

DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 29944,
LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

EXPOSICION DE MOTIVOS

ANTECEDENTES

Con fecha 25 de noviembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial (LRM), la misma que regula las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las Instituciones Educativas y Programas Educativos Públicos de Educación Básica y Técnico-Productiva y en las demás Instancias de Gestión Educativa Descentralizada: las Unidades de Gestión Educativa Local, las Direcciones Regionales de Educación y el Ministerio de Educación.

A partir de su vigencia la Ley integró en un solo marco legal a todos los profesores del país, unos procedentes de la Ley del Profesorado y otros de la Ley de Carrera Pública Magisterial, poniendo fin a los tratamientos diferenciados que se implementaron desde el año 2007. La Ley en su Décima Sexta Disposición Complementaria, Transitoria y Final derogó expresamente las Leyes 24029, 25212, 29062 y 29762 y se constituyó en la única Ley del Magisterio Público.

La Décimo Quinta Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley dispuso que el Poder Ejecutivo reglamente dicha Ley, a fin de precisar los conceptos y procedimientos administrativos que hicieran viables el conjunto de sus disposiciones. El Ministerio de Educación (MINEDU), como órgano rector del Gobierno Nacional en materia educativa, asumió la formulación del Reglamento.

ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE REGLAMENTO Y PREPUBLICACION

La elaboración del Proyecto de Reglamento ha seguido dos lineamientos centrales. Por un lado se ha estructurado en base a los seis (06) grandes Títulos de la Ley a fin de asegurar la concordancia de sus disposiciones. Al interior de cada Título se han desarrollado Capítulos y Sub capítulos para un mejor tratamiento de aspectos específicos, particularmente de aquellos que no están suficientemente explicitados en la Ley.

Por otro lado, se ha propiciado la más amplia participación tanto de las Direcciones y Órganos del Sector, cuyas funciones tienen que ver con aspectos de la Ley, como de la comunidad nacional. Con esta finalidad el 10 de febrero del presente año se realizó la prepublicación del Proyecto de Reglamento de la Ley de la Reforma Magisterial en el portal institucional del MINEDU, estableciéndose un periodo de diez (10) días para la recepción de opiniones, sugerencias y comentarios. En este plazo se recibieron 1875 aportes provenientes de profesores de carrera en actividad, profesores cesantes, profesores nombrados interinamente, profesores en proceso de contratación, especialistas en educación, auxiliares de educación, trabajadores administrativos, autoridades locales y regionales. Expertos en materia educativa e instituciones como el Consejo Nacional de Educación, la Mesa Interinstitucional de Desarrollo Docente (conformada por más de 20 instituciones), el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Educación del Perú, el Colegio de Profesores del Perú y otras entidades representativas del magisterio, alcanzaron sus aportes por escrito.



Los diversos aportes y comentarios recibidos sobre aspectos de contenido y formales del Proyecto, fueron revisados y sistematizados. Ello permitió incorporar temas no considerados inicialmente y/o ampliar el tratamiento de algunos ya incluidos en el proyecto publicado.

El proceso seguido ha demandado la elaboración de varias versiones preliminares, que se han ido mejorando en diferentes sesiones de trabajo, hasta contar con un Proyecto Final que se propone para su aprobación como Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.

CARACTERÍSTICAS RELEVANTES DEL REGLAMENTO DE LA LEY

Dentro del marco jurídico establecido por la Ley de Reforma Magisterial, el Reglamento desarrolla los diversos aspectos que éste contiene precisando sus alcances y los procedimientos que deberán seguirse para su implementación. En algunos casos - cuando se trata de procesos particularmente complejos - señala la necesidad de otras normas de menor jerarquía para determinar los procedimientos específicos requeridos, señalando plazos de ser necesario.

En cada uno de los Títulos del Reglamento destacan algunos temas que es necesario remarcar y justificar:

Título I.- Disposiciones generales

Roles Institucionales en la formación docente

El rol del MINEDU es fundamentalmente rector y orientador de las políticas regionales, para promover la unidad del sistema educativo en general y en particular del servicio educativo público. Esta función se ejerce respetando el derecho de las regiones a la diversificación para ajustar los lineamientos nacionales a la realidad y necesidades regionales y locales.

Como líder de la reforma del magisterio el MINEDU asume de modo explícito la obligación de articular 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. La definición de 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, permitirá al MINEDU homogenizar, a manera de estándar mínimo, la formación inicial y en servicio de las instituciones de educación superior que forman docentes del país.

