o por asumir cargos políticos o de confianza. Su vigencia es mientras permanezca en el cargo asumido.

d) Por enfermedad grave de los padres, cónyuge, conviviente reconocido judicialmente o hijos hasta por seis (06) meses. Se adjuntará el diagnóstico médico que acredite el estado de salud del familiar.

SUB CAPÍTULO VIII
DEL PERMISO

Artículo 198.- Permiso

El permiso es la autorización del jefe inmediato, previa solicitud de parte del profesor, para ausentarse por horas del centro laboral durante la jornada laboral. Se concede por los mismos motivos que las licencias así como otras normas específicas y se formaliza con la papeleta de permiso.

Artículo 199.- Permiso con goce de remuneraciones

El permiso con goce de remuneración se rige por las reglas siguientes:

a) Por enfermedad.- Se concede al profesor para concurrir a las dependencias de ESSALUD, debiendo a su retorno acreditar la atención con la constancia respectiva firmada por el médico tratante.

b) Por maternidad.- Se otorga a las profesoras gestantes para concurrir a sus controles en las dependencias de ESSALUD o facultativo de su preferencia, debiendo a su retorno acreditar la atención con la constancia firmada por el médico tratante.

c) Por lactancia.- Se concede a la profesora en periodo de lactancia a razón de una (01) hora diaria al inicio o al término de su jornada laboral hasta que el hijo cumpla un (01) año de edad. No hay compensación y se autoriza por resolución de la autoridad competente.

d) Por capacitación oficializada.- Se concede al profesor propuesto para concurrir a certámenes, seminarios, congresos auspiciados u organizados por el MINEDU o Gobierno Regional, vinculados con las funciones y especialidad del profesor.

e) Por citación expresa de la autoridad judicial, militar o policial.- Se concede al profesor previa presentación de la notificación o citación respectiva, para concurrir o resolver diligencias judiciales, militares o policiales dentro de la localidad.

f) Por onomástico.- El profesor tiene derecho a gozar de descanso físico en el día de su onomástico, si éste recae en un día no laborable, el descanso físico será el primer día útil siguiente.

g) Por el día del Maestro.- El profesor tiene derecho a gozar de permiso por el día del Maestro.

h) Para ejercer docencia Superior o Universitaria.- Los profesores que laboran en el Área de Gestión Institucional tienen derecho a gozar de permisos para ejercer docencia en Institutos o Escuelas Superiores y Universidades. El tiempo máximo será de seis (06) horas semanales y es compensado con trabajo adicional en el mes. Se requiere contar para este caso con la aprobación de su superior jerárquico.

i) Por representación sindical.- Son las facilidades que la Autoridad Administrativa concede a los miembros de la Junta Directiva vigente e inscrito en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Administrativos (ROSSP) siempre que no afecte el funcionamiento de la entidad.

Artículo 200.- Permiso sin goce de remuneraciones

El permiso sin goce de remuneración se rige por las reglas siguientes:

a) Por motivos particulares.- Se concede al profesor para que atienda asuntos particulares debidamente sustentados, los mismos que son acumulados mensualmente y expresados en horas.

b) Por capacitación no oficializada.- Se concede al profesor cuando el certamen, seminario o congreso no es auspiciado por la entidad, ni es propuesto por la misma.

c) Por enfermedad grave de padres, cónyuge, conviviente o hijos.- Se concede al profesor en caso de enfermedad grave de padres, cónyuge, conviviente o

hijos, previa a la presentación del certificado médico correspondiente.

CAPÍTULO XV
PROCESO DE RACIONALIZACIÓN DE PLAZAS

Artículo 201.- Proceso de racionalización

201.1. El proceso de racionalización de plazas es un proceso permanente, obligatorio y prioritario que está orientado a identificar excedencias y necesidades de plazas en las instituciones educativas, buscando equilibrar la oferta y la demanda educativa, con un criterio de flexibilidad, en función a:

a) La realidad geográfica, socioeconómica y demográfica.
b) las condiciones y necesidades pedagógicas.
c) Las limitaciones de la infraestructura educativa y recursos humanos.

201.2. El proceso de racionalización se realiza entre los meses de marzo a junio de cada año, de acuerdo a los lineamientos, criterios y procedimientos que establece el MINEDU.

Artículo 202.- Ubicación y distribución de los profesores

202.1. Las instancias de gestión educativa descentralizada, en el marco de lo establecido en el artículo 74 de la Ley, deben garantizar una adecuada ubicación y distribución de los profesores en su jurisdicción, conforme a la necesidad y demanda del servicio educativo.
202.2. Las normas que regulen el proceso de racionalización de plazas establecerán, de ser el caso, las horas de clase que deben asumir el personal directivo de acuerdo a las características de la institución educativa.

