



SILVIA MARÍA MONTEZA FACHO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA, DE MANERA EXCEPCIONAL Y POR ÚNICA VEZ, LA PROMOCIÓN Y CAMBIO DE RÉGIMEN DE DEDICACIÓN DE DOCENTES EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Los congresistas del grupo parlamentario Acción Popular que suscriben a iniciativa de la Congresista de la República **SILVIA MARÍA MONTEZA FACHO**, ejerciendo el derecho que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 22° - C, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente fórmula legal.

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República;
Ha dado la Ley siguiente

LEY QUE AUTORIZA, DE MANERA EXCEPCIONAL Y POR ÚNICA VEZ, LA PROMOCIÓN Y CAMBIO DE RÉGIMEN DE DEDICACIÓN DE DOCENTES EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley autoriza, por única vez y de manera excepcional, la promoción de categoría y el cambio de régimen laboral de los docentes de las universidades públicas, en cumplimiento de los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades, previstos en la Constitución Política del Perú y en la Ley Universitaria N.º 30220.

Artículo 2. Finalidad

La finalidad de la presente ley es garantizar la excelencia de la enseñanza universitaria mediante un proceso excepcional, objetivo, transparente y meritocrático que permita el reconocimiento efectivo de los docentes de las universidades públicas a través de su promoción de categoría y cambio de régimen de dedicación, fortaleciendo la calidad institucional, la investigación y la innovación.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente norma es aplicable a todos los docentes ordinarios y contratados de las universidades públicas del país que reúnan los requisitos establecidos en la Ley Universitaria y en el reglamento especial que se dicte para la ejecución de este proceso.

Artículo 4. Naturaleza excepcional y temporal

El proceso autorizado por la presente ley es de carácter excepcional y único. Se desarrollará dentro de los dos (2) años siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley. Las resoluciones de promoción o cambio de régimen producirán efectos presupuestarios y de alta en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público - AIRHSP una vez que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos - DGGFRH del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF emita opinión favorable sobre la existencia del crédito dentro del PAP correspondiente.

Artículo 5. Principios rectores

El proceso de evaluación docente y cambio de régimen de dedicación se regirá por los siguientes principios:

- a. Meritocracia, garantizando que la promoción y el cambio de régimen de dedicación se otorguen exclusivamente en función de los méritos académicos y evaluaciones técnicas de los docentes.
- b. Transparencia, asegurando que los procedimientos sean claros, verificables y accesibles para las universidades y los órganos de control.
- c. Igualdad de oportunidades, de modo que todos los docentes que cumplan los requisitos establecidos por la Ley Universitaria N.º 30220 y los reglamentos institucionales puedan acceder a la promoción o cambio de régimen de dedicación sin discriminación.
- d. Excepcionalidad, dado que el procedimiento es único y extraordinario.
- e. Objetividad, al basarse en criterios técnicos, puntajes evaluativos y ratificaciones de los Consejos de Facultad.
- f. Racionalidad administrativa y fiscal, asegurando la utilización eficiente de los recursos existentes y el cumplimiento de los mecanismos de programación presupuestal sin generar impactos fiscales indebidos.
- g. Fortalecimiento de la calidad educativa, orientando la iniciativa a mejorar la enseñanza universitaria, incentivar el desarrollo profesional de los docentes y consolidar la excelencia académica de las universidades públicas.

Artículo 6. Requisitos para la promoción y cambio de régimen de dedicación

Los docentes podrán postular al proceso excepcional acreditando:

- a. Grados académicos conforme a la Ley Universitaria.
- b. Producción académica y científica verificable.
- c. Experiencia docente universitaria y/o profesional.
- d. Cumplimiento de los deberes previstos en el estatuto de cada universidad.

Artículo 7. Instancias de ejecución

Cada universidad pública desarrollará el proceso conforme lo establecido en el capítulo II de la presente ley.



CAPÍTULO II EL PROCESO DE EVALUACION DOCENTE

Artículo 8. La evaluación permanente como proceso integral

La evaluación docente es un proceso permanente e integral que permite la promoción y ratificación del personal docente. La evaluación correspondiente se realiza una vez al año, entre los meses de enero y octubre del año en curso.

El proceso de promoción se inicia con la solicitud de ratificación o ascenso presentada por los docentes que cumplan con los requisitos establecidos, ante su respectivo departamento académico profesional, adjuntando su legajo debidamente actualizado.

Recibidos los legajos, el director del departamento académico profesional los remitirá al decano de la facultad correspondiente, quien convocará al Consejo de Facultad para la designación de la Comisión Evaluadora, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la presente ley.

La Comisión Evaluadora elaborará el informe respectivo sobre la ratificación y/o ascenso de los docentes, el cual será elevado al Consejo de Facultad para su aprobación mediante resolución decanal. Finalmente, el decano remitirá la resolución al rector para su aprobación en el Consejo Universitario.

Artículo 9. Procedimiento de evaluación docente

La evaluación para la promoción y ratificación docente se realizará conforme a un procedimiento técnico, transparente, acumulativo y participativo, garantizando el debido proceso y el respeto de los derechos del evaluado.

Artículo 10. Carácter del proceso de evaluación docente

La evaluación docente es permanente, integral, sistemática y acumulativa. Valora el desarrollo profesional continuo del docente y el cumplimiento de sus funciones en las áreas de enseñanza, investigación, responsabilidad social y gestión universitaria.

En la calificación correspondiente, a cada aspecto del desempeño docente se le asignará un puntaje proporcional y demostrativo de su cumplimiento en las funciones de investigación, innovación, docencia, producción intelectual, tutoría, responsabilidad social y gestión universitaria.

Artículo 11. Evaluación integral del desempeño docente

El proceso de evaluación docente es integrado, comprende los siguientes criterios:

- 11.1** Formación continua y actualización profesional: títulos y grados inscritos en la SUNEDU; estudios de perfeccionamiento y/o especialización, participación en eventos científicos y/o académicos.
- 11.2** Trabajos de Investigación pura o aplicada.
- 11.3** Producción Intelectual: patentes, planes y proyectos, normas, instrumentos de gestión, libros, revistas indizadas, artículos, otros.



11.4 Evaluación de desempeño en el Área de Investigación en Innovación

11.5 Evaluación de desempeño en el Área de Responsabilidad Social emitido anualmente por el Director de Responsabilidad Social de la Facultad o de la Universidad.