El rol del Gobierno Regional en la formación docente es lograr la pertinencia de las políticas de formación docente nacionales a la realidad y necesidad regional y local, así como asegurar la eficacia y calidad de la aplicación de dichas políticas. Para ello se destaca en el Reglamento su responsabilidad de alinear las acciones al Plan Educativo Regional (PER), gestionar los recursos necesarios, ejercer vigilancia y evaluar, con la participación de la sociedad civil, el impacto de los programas en la calidad del servicio.

Las instituciones superiores de formación docente son los ejecutores naturales de la formación inicial y en servicio del profesor, a través de diferentes servicios educativos (pre-grado, actualizaciones, segundas especialidades, capacitaciones, diplomados, maestrías y doctorados) que satisfagan las demandas de las cuatro áreas de



desempeño laboral previstas en la Ley, con las adaptaciones que resulten necesarias para incluir los requerimientos de las modalidades, formas, niveles y ciclos del sistema educativo.

El Reglamento ha incluido de manera específica el rol de los profesores en la formación docente como reconocimiento explícito a su incidencia central en el éxito de la reforma magisterial promovida por la Ley. Sin el claro compromiso del profesor en la mejora y actualización constante de sus competencias profesionales acordes a las necesidades del servicio educativo, será imposible lograr la mejora de la calidad educativa.

La regulación de la formación de Directivos a través de un Sub capítulo específico, refleja la decisión de empoderar a los directores y subdirectores en su rol gestor para el desarrollo cada vez más autónomo de las escuelas del país.

Formación y capacitación de directivos

La Ley y el Reglamento atribuyen a los Directivos de las instituciones educativas un rol protagónico, en concordancia con las disposiciones de la Ley General de Educación que destacan su rol y responsabilidad de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Esto incluye su intervención en la mayor parte de los procesos de evaluación docente contemplados en la Ley.

El adecuado cumplimiento de este rol protagónico por parte de los directivos requiere de un Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores cuyo objetivo es fortalecer sus competencias 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.

Por su especial importancia destaca la capacitación de los directivos que presiden los Comités de Evaluación sea de ingreso a la carrera pública magisterial o de evaluación del desempeño docente. Su aprobación determina la participación supervisada o no de los directivos en estos Comités de Evaluación.

Relación con el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad educativa - SINEACE

La incorporación del SINEACE en la Ley de Reforma Magisterial y el Reglamento es una evidencia de la preocupación del Sector por la calidad educativa como política pública de interés nacional. A lo largo del articulado se destaca la decisión de contar con instituciones de educación superior acreditadas y se explicita la articulación que debe haber entre el MINEDU y el SINEACE para evaluar el impacto en la calidad del servicio educativo, de las distintas evaluaciones que desarrollan ambas entidades.

Considerando que el proceso de acreditación tomará un tiempo mayor, en el Reglamento se ha incluido la Tercera Disposición Complementaria Transitoria para que el MINEDU en coordinación con el SINEACE establezca mecanismos transitorios - por un periodo de cinco años - que permitan la celebración de convenios y contratos con instituciones de educación superior aún no acreditadas.

Becas de Postgrado

El Reglamento detalla en un Sub capítulo la forma en que se dará cumplimiento a la obligación del Estado - establecida en la Ley - de otorgar anualmente becas para



maestrías y doctorados para los profesores. Si bien las convocatorias alcanzan a todos los profesores, con criterio de equidad se garantiza un número de becas para quienes laboran en las siguientes condiciones: a) institución educativa unidocente o multigrado, b) zona rural, de frontera o declarada en emergencia, c) educación intercultural bilingüe y d) atención a necesidades educativas especiales.

En el texto se indican los criterios de selección, los beneficios del profesor becado, sus obligaciones y los mecanismos que implementará el MINEDU para monitorear su desempeño académico.

La planificación de las becas destaca la importancia de las líneas de investigación a las que deben estar adscritas las menciones y proyectos de tesis de los postulantes y las universidades y facultades o escuelas nacionales y extranjeras elegibles. Ello con la finalidad de asegurar la pertinencia de las investigaciones realizadas por los profesores becados respecto de las necesidades del servicio educativo peruano y las funciones que a su retorno realizarán los profesores becados.

Título II.- La Carrera Pública Magisterial

Estructuración de la carrera magisterial: escalas y áreas de desempeño

La Ley señala que la carrera pública magisterial se estructura por escalas magisteriales (08) y reconoce áreas de desempeño laboral (04). El Reglamento desarrolla los procedimientos evaluativos para acceder y ascender por dichas escalas y las exigencias para acceder a los cargos asociados a cada área.