Artículo 203.- Responsabilidad de los directores en el proceso de racionalización

203.1. Es responsabilidad de los Directores de las instancias de gestión educativa descentralizadas de los ámbitos local y regional y de los directores de las instituciones educativas públicas, a través de sus Comisiones de Racionalización, ejecutar las acciones de racionalización que garanticen la existencia de plazas y personal estrictamente necesarios que aseguren el normal funcionamiento de la institución educativa.
203.2. Los directores de instituciones educativas y los integrantes de las Comisiones de Racionalización que reporten información falsa o tardía y sobredimensionen las metas de atención, incurren en falta grave.

Artículo 204.- Documentación e instrumentos de trabajo
La Comisión de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, para la revisión del proceso de racionalización, utilizará los siguientes documentos e instrumentos de trabajo:

a) Informe de racionalización presentado por el director de la institución educativa, debidamente sustentado y rubricado por la Comisión de la Institución Educativa
b) Copia de evaluación de los estudiantes del año anterior.
c) Nómina de Matrícula del año vigente.
d) Cuadro de Distribución de Secciones y Horas de Clase aprobado y vigente.
e) Cuadro de Distribución de Secciones y Horas de Clase aprobado del año anterior.
f) Presupuesto Analítico de Personal, aprobado y vigente.
g) Aplicativos informáticos del MINEDU.

Artículo 205.- Reasignación del profesor excedente

205.1. El profesor declarado excedente permanece en la institución educativa hasta que se formalice su resolución de reasignación por racionalización en otra institución educativa donde exista vacante.
205.2. El profesor excedente puede ser reasignado de una modalidad, nivel, ciclo o forma educativa a otra, siempre y cuando cumpla con el perfil requerido, adecuando su jornada de trabajo a la establecida para la plaza donde es reasignado.
205.3. No procede la reasignación del profesor en plaza declarada excedente, ni la modificación o adecuación de su cargo.

Artículo 206.- Plazas excedentes
Las plazas docentes excedentes son reubicadas, de acuerdo al cuadro de requerimientos de plazas identificadas, prioritariamente en las instituciones educativas de la jurisdicción local y como segunda opción en instituciones educativas de otra instancia local perteneciente a la misma jurisdicción regional.

Artículo 207.- Financiamiento de nuevas plazas
El financiamiento de nuevas plazas se realiza solo a propuesta del MINEDU y se efectúa en el marco de lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y demás normas presupuestarias.

TÍTULO VI

EL PROFESOR CONTRATADO

Artículo 208.- Contratación de profesores

208.1. La contratación de profesores en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Técnico-Productiva se lleva a cabo mediante concurso público, atendiendo a los principios de calidad, capacidad profesional y oportunidad.
208.2. Durante la vigencia de su contrato los profesores participan en los programas de formación en servicio a los que sean convocados por el MINEDU o los Gobiernos Regionales a través de sus instancias de gestión educativa descentralizada.

Artículo 209.- Normas de procedimiento para contratación
El MINEDU emitirá las normas de procedimiento para contratación de profesores, las que son de obligatorio cumplimiento a nivel nacional por las Instancias de Gestión Educativa Descentralizada.

Artículo 210.- Vigencia de contrato
El contrato no puede exceder el ejercicio presupuestal, estando prohibida la renovación automática de contrato.

Artículo 211.- Exclusión de la carrera pública magisterial

211.1. El profesor contratado no está comprendido en la carrera pública magisterial, pero si en las disposiciones de la Ley y el presente Reglamento en lo que le sea aplicable.
211.2. El profesor contratado tiene derecho a los aguinaldos por fiestas patrias y navidad mientras tenga vínculo laboral vigente y cumpla con los requisitos legales para el efecto.

Artículo 212.- Responsabilidad funcional de la autoridad administrativa
Está prohibido prestar servicios docentes sin contar con el documento de contrato y la resolución administrativa respectiva, bajo responsabilidad del funcionario que otorgó la posesión de cargo.

Artículo 213.- Sanción por infracción administrativa

213.1 El profesor contratado que incurra en infracción administrativa contemplada en la Ley del Código de Ética de la Función Pública es sancionado previo proceso administrativo disciplinario sumario a cargo de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes en un plazo no mayor de un (01) mes improrrogable.

213.2 El incumplimiento del plazo señalado no origina caducidad del proceso sino que constituye falta pasible de sanción.