11.6 Asesoría de tesis a los estudiantes y acompañamiento.

11.7 Gestión universitaria: cargos desempeñados, participación en órganos de gobierno, organización y gestión de eventos de naturaleza académica y/o científica.

11.8 Méritos alcanzados como docente, profesional y ciudadano.

Artículo 12. Ponderación

El sistema de evaluación es centesimal y refleja la valoración integral de los componentes del desempeño docente. Cada criterio será calificado con un puntaje equivalente.

El puntaje mínimo para ascender a la categoría de docente asociado o principal es de cincuenta y cinco (55) puntos.

Artículo 13. Comisión Evaluadora

La evaluación docente estará a cargo de una Comisión Evaluadora, designada por el Consejo de Facultad dentro del plazo máximo de dos (2) semanas de recibidos los legajos de los postulantes.

La Comisión estará integrada por:

- a. El director del departamento académico al que pertenece el docente evaluado, quien la presidirá;
- b. Dos docentes principales del mismo departamento que no integren el Consejo de Facultad.

De no contar con docentes principales suficientes, se invitará a un docente principal de otra facultad afín.

El secretario y vocal de la Comisión serán designados por el Consejo de Facultad.

La Comisión se instalará dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de los legajos y contará con un plazo máximo de veinte (20) días hábiles para culminar las evaluaciones respectivas.

Artículo 14. Legajo personal como fuente de evaluación

El legajo personal actualizado constituye la fuente oficial para la evaluación del desempeño docente. Será presentado por cada postulante acompañado de la documentación sustentatoria correspondiente a cada rubro evaluado.

Toda documentación presentada será fedateada por su universidad o legalizada por notario público. Una vez presentado, el legajo previamente foliado, no podrá ser modificado ni complementado.

La custodia, integridad y verificación de los legajos es responsabilidad del presidente de la Comisión Evaluadora, bajo responsabilidad administrativa, civil y penal.

La presentación de documentos falsos, fraguados o adulterados genera la suspensión inmediata del proceso de ratificación o promoción, sin perjuicio de las responsabilidades



correspondientes, lo que deberá ser comunicado al Consejo de Facultad y al Consejo Universitario.

Concluido el proceso y emitida la resolución correspondiente del Consejo Universitario, el legajo será remitido al área de escalafón docente para su registro y archivo.

Para fines de transparencia, las universidades deberán publicar una síntesis pública de los resultados y puntajes obtenidos, resguardando los datos personales conforme a la legislación vigente. Asimismo, conservarán las evidencias verificables que sustenten las evaluaciones.

La Contraloría General de la República podrá realizar auditorías o acciones de control sobre los expedientes de promoción y ratificación docente. Las autoridades universitarias que omitan la verificación documental o faciliten irregularidades incurrirán en responsabilidad administrativa y serán pasibles de las sanciones correspondientes.

Artículo 15. Control y publicidad de resultados

Las universidades publicarán en su portal institucional y en el Sistema de Información Universitaria (SIU) de la SUNEDU la relación de postulantes, puntajes y resultados finales, así como el procedimiento de recursos y apelaciones, garantizando la protección de los datos personales. La Contraloría General podrá realizar auditorías posteriores sobre dichos procesos.

Artículo 16. Mecanismo de impugnación

Contra la resolución que resuelva la promoción o el cambio de régimen docente procederá recurso de reconsideración ante el Consejo Universitario, el cual deberá interponerse dentro del plazo de diez (10) días hábiles contados desde el día siguiente de su notificación.

Agotada dicha instancia, el docente podrá interponer demanda contencioso- administrativa conforme a la legislación vigente, garantizando el derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva.

Artículo 17. Publicidad y recursos

Las bases, resoluciones y resultados del proceso serán publicados en el portal institucional de la universidad y en el Sistema de Información Universitaria (SIU) de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU).

Contra la resolución final procede recurso de reconsideración ante el Consejo Universitario en el plazo de diez (10) días hábiles. Agotada la vía interna, queda habilitado el recurso contencioso-administrativo conforme a ley.

Artículo 18. Promoción docente

Los docentes a tiempo completo o parcial, con o sin dedicación exclusiva, podrán ser promovidos a la categoría de docente asociado o docente principal, según corresponda.

Serán promovidos todos aquellos docentes que alcancen el puntaje mínimo establecido en el artículo 12 de la presente ley.



Artículo 19. Rubros para la calificación y evaluación

Toda la documentación presentada para la evaluación debe estar fedateada por su universidad o por un notario según sea el caso.

19.1. Formación Académica y Capacitaciones

I. Grados académicos y títulos profesionales

Son considerados los grados académicos y títulos profesionales obtenidos por Universidades del país o extranjeras, revalidados o reconocidos conforme a ley y registrados ante la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. El puntaje máximo en este rubro es 30 puntos.

Pueden ser:

- | | |
|--|-------------|
| a. Grado Académico de Doctor | (10 puntos) |
| b. Grado Académico de Maestro | (8 puntos) |
| c. Título de Segunda Especialización Profesional | (5 puntos) |
| d. Otro título profesional | (4 puntos) |
| d. Título Profesional | (4 puntos) |
| e. Grado Académico de Bachiller | (3 puntos) |

II. Actualizaciones y Capacitaciones

Se consideran actualizaciones y capacitaciones a los ciclos de estudios del primer o segundo doctorado, ciclos de estudios de segunda maestría, diplomados, pasantías, congresos, seminarios, simposios, foros, cursos y similares. Solo se calificarán aquellos que tengan relación directa con la actividad académico-profesional del docente a ser evaluado. Se acreditan con la presentación de los certificados o constancias correspondientes. Si el docente ya cuenta con su grado de doctor, sólo se sumará el puntaje por ciclo del segundo doctorado. Para obtener el puntaje de los congresos o cursos se sumarán las horas de todos los congresos o cursos que el docente tenga. El puntaje máximo de este rubro es de 10 puntos.