El Reglamento precisa las condiciones para acceder al beneficio de reducción de años de permanencia para el ascenso a partir de la cuarta escala magisterial de aquellos docentes que desarrollan su labor en áreas rurales o zonas de frontera, estableciendo los tiempos mínimos de servicio en estos ámbitos (tres años continuos o cinco acumulados) y la exigencia de estar laborando allí el momento de presentarse al concurso.

Para facilitar el acceso a los cargos asociados a cada una de las áreas de desempeño laboral (Gestión Pedagógica, Gestión Institucional, Formación Docente y el área de Investigación e Innovación), se requiere previamente una revisión y definición de los mismos. El Reglamento dispone que en 120 días el MINEDU cumpla esta delicada tarea con intervención de las Direcciones responsables de las diversas modalidades y formas educativas. Los nuevos cargos se implementarán progresivamente.

Se precisa que el profesor que ingresa a la carrera pública magisterial lo hace a la primera escala magisterial, en el área de Gestión Pedagógica y ejerciendo la función docente en el aula. A partir de este cargo inicial podrá en los años siguientes acceder a otros cargos de mayor responsabilidad, previo ascenso a la tercera escala. Esto supone un mínimo de siete (07) años de servicio en la carrera y la participación en los concursos públicos correspondientes.

Los cuatro grandes tipos de evaluaciones previstas por la Ley (para el ingreso a la carrera, el ascenso de escala, el acceso a cargos de mayor responsabilidad y el desempeño laboral) tienen un alto componente técnico de poco desarrollo en nuestro país. Por ello en el Reglamento se ha optado por describirlas con el detalle mínimo indispensable, que garantice su rigurosidad sin quitarle la flexibilidad requerida para la construcción y consolidación de estos procesos durante los próximos años. Normas específicas serán aprobadas para cada proceso evaluativo que se convoque.

Por el impacto político y social de las evaluaciones docentes, la Ley y el Reglamento confieren al MINEDU una facultad rectora que incluye no solo el diseño de procesos nacionales con las mismas exigencias y garantías para todos los profesores, sino la formulación de los indicadores e instrumentos de evaluación. La participación de los Gobiernos Regionales en el diseño de estos procesos será fundamental para lograr la adaptación de las políticas nacionales a los requerimientos de las diversas realidades del país.

Ingreso a la carrera pública magisterial

En la evaluación para el ingreso a la carrera pública magisterial que comprende dos etapas (una nacional y una a nivel de institución educativa), el Reglamento permite que la documentación requerida para postular incluya declaraciones juradas a fin de facilitar la postulación y no generar gastos adicionales a los docentes concursantes. Serán los ganadores del concurso quienes obligatoriamente deben presentar todos los documentos de valor oficial requeridos, incluidos los certificados de antecedentes penales y judiciales. Igualmente se contemplan sanciones de comprobarse la presentación de documentación falsa, quedando impedidos los responsables de participar en los concursos para contratación o ingreso a la carrera docente por un periodo no menor de cinco (05) años, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan.

Evaluación del desempeño docente y en los cargos

La evaluación del desempeño docente - que incluye necesariamente la evaluación de la práctica docente en aula frente a los estudiantes - es obligatoria en la carrera pública magisterial y tiene una finalidad eminentemente formativa. Quienes la desaprueban participan hasta en dos programas de desarrollo profesional, diseñados y ejecutados por el MINEDU, previas a las evaluaciones de desempeño extraordinarias. Las oportunidades que se brindan al profesor desaprobado reducen la probabilidad de ser retirado de la carrera.

Obtener resultados satisfactorios en la evaluación del desempeño docente constituye requisito indispensable en el concurso de selección para la obtención de becas, la participación en la evaluación para el ascenso y en el concurso para acceso a otros cargos. Igualmente para la obtención de otros beneficios como reasignaciones, permutas y encargaturas.

La evaluación del desempeño en los cargos sigue la misma lógica de la evaluación del desempeño docente pues la permanencia en los cargos está condicionada a sus resultados satisfactorios. De no ser así el profesor retorna a su cargo de origen que se mantiene vacante durante su primer periodo de designación. Cuando el profesor es ratificado por un periodo adicional - normalmente de tres (03) años - recién su cargo de procedencia se cubre por nombramiento o reasignación y no únicamente por contrato.