Artículo 214.- Responsabilidad por declaración jurada o documento falso

El profesor que presente declaración jurada falsa o documentación falsa o adulterada, será retirado del concurso y/o declarado resuelto el contrato e inhabilitado por cinco (05) años de todo concurso público, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar. La resolución de inhabilitación es registrada de oficio en el Escalafón Magisterial.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA: Definición de cargos

En un plazo de ciento veinte (120) días calendario el MINEDU definirá los cargos de las cuatro áreas de desempeño laboral con intervención de las Direcciones responsables de las diversas modalidades y formas educativas. Dichos cargos se irán implementando progresivamente, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal del sector.

SEGUNDA: Zonas rurales y de frontera

En aplicación de lo dispuesto en la Sexta Disposición Complementaria Transitoria y Final de la Ley, el MINEDU actualiza, en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística e Informática y el Consejo Nacional de Desarrollo de Fronteras e Integración Fronteriza, en un plazo de noventa (90) días calendarios, contados a partir de la vigencia del presente Reglamento, los ámbitos territoriales considerados como rurales y de frontera, observando las normas legales vigentes.

TERCERA: Auxiliares de Educación

El MINEDU mediante Resolución Ministerial a expedir en ciento ochenta (180) días calendarios contados a partir de la vigencia del presente Reglamento, aprobará las normas específicas que regulen el tratamiento jurídico que regirá para los Auxiliares de Educación.

CUARTA: Instituciones educativas que mantienen convenios con el Estado

La selección de los Directores de las instituciones educativas administradas por entidades que mantienen convenios con el Estado se regirán además por las normas que se desprenden de los respectivos convenios.

QUINTA: Resoluciones nominales sobre escala magisterial

De conformidad con lo dispuesto en la Primera y Cuarta Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley, las instancias de gestión educativa descentralizada expedirán dentro del plazo de sesenta (60) días, contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, las respectivas resoluciones nominales que ubiquen a los profesores comprendidos en la Ley del Profesorado y la Ley de Carrera Pública Magisterial, en la escala magisterial que les corresponda. Dicha resolución deberá consignar los nombres y apellidos del profesor, número del documento nacional de identidad, código modular, código modular de la institución educativa, cargo, jornada de trabajo, área de desempeño laboral, escala magisterial y vigencia de ubicación en la Escala Magisterial. Este documento será registrado en el Escalafón Magisterial.

SEXTA: Profesores sin título pedagógico

Los profesores nombrados sin título pedagógico a los que se refiere la Segunda Disposición Complementaria Transitoria y Final de la Ley, tienen el plazo de dos (02) años, contados a partir de la vigencia de la Ley, para obtener y acreditar el título profesional pedagógico. Vencido este plazo, los que no acrediten título profesional son retirados del servicio magisterial público. Los que acrediten el título pedagógico serán evaluados para su incorporación a la primera Escala Magisterial, de acuerdo a las normas específicas que apruebe el MINEDU.

SÉTIMA: Evaluación de desempeño de los profesores Coordinadores de PRONOEI

Los profesores cuyo cargo inicial es el de Docente Coordinador de PRONOEI le es de aplicación la evaluación de desempeño a que se refiere el artículo 24 de la Ley. A partir de la vigencia de la Ley solo podrán acceder al cargo de docente Coordinador de PRONOEI los profesores que hayan ingresado como profesores de aula.

OCTAVA: Profesores que laboran en institución educativa unidocente.

Los profesores que laboran en instituciones educativas unidocentes de Educación Básica Regular de los niveles de Inicial y Primaria son ubicados en el cargo de profesor con jornada de trabajo de treinta (30) horas, a quienes se les encargará las funciones de Director de dichos planteles en cada año lectivo.

Mientras se encuentre desempeñando la función de Director de la citada institución educativa, le corresponde percibir la asignación por jornada de trabajo adicional.

NOVENA: Asignación especial a profesores del VRAEM

Adicionalmente a las asignaciones y estímulos económicos mencionados en la Ley y el presente Reglamento, los profesores que laboran en los centros poblados de las jurisdicciones de los distritos que forman parte del ámbito de intervención directa del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro - VRAEM, perciben una asignación mensual por laborar en dicha zona.

El monto de dicha asignación y los distritos que forman parte del ámbito de intervención directa del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro – VRAEM, son fijados o declarados mediante Decreto Supremo.

DÉCIMA: Licencia sin goce de remuneración de los profesores designados en cargos de confianza

El profesor que es designado en cargo de confianza, con excepción del cargo de Director de UGEL y de Jefe o Director de Gestión Pedagógica, comprendidos en la escala 11 del Decreto Supremo Nº 051-91-PCM, se le otorga licencia sin goce de remuneración, a fin de que pueda percibir las remuneraciones que le corresponden por la plaza y cargo en la que ha sido designado.