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------|
| a. Estudios de doctorado | (1,0 punto por ciclo) |
| b. Estudios de maestría | (0,5 puntos por ciclo) |
| c. Diplomado | (1,5 puntos por diplomado) |
| d. Pasantías | (1,0 puntos por pasantía) |
| e. Congresos | (0,5 puntos por c/30 horas) |
| f. Seminarios, simposios o foros | (0,5 puntos por seminario) |
| g. Cursos | (0,5 puntos por c/30 horas) |

III. Conocimiento de Idiomas

El conocimiento de un idioma extranjero o nativo, se acredita mediante un certificado, expedido por un Centro de Idiomas Universitario o Instituciones Nacionales o Internacionales oficialmente reconocidas. Se excluye al castellano como idioma para obtener puntuación. El puntaje máximo de este rubro es de 6 puntos.

- | | |
|---------------|------------|
| a. Avanzado | (3 puntos) |
| b. Intermedio | (2 puntos) |
| c. Básico | (1 punto) |



19.2. Ejercicio de la docencia universitaria

El cumplimiento del ejercicio a la docencia universitaria se acredita con acto resolutivo o documento oficial expedida por la autoridad competente.

I. Elaboración de materiales de enseñanza – aprendizaje

La elaboración de materiales de enseñanza – aprendizaje es la confección de textos, libros, manuales o guías de prácticas, módulos de aprendizaje, software y dispositivos de laboratorio o gabinete, de los contenidos de las asignaturas que el docente imparte. Los materiales de enseñanza - aprendizaje se acreditan con la presentación del original o de una copia legalizada, fedateada o sellada por el director de departamento o la Resolución o documento oficial de aprobación. El puntaje máximo es de 15 puntos.

- a. Libros o texto de nivel universitario para el ejercicio de la docencia (5,0 puntos)
- b. Elaboración manuales o guías de práctica de asignaturas (3,0 puntos)
- c. Diseño y construcción de equipos para la enseñanza en el laboratorio, campo o gabinete (2,5 puntos)
- d. Elaboración y aplicación de software de apoyo académico para la enseñanza (2,5 puntos)
- e. Separatas o módulos de aprendizaje (2,0 puntos)

II. Cargos directivos o administrativos

El cumplimiento de cargos directivos o administrativos se acreditan con acto resolutivo o documento oficial expedida por la autoridad competente. El puntaje máximo 4 puntos

- a. Designados por rector, vicerrector académico o de investigación (1,0 punto c/resolución)
- b. Designados por Facultad (1,0 puntos por c/resolución)
- c. Designados por Escuela (1,0 puntos por c/resolución)
- d. Designados por el departamento académico (1,0 puntos por c/resolución)

III. Asesoría a estudiantes

La asesoría de los estudiantes es el trabajo que el docente desempeña como asesor, jurado de prácticas preprofesionales o internado, jurado de tesis u otras modalidades de graduación y/o titulación. Se acreditan con la presentación de la Resolución, documento de designación correspondiente o cualquier medio de comunicación oficial de la universidad debidamente fedateadas. El puntaje máximo es de 10 puntos.

- a. Asesor de tesis sustentadas de posgrado (1,5 punto)
- b. Asesor de tesis sustentadas de pregrado (1,0 puntos)
- c. Jurado de tesis de posgrado (0,5 puntos)
- d. Jurado de tesis de pregrado u otras modalidades de titulación (0,4 puntos)
- e. Jurado de sustentación de prácticas preprofesionales o internado (0,3 puntos)

19.3. Investigación e innovación

Las actividades de investigación e innovación desarrolladas por el docente se acreditan mediante documentos emitidos por la Unidad de Investigación o Innovación de la



facultad correspondiente. Dichos documentos podrán presentarse en copia fotostática fedateada o legalizada por notario público. Puntaje máximo 10 puntos.

- a. Patentes e innovaciones tecnológicas (5 puntos)
- b. Libros publicados (5 puntos)
- c. Artículos científicos publicados en revistas indizadas (3 puntos)
- d. Trabajo de investigación culminados (2 puntos)
- e. Artículos científicos publicados en otras revistas (1 punto)
- f. Constancia de docente RENACYT (1 punto)

19.4. Responsabilidad social universitaria

Las actividades de Responsabilidad Social Universitaria desarrolladas por el docente se acreditan mediante documentos emitidos por la Unidad de Responsabilidad Social Universitaria de la facultad correspondiente o según su competencia. Dichos documentos podrán presentarse en copia fotostática fedateada o legalizada por notario público. Puntaje máximo 5 puntos.

- a. Organización de actividades académicas, científicas o culturales (1 punto)
- b. Participación en actividades académicas, científicas o culturales (1 punto)
- c. Ponente en actividades académicas, científicas o culturales (2 puntos)
- d. Reconocimiento y felicitación de otras instituciones públicas o privadas por el aporte a la comunidad. (1 punto)

19.5. Evaluación de estudiantes al docente

La evaluación de los estudiantes es obtenida de la Oficina de Sistemas Informáticos o de la oficina correspondiente y será el promedio de los tres últimos ciclos de las todas las asignaturas enseñadas. Las calificaciones a los docentes se harán usando la escala vigesimal y números enteros. Los resultados serán de conocimiento del docente y una copia se adjuntará a su file personal. La solicitud lo hará el docente interesado a la oficina correspondiente. Los puntajes de las calificaciones son las siguientes:

- a. Nivel excelente: 18 a 20 (10 puntos)
- b. Nivel bueno: 15 a 17 (8 puntos)
- c. Nivel regular: 11 a 14 (6 puntos)
- d. Nivel deficiente: menos de 11 (5 puntos)

19.6 Formato para la calificación y evaluación docente

TABLA DE EVALUACIÓN PARA PROMOCIÓN Y RATIFICACIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

Nombre del docente:
Facultad:
Departamento académico:
Escuela:
Categoría actual:
Categoría a ascender:



SILVIA MARÍA MONTEZA FACHO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

1	FORMACIÓN ACADÉMICA Y CAPACITACIONES	Puntaje Obtenido
1.1	Grados académicos y títulos profesionales	
	Grado Académico de Doctor	10,00
	Grado Académico de Maestro	8,00
	Título de segunda especialidad profesional	5,00
	Título profesional universitario	4,00
	Grado Académico de Bachiller	3,00
1.2	Actualizaciones y capacitaciones	
	Estudios de doctorado	1,00
	Estudios de maestría	0,50
	Diplomado	1,50
	Pasantía	1,00
	Congresos	0,50
	Seminarios, simposios o foros	0,50
	Cursos	0,50
1.3	Conocimiento de idiomas	
	Avanzado	3,00
	Intermedio	2,00
	Básico	1,00
2	EJERCICIO DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA	
2.1.	Elaboración de materiales de enseñanza - aprendizaje	
	Libros o texto de nivel universitario para el ejercicio de la docencia.	5,00
	Elaboración manuales o guías de práctica de asignaturas	3,00
	Diseño y construcción de equipos para la enseñanza en el laboratorio, campo o gabinete	2,50
	Elaboración y aplicación de software de apoyo académico para la enseñanza	2,50
	Separatas o módulos de aprendizaje	2,00
2.2.	Cargos directivos y administrativos	
	Designados por rector, vicerrector académico o de investigación	1,00
	Designados por Facultad	1,00
	Designados por escuela	1,00
	Designados por el departamento académico	1,00
2.3.	Asesoría a estudiantes	
	Asesor de tesis sustentadas de posgrado	1,50
	Asesor de tesis sustentadas de pregrado	1,00
	Jurado de tesis de posgrado	0,50
	Jurado de tesis de pregrado u otras modalidades de titulación	0,40
	Jurado de sustentación de prácticas preprofesionales o internado	0,30
3	INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	
	Patentes e innovaciones tecnológicas	5,00
	Libros publicados	5,00
	Artículos científicos publicados en revistas indizadas	3,00
	Trabajo de investigación culminados	2,00



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

	Artículos científicos publicados en otras revistas	1,00	
	Constancia de docente RENACYT	1,00	
4	RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA		
	Organización de actividades académicas, científicas o culturales	1,00	
	Participación en actividades académicas, científicas o culturales	1,00	
	Ponente en actividades académicas, científicas o culturales	2,00	
	Reconocimiento y felicitación de otras instituciones públicas o privadas por el aporte a la comunidad	1,00	
5	EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES AL DOCENTE		
	Nivel excelente (18 a 20)	10,00	
	Nivel bueno (15 a 17)	8,00	
	Nivel regular (11 a 14)	6,00	
	Nivel deficiente (< de 11)	5,00	

Puntaje total	
---------------	--

Artículo 20. Finalización del proceso de calificación y evaluación

El jurado evaluador elabora el informe respectivo de la ratificación y promoción docente en el caso de llegar a los 55 puntos, de no llegar sólo se procede a ratificar, el proceso para la ratificación es con 30 puntos como mínimo.

Luego continúa el proceso como se describe en el artículo 8.

Artículo 21. Proceso para la Promoción de docentes que tengan sus resoluciones de Consejo de Facultad

Los Consejos de Facultad recopilan la información y las resoluciones emitidas respecto de los docentes que hayan sido evaluados para ratificación o promoción antes de la promulgación de la presente ley.

Dichas resoluciones serán remitidas al Consejo Universitario para su verificación y aprobación final, a fin de que se emita la resolución de promoción correspondiente conforme a los resultados de las evaluaciones ya efectuadas.

CAPÍTULO III DEL PROCESO DE PROMOCIÓN Y CAMBIO DE RÉGIMEN DE DEDICACIÓN

Artículo 22. Solicitud para cambio de régimen de docentes

Los docentes ordinarios a tiempo parcial, con o sin dedicación exclusiva, podrán solicitar su promoción y/o cambio de régimen de dedicación de tiempo parcial a tiempo completo en la categoría inmediata superior, presentando su solicitud al director del departamento académico profesional correspondiente, adjuntando su legajo personal actualizado.



Artículo 23. Sinceramiento de la carga horaria lectiva

Los directores de los departamentos académicos profesionales deberán realizar el sinceramiento de las cargas horarias lectivas correspondientes a los tres (3) últimos años, a fin de verificar las horas efectivamente asignadas a los docentes ordinarios a tiempo completo y a tiempo parcial.

Artículo 24. Análisis de la carga horaria por los directores de departamento

Los directores de los departamentos académicos profesionales analizarán las cargas horarias de los docentes de su dependencia, conforme al siguiente orden:

- a) Verificar que los docentes ordinarios a tiempo completo tengan asignadas sus cargas horarias completas.
- b) Verificar que los docentes ordinarios a tiempo parcial cumplan con las horas correspondientes al régimen en el que fueron nombrados.
- c) Identificar la existencia de requerimiento adicional de personal docente.

En caso de detectarse la necesidad de mayor carga lectiva, se evaluará prioritariamente la posibilidad de promoción y/o cambio de régimen de dedicación de los docentes a tiempo parcial que cumplan los requisitos establecidos, con la finalidad de cubrir dichas necesidades.

Artículo 25. Informe de los directores de departamento

Los directores de los departamentos académicos profesionales informarán a sus respectivos decanos sobre la necesidad de promoción y/o cambio de régimen de dedicación de los docentes a su cargo, adjuntando la relación de los postulantes y la justificación correspondiente.

Artículo 26. Aprobación por el Consejo de Facultad

El decano presentará al Consejo de Facultad el informe elaborado por los directores de departamento sobre la necesidad de promoción y/o cambio de régimen de dedicación docente.

El Consejo de Facultad, previo análisis, aprobará la solicitud y designará la Comisión Evaluadora, conforme a lo establecido en el artículo 13 de la presente ley, para la realización de las evaluaciones correspondientes. El decano comunicará dicha decisión a los directores de los departamentos académicos respectivos.

Artículo 27. Presentación de legajos de los docentes postulantes

Recibido el informe del decano, el director del departamento académico convocará a los docentes aspirantes a presentar sus legajos personales con la documentación sustentatoria correspondiente.

El plazo para la presentación de los legajos será no menor de diez (10) días hábiles contados desde la convocatoria.

El proceso de evaluación se desarrollará conforme a las disposiciones establecidas en el Capítulo II de la presente ley.



Artículo 28. Prohibición de cambio de régimen de dedicación

No podrán acceder al cambio de régimen de dedicación los docentes que se encuentren laborando como contratados o nombrados a tiempo completo en otra institución del sector público, salvo renuncia previa al cargo o en virtud de norma expresa que lo autorice.

El incumplimiento de esta disposición generará nulidad del proceso de promoción o cambio de régimen y la imposición de las sanciones que correspondan.