Evaluación para el ascenso

La evaluación para el ascenso comprende la evaluación de la idoneidad profesional del profesor acorde con la escala magisterial a la que postula. En ese sentido las evaluaciones para el ascenso exigen la determinación de habilidades de diferentes grados de complejidad o profundidad que justifiquen la promoción del profesor a una escala superior, lo que no impide que continúe cumpliendo la misma función que desarrollaba en la institución educativa o en otra instancia de gestión educativa descentralizada. En este sentido la evaluación para el ascenso es independiente de la



función o cargo desempeñado por el profesor y tiene como condición - además del tiempo mínimo de permanencia en la escala - haber tenido una evaluación de desempeño laboral satisfactoria en caso de ejercer cargo docente (profesor de aula) o una buena evaluación de desempeño en otro cargo de las áreas de desarrollo laboral.

En términos de formación profesional y académica, el Reglamento incluye la obligatoriedad de estudios de postgrado únicamente en las dos últimas escalas magisteriales: grado de maestría en la séptima y estudios de doctorado concluidos, en la octava. Esta exigencia para el ascenso es consecuente con la política de becas que el MINEDU implementará anualmente desde el próximo año.

Evaluación para acceder a cargos

La evaluación para el acceso a cargos, cuyo número se ha ampliado con el establecimiento de cuatro áreas de desempeño laboral, requerirá - como se ha indicado - de un trabajo previo que los defina con precisión. El mayor número de cargos son propios de áreas pre existentes pero algunos - por corresponder a nuevas áreas - deberán implementarse progresivamente, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal. El proceso permitirá actualizar cargos derivados de normas no vigentes, eliminándolos cuando corresponda o adecuándolos a las áreas establecidas por la Ley.

Para los profesores se abren nuevas posibilidades de desarrollo laboral con las nuevas áreas de desempeño, diversificándose las alternativas al interior de la carrera magisterial. Ahora, la Dirección de UGEL, la Dirección o Jefatura de Gestión Pedagógica de la DRE o UGEL, los cargos de Especialistas en Educación, entre otros, serán cubiertos necesariamente por concurso público. Igual ocurrirá más adelante cuando se pongan a concurso cargos del Área de Formación Docente y del Área de Innovación e Investigación.

Cabe destacar que el cargo de Director de UGEL ha ingresado a la carrera, razón por la cual se regula un mecanismo mixto en el que se escogen por concurso a los tres mejores profesores postulantes para que dentro de ellos el Director Regional pueda designar al postulante de mayor confianza. La designación es efectuada en coordinación con el Presidente de la Región como medio de consolidar la responsabilidad del Gobierno Regional en las acciones de sus instancias de gestión educativa descentralizadas.

Comités de Evaluación

Todos los procesos de evaluación establecidos en la Ley tienen como protagonista al Comité de Evaluación, ente colegiado integrado por tres o cinco integrantes. La presidencia corresponde a la máxima autoridad de la instancia de gestión educativa descentralizada o su representante. La comunidad está representada por padres de familia designados por el Consejo Educativa Institucional - CONEI, o miembros del Consejo Participativo Local de Educación - COPALE. Los profesores, directamente vinculados con la modalidad o especialidad del cargo al que se postula, cumplen la función de par evaluador. El jefe de personal, en las evaluaciones para acceso a cargos, se constituye en miembro nato en todos los procesos de selección. Los miembros especializados son incorporados al Comité cuando las evaluaciones incluyen 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 sus miembros titulares.



Corresponde a los Gobiernos Regionales capacitar a los integrantes de los Comités de Evaluación, en base a los criterios establecidos por el MINEDU para garantizar un eficaz ejercicio de sus funciones. Para asegurar la transparencia y objetividad de sus acciones se establece la exigencia que cada uno de los integrantes del Comité registren por escrito los fundamentos de su decisión, lo que facilitará el señalamiento de responsabilidades ante eventuales irregularidades y/o las debilidades de la capacitación brindada de los integrantes del Comité.

Comités de Vigilancia

Para cautelar la transparencia de los procesos evaluativos y el cumplimiento de las normas que los rigen, los Gobiernos Regionales conforman Comités de Vigilancia por periodos anuales, bajo la presidencia de un representante de la DRE, un representante del MINEDU y dos representantes del Consejo Participativo Regional de Educación (COPARE). El Reglamento establece sus funciones para recabar la información necesaria, adoptar las medidas correctivas y pedir el apoyo de entidades gubernamentales para hacer más efectiva su labor

Escalafón Magisterial

El Escalafón Magisterial es un registro de alcance nacional donde se documenta la trayectoria del profesor de la carrera pública magisterial al servicio del Estado, con fines de reconocimiento laboral y social de la profesión docente. La actualización de la información a consignar es responsabilidad compartida de las instancias de gestión educativa descentralizada y del profesor.