DÉCIMA PRIMERA: Adecuación de cargos anteriores a la Ley

Todos los nombramientos y designaciones a cargos que se hayan efectuado por disposición de normas anteriores que ya no estén vigentes, serán adecuados a los cargos de las áreas de desempeño laboral establecidas en la Ley. En el caso que el cargo haya dejado de existir, el profesor será reubicado como profesor de aula o por horas, de acuerdo a su formación inicial y especialización debidamente certificada.

DÉCIMA SEGUNDA: Normas complementarias

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA: Regulación de concursos excepcionales y evaluación de ingreso a profesores nombrados sin título

Los concursos excepcionales de acceso a la tercera, cuarta, quinta y sexta escala magisterial y de ingreso a la carrera pública magisterial, a que se refiere la Primera y Segunda Disposición Complementaria Transitoria y Final de la Ley, respectivamente, se regirán por las normas específicas que apruebe el MINEDU mediante Resolución Ministerial.

SEGUNDA: Profesores que postulan a Educación Básica Especial

En tanto las instituciones de educación superior no cuenten con una oferta significativa de formación inicial para los profesores que atienden necesidades educativas especiales, en la evaluación para el ingreso a la carrera y cargos de la modalidad de Educación Básica Especial, se permitirá la postulación de profesores cuya documentación evidencie experiencia laboral en el campo o de educación

comunitaria en las materias requeridas para la plaza a la que postula.

TERCERA: Acreditación de instituciones de educación superior que forman profesores

En tanto el número de instituciones de educación superior acreditadas resulte insuficiente para las acciones de formación en servicio y evaluación docente previstas en el presente Reglamento, el MINEDU aplicará medidas transitorias para la celebración de convenios o contratos con instituciones de educación superior aún no acreditadas. Estas medidas transitorias, serán establecidas en coordinación con el SINEACE y regirán por un plazo de cinco (05) años contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento. Durante dicho plazo, las instituciones de educación superior acreditadas tendrán prioridad para la celebración de los convenios o contratos con el MINEDU o los Gobiernos Regionales.

CUARTA: Denuncias y procesos administrativos en trámite

Las investigaciones previas a la instauración del proceso administrativo disciplinario que se encuentren en curso, se deben adecuar a las disposiciones de la Ley y el presente Reglamento. En el caso de los procesos administrativos disciplinarios instaurados con anterioridad a la vigencia de la Ley, se regirán por la reglamentación vigente al momento de su instauración hasta su conclusión.

QUINTA: Remuneraciones de profesores sin título pedagógico y auxiliares de educación

Mientras no se apruebe las condiciones y montos de la escala transitoria a que hace referencia la Segunda Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley, las remuneraciones y asignaciones de los profesores nombrados sin título pedagógico comprendidos en las categorías remunerativas A, B, C, D y E y auxiliares de educación comprendidos en la categoría remunerativa E, serán incorporados en un solo concepto remunerativo, con los mismos montos que vienen percibiendo.

SEXTA: Incorporación de la evaluación del progreso de los alumnos

La inclusión de la evaluación del progreso de los alumnos como criterio de evaluación del desempeño docente, a que se refiere el artículo 24 de la Ley, se realizará progresivamente conforme se amplíen los alcances de las evaluaciones estandarizadas a los estudiantes de las diferentes modalidades, formas, niveles y ciclos del sistema educativo.

SÉTIMA: Licencia para participar en Áreas de Formación Docente, Innovación e Investigación

En tanto se implementen las Áreas de Formación Docente, Innovación e Investigación, excepcionalmente los profesores podrán solicitar licencia sin goce de remuneración por motivos particulares, para desempeñar las funciones que se requieran en dichas áreas. En estos casos, la duración de la licencia puede ser mayor al establecido en el literal a) del artículo 197 del presente Reglamento.

OCTAVA: Evaluaciones de desempeño

La aplicación de los resultados de las evaluaciones de desempeño como requisito para la participación del profesor en concursos o la obtención de diversos beneficios, queda en suspenso en tanto no se generalicen dichas evaluaciones por parte del MINEDU.

NOVENA: Escalafón magisterial

En tanto no se automatice el Escalafón Magisterial los documentos requeridos para los concursos públicos deberán ser presentados por el profesor postulante.

DÉCIMA: Colegio Profesional de Profesores del Perú

Las disposiciones del presente Reglamento que se refieren al Colegio de Profesores del Perú quedan en suspenso, en tanto no exista un pronunciamiento definitivo de la instancia judicial competente, que resuelva las controversias existentes.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

UNICA. Derogatoria

Deróguese los Decretos Supremos Nºs. 19-90-ED, 003-2008-ED, sus modificatorias y las demás normas que se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo.

932502-2