Artículo 29. Ponderación para la promoción y cambio de régimen de dedicación

El docente a tiempo parcial podrá solicitar simultáneamente su ascenso de categoría y el cambio de régimen de dedicación, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en la Ley Universitaria N.º 30220 y en la presente ley.

El puntaje mínimo requerido para la promoción y/o cambio de régimen de dedicación a las categorías de docente asociado o docente principal es de cincuenta y cinco (55) puntos.

Artículo 30. Rubros de calificación y evaluación

La calificación y evaluación de los legajos de los docentes postulantes con fines de promoción y/o cambio de régimen de dedicación se realizará conforme a los criterios establecidos para la evaluación de promoción docente, previstos en el artículo 19 de la presente ley.

Artículo 31. Finalización del proceso de calificación y evaluación

Concluida la evaluación, la Comisión Evaluadora elaborará el informe correspondiente sobre la promoción y/o cambio de régimen de dedicación.

En caso de que el docente alcance el puntaje mínimo de cincuenta y cinco (55) puntos, se propondrá su promoción y/o cambio de régimen. Si no alcanza dicho puntaje, se procederá únicamente a su ratificación, la cual requiere un mínimo de treinta (30) puntos.

El procedimiento continuará conforme a lo establecido en el artículo 8 de la presente ley.

Artículo 32. Orden de Promoción docente

La promoción y cambio de régimen de dedicación de los docentes es meritocrático y deberá ser de la siguiente manera:

Primero: Se promocionan y/o cambian de régimen de dedicación a la categoría de asociados y principales, a tiempo completo o tiempo parcial, a los docentes que previamente hayan sido evaluados conforme a los reglamentos de sus respectivas universidades y cuenten con resoluciones del Consejo de Facultad que los ratifiquen y promocionen antes de la publicación de la presente ley, el orden del proceso se realizará respetando la fecha de emisión de sus resoluciones.

Segundo: Se promocionan y/o cambian de régimen de dedicación a la categoría de asociados y principales, a tiempo completo o tiempo parcial, a los docentes que hayan sido evaluados con la presente ley, el orden del proceso se realizará respetando el puntaje obtenido.



CAPÍTULO IV

DE LA ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL PARA LA PROMOCIÓN DOCENTE Y EL CAMBIO DE RÉGIMEN DE DEDICACIÓN

Artículo 33. Financiamiento

El financiamiento de la presente ley se efectuará con cargo al presupuesto institucional de cada universidad pública.

Para tal efecto, se autoriza a las universidades públicas a realizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático, necesarias para la implementación de la presente ley, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, conforme a lo dispuesto en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú.

Artículo 34. Cláusula fiscal y de sostenibilidad presupuestal

El procedimiento excepcional de promoción docente y cambio de régimen de dedicación surtirá efectos presupuestales únicamente cuando la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) del Ministerio de Economía y Finanzas emita opinión favorable respecto a la disponibilidad presupuestaria correspondiente.

En caso contrario, las resoluciones de promoción o de cambio de régimen de dedicación tendrán únicamente efectos administrativos, y su ejecución presupuestal se hará efectiva en el ejercicio fiscal siguiente, una vez acreditada la existencia del crédito presupuestario respectivo en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la universidad.

CAPÍTULO V

DE LA CONVERSIÓN DE PLAZAS PARA LA PROMOCIÓN DOCENTE Y EL CAMBIO DE RÉGIMEN DE DEDICACIÓN

Artículo 35. Reordenamiento del AIRHSP para la implementación de la presente ley

Para la implementación de la presente ley, las universidades públicas deberán efectuar el reordenamiento de la información registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), considerando las siguientes disposiciones:

1. Solicitud de modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP)

Las universidades públicas, mediante oficio suscrito por el titular de la entidad, deberán solicitar a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) la emisión de opinión favorable para la aprobación o modificación de su Presupuesto Analítico de Personal del Año Fiscal 2026, a fin de incorporar las plazas convertidas de docentes auxiliares a asociados, o de asociados a principales, así como las de docentes que cambien su régimen de dedicación de tiempo parcial a tiempo completo. Para dicho trámite, deberá adjuntarse:

- a.** Los requisitos establecidos en el artículo 13 de la Directiva N.º 0002-2024-EF/53.01, "Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y

Jr. Huallaga N° 330 Of. 203 - Edificio Fernando Belaúnde Terry - Cercado de Lima

Email: smonteza@congreso.gob.pe



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las entidades del sector público", aprobada mediante Resolución Directoral N.º 0003-2024-EF/53.01.

- b. Informe de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, detallando las plazas de docentes auxiliares y asociados que serán convertidas a plazas de docentes asociados y principales, respectivamente, así como las de los docentes que pasarán de tiempo parcial a tiempo completo, conforme a lo dispuesto en la presente ley.

2. Solicitud de modificación del AIRHSP

Las universidades públicas, a través de su Oficina de Recursos Humanos, deberán solicitar a la DGGFRH la modificación del AIRHSP hasta el 15 de noviembre de 2025, adjuntando:

- a. El Presupuesto Analítico de Personal (PAP) del Año Fiscal 2025 con la respectiva opinión favorable de la DGGFRH.
- b. La relación en formato Excel "Reporte de Datos Laborales y Nómina" del AIRHSP, consignando las plazas objeto de modificación.

3. Registro de las modificaciones en el AIRHSP

Una vez obtenida la aprobación respectiva, las universidades públicas procederán a registrar el alta del personal ascendido en las plazas reordenadas de docentes asociados o principales, conforme a lo dispuesto en el numeral 14.1 del artículo 14 de la Directiva N.º 0002-2024-EF/53.01.

Posteriormente, deberán solicitar a la DGGFRH el cambio de condición de auxiliar a asociado, asociado a principal, o de tiempo parcial a tiempo completo, adjuntando copia de la Resolución del Consejo Universitario que apruebe la promoción o cambio de régimen de dedicación.

CAPITULO VI DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Responsabilidad funcional

La acción u omisión de cualquier autoridad, funcionario o servidor público que genere el incumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente ley, dará lugar a la responsabilidad administrativa, civil o penal que corresponda, conforme a la normativa vigente.