Si bien para efecto de las evaluaciones docentes previstas en la Ley la información académica registrada en el escalafón es la única a considerar, ello no será factible en tanto no se automatice su funcionamiento. El Reglamento resalta la necesidad imperiosa de trabajar en ese sentido.

Título III.- Deberes, derechos, estímulos, sanciones y término de la carrera

Cumplir los deberes establecidos en el artículo 40 de la Ley constituye evidencia relevante para la evaluación del desempeño laboral del profesor que se incorpora en los criterios e indicadores de manera transversal.

Asimismo, el Reglamento establece que si el profesor considera que sus derechos han sido afectados puede interponer recursos legales y las instancias de gestión descentralizada tienen la obligación de dar respuesta, por escrito, a dichos recursos en los plazos establecidos.

El Reglamento respeta prácticas institucionales del magisterio en el servicio público como gozar de un día de permiso por onomástico y para la celebración del día del Maestro.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley acarrea al profesor un conjunto de sanciones que se diferencian de acuerdo a la gravedad de la falta. Las faltas calificadas como leves son pasibles de amonestación escrita, las no leves por acción u omisión de la función docente, son pasibles de suspensión en el cargo de hasta por treinta (30) días, sin goce de remuneraciones.

Por otro lado, el Reglamento autoriza al Director de la Institución Educativa a iniciar la investigación de denuncias contra los docentes y personal jerárquico, una vez que



estos han presentado sus descargos, e imponer la sanción de amonestación escrita o suspensión según la gravedad de la falta.

Con el propósito de reducir la excesiva lentitud que hoy caracteriza a los procesos administrativos disciplinarios de la carrera pública magisterial y que impide la aplicación de justicia administrativa en los tiempos establecidos; se introducen mecanismos más ágiles para la aplicación de estos procesos y fortalece a las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios (COPROA) dotándolas de un profesional en derecho a tiempo completo, el que cumplirá la función de secretario técnico de la misma.

El Reglamento flexibiliza, así mismo, la situación laboral de los docentes condenados por delito doloso con pena suspendida, autorizando a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, previa evaluación, a recomendar el cese temporal o la destitución.

Como medio de orientación al profesor que se considere afectado en sus derechos por acusaciones injustas o procedimientos irregulares, se han incluido artículos que describen las acciones complementarias que los profesores pueden ejercer para su correspondiente defensa, de considerarlo conveniente.

El Reglamento establece medidas preventivas en los casos de delitos considerados especialmente graves para el servicio educativo con la finalidad proteger a los estudiantes de toda clase de agresión o perjuicio que contravenga los objetivos fundamentales de la profesión docente.

Título IV.- Remuneraciones, asignaciones e incentivos

En esta sección se definen los conceptos generales sobre remuneraciones, asignaciones temporales e incentivos, con el objetivo de guiar al profesor en su correcta comprensión y aplicación. Asimismo, facilitará el pago correcto y oportuno a los docentes y un mejor control por parte del sistema administrativo de personal y de los mismos profesores.

El Reglamento contempla el pago por asignaciones temporales a aquellos profesores que laboran en instituciones educativas ubicadas en zonas rurales y de frontera; o aquellos que laboran en instituciones educativas unidocentes, multigrados y/o bilingüe; y a los profesores que ejercerán cargos de mayor responsabilidad en las diferentes áreas de desempeño laboral, como son los cargos directivos, especialistas en educación, o cargos jerárquicos, y por otras considerando que en los últimos tiempos ningún docente deseaba asumir dichas responsabilidades porque las asignaciones e incentivos económicos adicionales eran mínimos y no contrarrestaban los inconvenientes de lejanía, inclemencias del tiempo y la gran responsabilidad de asumir cargos directivos.

Título V.- Jornada de trabajo, vacaciones y situaciones administrativas

La Ley y su Reglamento han establecido las jornadas de trabajo para los diversos cargos que conforman la carrera pública magisterial. El Reglamento explica y detalla la distribución horaria entre los niveles y ciclos de la Educación Básica y Técnico-Productiva. Flexibiliza la jornada en los casos de la educación básica alternativa, educación bilingüe e intercultural y la educación técnico-productiva, con la finalidad de facilitar la eficacia del servicio y adaptarlo a las necesidades de la población atendida.



El Reglamento define los mecanismos y/o procedimientos necesarios para solicitar diferentes tipos de desplazamiento de personal como la reasignación, la permuta, el destaque, el encargo, los permisos y las licencias con y sin goce de remuneraciones. Modifica los procedimientos para el destaque de los profesores, quienes ahora percibirán sus remuneraciones en el lugar de destino cuando se le encargue el puesto y sus funciones. Se evita así el continuo desplazamiento de los profesores para percibir sus remuneraciones en el lugar de origen perjudicando la labor educativa en la escuela y dejando sin profesor a los estudiantes en la institución de origen.

Título VI.- El profesor contratado

El Reglamento contempla que la contratación de profesores es por concurso público y aclara que no pertenecen a la carrera pública magisterial. No obstante, son beneficiarios de los programas de formación en servicio como medio de fortalecer la calidad de su ejercicio profesional en beneficio de los estudiantes que atienden.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El impacto económico financiero de la Ley de Reforma Magisterial fue analizado conjuntamente por el Congreso y el Poder Ejecutivo en el proceso de su aprobación y promulgación. Según la Décima Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la referida Ley, corresponde al Poder Ejecutivo asegurar su financiamiento y garantizar su aplicación ordenada.

En lo referido a los montos que corresponden por concepto de remuneraciones, asignaciones e incentivos, la Ley establece que éstos se efectivizarán en dos tramos, siendo el primero la remuneración íntegra mensual (RIM) y luego, las asignaciones e incentivos. La RIM de la primera escala magisterial - que sirve de base para las restantes escalas - ya fue aprobada por el Decreto Supremo N° 290-2012-EF del 23 de diciembre de 2012. Un próximo Decreto Supremo deberá aprobar en el presente año los nuevos montos de las asignaciones e incentivos, que serán pagados a partir del 1° de enero de 2014.

Según la Ley no corresponde al Reglamento normar sobre montos referidos a remuneraciones. Lo que sí desarrolla el Reglamento son aquellos procesos que deberán ser implementados para dar cumplimiento a otras disposiciones de la Ley; como es el caso de las diversas evaluaciones docentes ordinarias y excepcionales, las acciones formativas y de capacitación o las convocatorias anuales de becas de postgrado, entre otras. Estos procesos serán materia de Resoluciones o Directivas específicas por parte del MINEDU en cada convocatoria, y se financiarán con los recursos presupuestales ya asignados al Sector y a los Gobiernos Regionales en el presente año y con aquellos recursos que se prevean en las próximas Leyes de Presupuesto del Sector Público.

Asegurar los recursos que permitan implementar con oportunidad y transparencia los procesos evaluativos previstos en la Ley, que premien la capacidad, idoneidad y mérito de los profesores en los concursos de ingreso, desempeño laboral, ascenso y acceso a cargos, es particularmente importante por su impacto efectivo en los aprendizajes de los estudiantes y por ende en el mejoramiento de la calidad educativa.

Igual beneficio al sistema educativo nacional reportarán otras propuestas del Reglamento que buscan garantizar el ejercicio de derechos reconocidos por la Ley a todos los profesores, tales como su formación inicial adecuada, su capacitación permanente, el otorgamiento de estímulos, reconocimientos e incentivos al



desempeño destacado, entre otros. Su cumplimiento asegurará el logro del objetivo estratégico de contar con maestros bien preparados y que ejercen profesionalmente la docencia, previsto en el Plan Estratégico Sectorial Multianual del Sector Educación - PESEM 2012-2016, aprobado por Resolución Ministerial N° 518-2012-ED.

Este conjunto de beneficios a la educación nacional, cuya naturaleza no permite su cuantificación monetaria, justifica plenamente la financiación de los procesos antes señalados.

ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL

La aprobación del Reglamento de la Ley N° 29944, permitirá la implementación de las disposiciones de la Ley de Reforma Magisterial que requieren reglamentación; entre ellas, las correspondientes a la implementación de la carrera pública magisterial.

Con la aprobación de la propuesta se derogará el Reglamento de la Ley del Profesorado, aprobado por Decreto Supremo N° 19-90-ED, y el Reglamento de la Ley N° 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2008-ED, y a todas aquellas disposiciones que se le opongan.

Las citadas normas fueron emitidas bajo la vigencia de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado y sus modificatorias, las mismas que han sido expresamente derogadas por la Décima Sexta Disposición Complementaria Transitoria y Final de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