Segunda. Transferencia de recursos

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, podrá autorizar transferencias adicionales de recursos a favor de las universidades públicas, cuando resulte estrictamente necesario para la implementación de la presente ley, en el marco de la programación multianual y sin afectar la sostenibilidad fiscal.



SILVIA MARÍA MONTEZA FACHO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Tercera. Requisitos

Para la promoción y cambio de régimen de dedicación, queda prohibida toda exigencia adicional que no esté establecida en esta ley.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Se derogan todas las normas legales y reglamentarias que se opongan a la presente ley.

Por tanto:

Mando se publique y cumpla.

Lima, noviembre de 2025.



Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/11/2025 11:53:37-0500



Firmado digitalmente por:
MONTEZA FACHO Silvia
Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2025 14:40:24-0500



Firmado digitalmente por:
MARTINEZ TALAVERA Pedro
Edwin FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2025 15:12:34-0500



Firmado digitalmente por:
SOTO PALACIOS Wilson FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/11/2025 10:12:48-0500



Firmado digitalmente por:
VERGARA MENDOZA Evis
Herman FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/11/2025 11:15:04-0500



Firmado digitalmente por:
PORTERO LOPEZ Hilda
Marleny FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/11/2025 15:39:40-0500



Firmado digitalmente por:
MARTINEZ TALAVERA Pedro
Edwin FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2025 15:12:17-0500



Firmado digitalmente por:
MORI CELIS Juan Carlos
FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 07/11/2025 10:18:42-0500



Firmado digitalmente por:
ARAGON CARREÑO Luis Angel
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/11/2025 11:35:57-0500



I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Diagnóstico de la problemática

La Ley Universitaria N.º 30220 introdujo en el sistema universitario peruano una carrera docente estructurada en categorías (auxiliar, asociado, principal) y mecanismos de evaluación. No obstante, en la práctica institucional dicho diseño enfrenta un cuello de botella estructural ya que la promoción efectiva depende de la existencia de plazas vacantes presupuestadas, lo que somete la progresión profesional a la disponibilidad fiscal y a procedimientos administrativos centralizados¹. Esta colisión entre mérito académico y restricciones presupuestales ha generado carreras estancadas, desincentivos para la formación avanzada y fuga/fragmentación del capital humano docente, con efectos negativos observables sobre la dedicación docente, la producción científica y la calidad educativa.

Si bien la Ley Universitaria dispone la carrera docente y los requisitos objetivos para la promoción, también lo es que incluye la regla práctica, reproducida en estatutos y reglamentos universitarios, según la cual "toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de plaza vacante y se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente"². Esa cláusula, presente en el artículo 84 de la citada Ley, transforma una evaluación de mérito (jurídicamente prevista) en una expectativa condicionada por disponibilidad presupuestal.

En paralelo, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) regula, por medio de Directivas y del registro, los procedimientos para la formulación, aprobación y modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) y el registro de plazas, de tal forma que, cualquier reclasificación o incorporación de plazas (por ejemplo, conversión de plazas de auxiliar a asociado o incremento por cambio de régimen a tiempo completo) requiere trámites formales ante la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del MEF, con opinión técnica y plazos administrativos que condicionan el momento en que la promoción puede materializarse en la planilla y en el pago; tal y conforme se puede apreciar de la Resolución Directoral N.º 0003-2024-EF/53.01 del 15 de febrero 2024, que aprueba Directiva N.º 0002-

¹ Artículo 83. Admisión y promoción en la carrera docente

La admisión a la carrera docente se hace por concurso público de méritos. Tiene como base fundamental la calidad intelectual y académica del concursante conforme a lo establecido en el Estatuto de cada universidad.

La promoción de la carrera docente es la siguiente:

83.1 Para ser profesor principal se requiere título profesional, grado de Doctor el mismo que debe haber sido obtenido con estudios presenciales, y haber sido nombrado antes como profesor asociado. Por excepción, podrán concursar sin haber sido docente asociado a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de quince (15) años de ejercicio profesional.

83.2 Para ser profesor asociado se requiere título profesional, grado de maestro, y haber sido nombrado previamente como profesor auxiliar. Por excepción podrán concursar sin haber sido docente auxiliar a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de diez (10) años de ejercicio profesional.

83.3 Para ser profesor auxiliar se requiere título profesional, grado de Maestro, y tener como mínimo cinco (5) años en el ejercicio profesional. Los requisitos exigidos para la promoción pueden haber sido adquiridos en una universidad distinta a la que el docente postula. En toda institución universitaria, sin importar su condición de privada o pública, por lo menos el 25 % de sus docentes deben ser a tiempo completo.

² Artículo 84. Periodo de evaluación para el nombramiento y cese de los profesores ordinarios

El periodo de nombramiento de los profesores ordinarios es de tres (3) años para los profesores auxiliares, cinco (5) para los asociados y siete (7) para los principales. Al vencimiento de dicho periodo, los profesores son ratificados, promovidos o separados de la docencia a través de un proceso de evaluación en función de los méritos académicos que incluye la producción científica, lectiva y de investigación.

El nombramiento, la ratificación, la promoción y la separación son decididos por el Consejo Universitario, a propuesta de las correspondientes facultades.

Toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de plaza vacante y se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente.

La edad máxima para el ejercicio de la docencia en la universidad pública es setenta y cinco años, siendo esta la edad límite para el ejercicio de cualquier cargo administrativo y/o de gobierno de la universidad. Pasada esta edad solo podrán ejercer la docencia bajo la condición de docentes extraordinarios.

La universidad está facultada a contratar docentes. El docente que fue contratado puede concursar a cualquiera de las categorías docentes, cumpliendo los requisitos establecidos en la presente Ley.



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

2024-EF/53.01, "Lineamientos para la Formulación, Aprobación, Registro y Modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las Entidades del Sector Público". Esa interdependencia entre la decisión académica y el mecanismo presupuestal administrativo es el núcleo del problema práctico.

Por otro lado, se tiene que el proceso de evaluación y emisión de la resolución académica (Consejo de Facultad → Consejo Universitario) puede completarse en plazos razonables; sin embargo, la ejecución presupuestal (incorporación en PAP, registro centralizado de planillas y de datos de los Recursos Humanos del Sector Público y disponibilidad de fondos para el siguiente ejercicio) introduce un desfase que puede demorar la efectividad de la promoción meses o años. Varias universidades expresan explícitamente en sus reglamentos que la promoción "se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente", situación que lo convierte una decisión meritatoria en una promesa condicionada; tal y conforme se aprecia de la imagen 01³:

Imagen 01

Resolución de Consejo Universitario N.º 1246-2025-UNHEVAL

SE RESUELVE:

- 1º. CONVOCAR a PROCESO DE EVALUACIÓN PARA PROMOCIÓN DOCENTE 2025 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO; consecuentemente, APROBAR las PLAZAS VACANTES PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN PARA PROMOCIÓN DOCENTE 2025 de la UNHEVAL, de acuerdo al ANEXO que se adjunta y forma parte integrante de la presente Resolución; por lo expuesto en los considerandos precedentes.
- 2º. APROBAR el CRONOGRAMA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN PARA PROMOCIÓN DOCENTE 2025 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO, de acuerdo al Anexo que se adjunta y forma parte integrante de la presente Resolución; por lo expuesto en los considerandos precedentes.
- 3º. DISPONER que el Vicerrectorado Académico, el Vicerrectorado de Investigación, la Dirección General de Administración, la Oficina de Planeamiento y presupuesto, la Unidad de Recursos Humanos y los demás órganos, unidades orgánicas y unidades funcionales competentes adopten las acciones que el caso amerite.
- 4º. DISPONER que el Vicerrectorado Académico, el Vicerrectorado de Investigación, la Dirección General de Administración, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Unidad de Recursos Humanos, las unidades de organización y las unidades funcionales competentes adopten las acciones que el caso amerita de acuerdo con sus funciones y/o atribuciones.
- 5º. DAR A CONOCER la presente Resolución a las unidades de organización, unidades funcionales competentes para las acciones complementarias.



Aunque SUNEDU y ciertas resoluciones buscan homogeneizar criterios de gestión docente y evaluación, en la práctica cada universidad interpreta y operacionaliza los criterios de

³Resolución de Consejo Universitario N.º 1246-2025-UNHEVAL. Obtenido de: <https://www.gob.pe/institucion/unheval/normas-legales/6634946-1246-2025-unheval>



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

evaluación (ponderaciones, comisiones evaluadoras, fedateo de documentos, validación de producción académica) de manera diversa; esa heterogeneidad genera asimetrías en oportunidades de ascenso entre casas de estudio y regiones. Partes de la regulación técnica (resoluciones del Consejo Directivo de SUNEDU, reglamentos internos) introducen estándares, pero no sustituyen la insuficiente articulación práctica entre evaluación y presupuesto, tal y conforme se aprecia de la RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 091-2021-SUNEDU-CD, por la cual Aprueban el Modelo de Renovación de Licencia Institucional y modifican la Resolución del Consejo Directivo N° 008-2017-SUNEDU/CD que aprobó las "Medidas de simplificación administrativa para el licenciamiento institucional" y el "Reglamento del procedimiento de licenciamiento institucional", en la cual en el numeral 81 se aprecia: "... **criterios e instrumentos de evaluación para todos los procesos de la gestión docente, guiados por principios de imparcialidad, meritocracia y una lógica de resultados, los mismos que incluyen la evaluación también por parte de los estudiantes. Se regula también los derechos y deberes de las distintas categorías docentes.**"⁴.

Imagen 2
Resolución del Consejo Directivo N° 091-2021-SUNEDU-CD

	rol de acompañamiento en la investigación del doctorando.
81	Reglamento(s) u otros documentos normativos vigentes que regulen la gestión docente, en los que se describan detalladamente los procesos, en base a criterios meritocráticos y una lógica de resultados, de contratación, renovación de contrato, ingreso, nombramiento, promoción, ratificación y separación de la carrera docente. En los mismos se definen los roles y perfiles de los docentes, de acuerdo con la naturaleza del programa y a la modalidad en la que dicta; así como criterios sobre el buen desempeño docente (a nivel institucional y/o a nivel de programas, facultades o áreas del conocimiento) que orienten la evaluación y formación del cuerpo docente. Se incluyen mecanismos para el manejo de conflictos de interés en ratificaciones y promociones, y comisiones de evaluadores pares. Además, incluye los procedimientos, criterios e instrumentos de evaluación para todos los procesos de la gestión docente, guiados por principios de imparcialidad, meritocracia y una lógica de resultados, los mismos que incluyen la evaluación también por parte de los estudiantes. Se regula también los derechos y deberes de las distintas categorías docentes. *En caso cuente con programas de doctorado, se norma el rol del asesor de tesis,

Por último, resulta preciso señalar, que la Contraloría y distintos pronunciamientos institucionales han resaltado riesgos en procesos de nombramiento y en el manejo de transferencias para cubrir plazas o promociones⁵, lo que obliga a procedimientos más rigurosos y, en consecuencia, a más tiempos de verificación administrativa, que evidentemente agrava especialmente el problema del acceso oportuno a la promoción.

⁴ Resolución del Consejo Directivo N° 091-2021-SUNEDU-CD (2021). Obtenido de https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/09/Resolucion-091-2021-sunedu-LP.pdf?utm_source=chatgpt.com

⁵ Gerencia de Comunicación Corporativa (2021). Nota de Prensa N° 1158-2021-CG-GCOC. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/543495-advienten-riesgos-en-proceso-de-nombramiento-de-docentes-de-la-unamad>



SILVIA MARÍA MONTEZA FACHO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Imagen 03

Nota de Prensa N° 1158-2021-CG-GCOC

[Contraloría General de la República](#)

Advierten riesgos en proceso de nombramiento de docentes de la UNAMAD

Nota de prensa

El MEF transfirió cerca de S/ 800 mil a la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



7 de octubre de 2021 - 8:50 a. m.

- Consejo universitario aprobó el reglamento y bases del concurso obviando la Ley Universitaria

Madre de Dios. - La Contraloría advirtió cuatro situaciones adversas sobre el proceso de promoción y nombramiento de docentes para la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD), que fue financiado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), quien autorizó una transferencia a la casa superior de estudios por un monto de S/ 795 600.



ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO N° 006-2021-OCI/5240-SOO

ORIENTACIÓN DE OFICIO
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA
DE MADRE DE DIOS
TAMBOPATA - TAMBOPATA - MADRE DE DIOS

"PROCESO DE PROMOCIÓN Y NOMBRAMIENTO DOCENTE
EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE
MADRE DE DIOS - 2021"

PERÍODO DE EVALUACIÓN:
DEL 28 AL 29 DE SETIEMBRE DE 2021

TOMO I DE I

TAMBOPATA, 30 DE SETIEMBRE DE 2021

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Según, las publicaciones oficiales "La Universidad en cifras" - MINEDU; documentan la magnitud del cuerpo docente en el sistema superior público y la distribución entre regímenes y categorías. Los datos que se muestran a continuación permiten dimensionar el universo afectado por la condición presupuestal⁶ (decenas de miles de docentes en el sector público universitario). Esa masa crítica transforma el problema de casos individuales en una cuestión estructural de política pública.

"En el semestre académico 2022-1, laboraban en la universidad privada el 69 % de los docentes, mientras que en la universidad pública lo hacían el 31 %. Otra diferencia relevante es el régimen laboral de los docentes. Mientras el 88 % de los docentes de las universidades privadas son contratados, en la universidad pública sucede todo lo contrario, ya que el 79 % son ordinarios y hacen carrera dentro de la universidad. Una situación análoga se advierte en el régimen de dedicación. En las universidades públicas, los docentes a tiempo completo y dedicación exclusiva alcanzan el 75%, mientras que en las universidades privadas la situación es diametralmente opuesta: más del 70% laboran a tiempo parcial".

⁶ Ministerio de Educación (2023). La Universidad en Cifras. Obtenido de https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/9077/La%20Universidad%20en%20Cifras.pdf?isAllowed=y&sequence=1&utm_source



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Imagen 04 Docentes universitarios

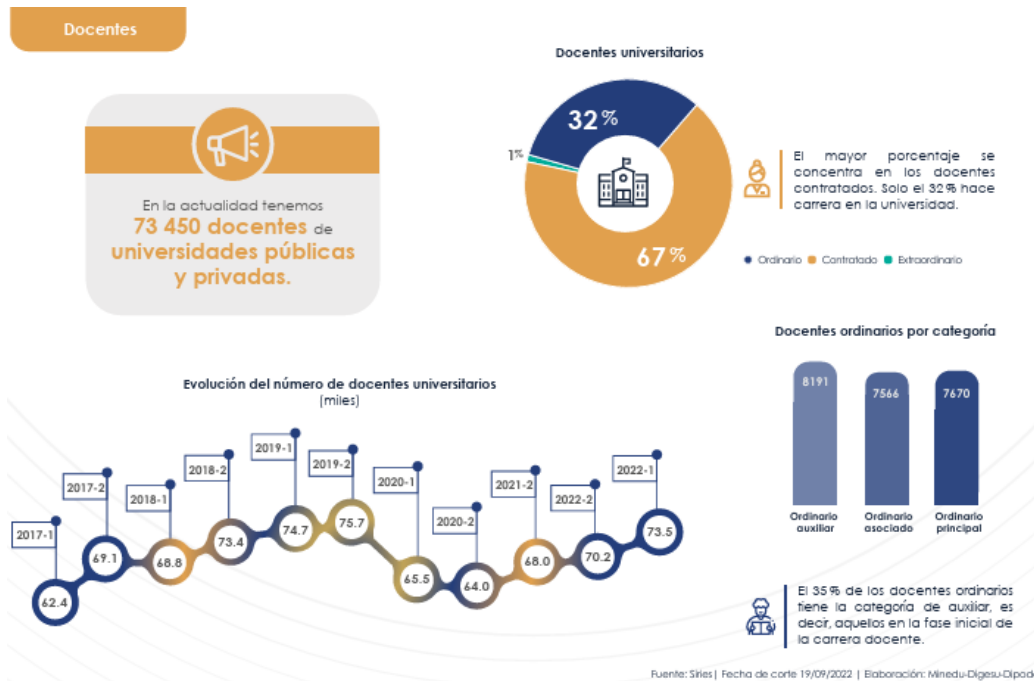
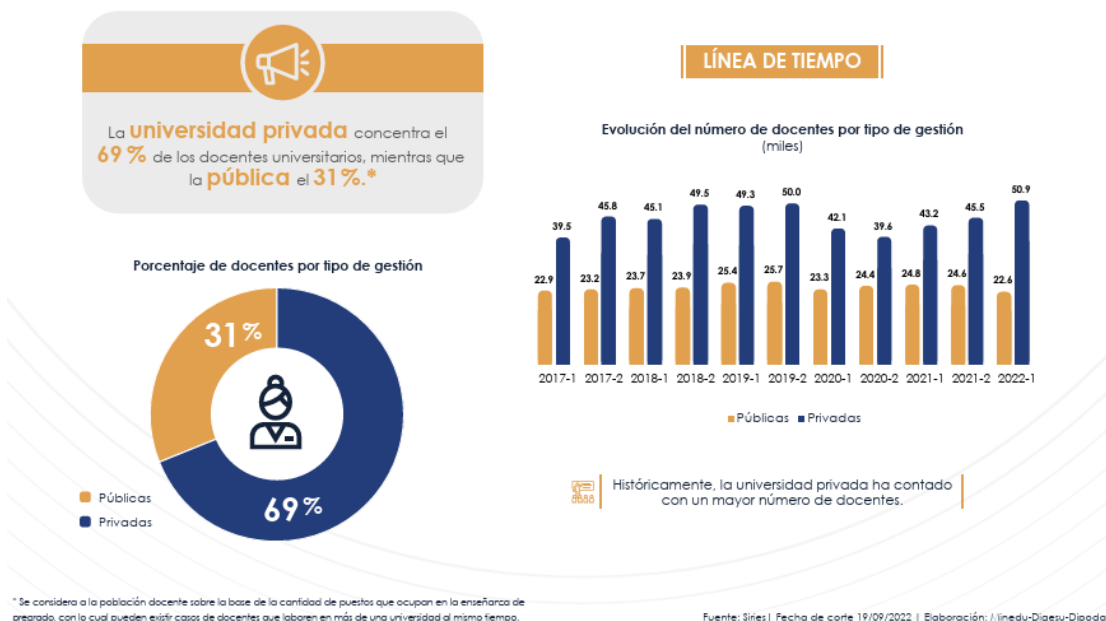
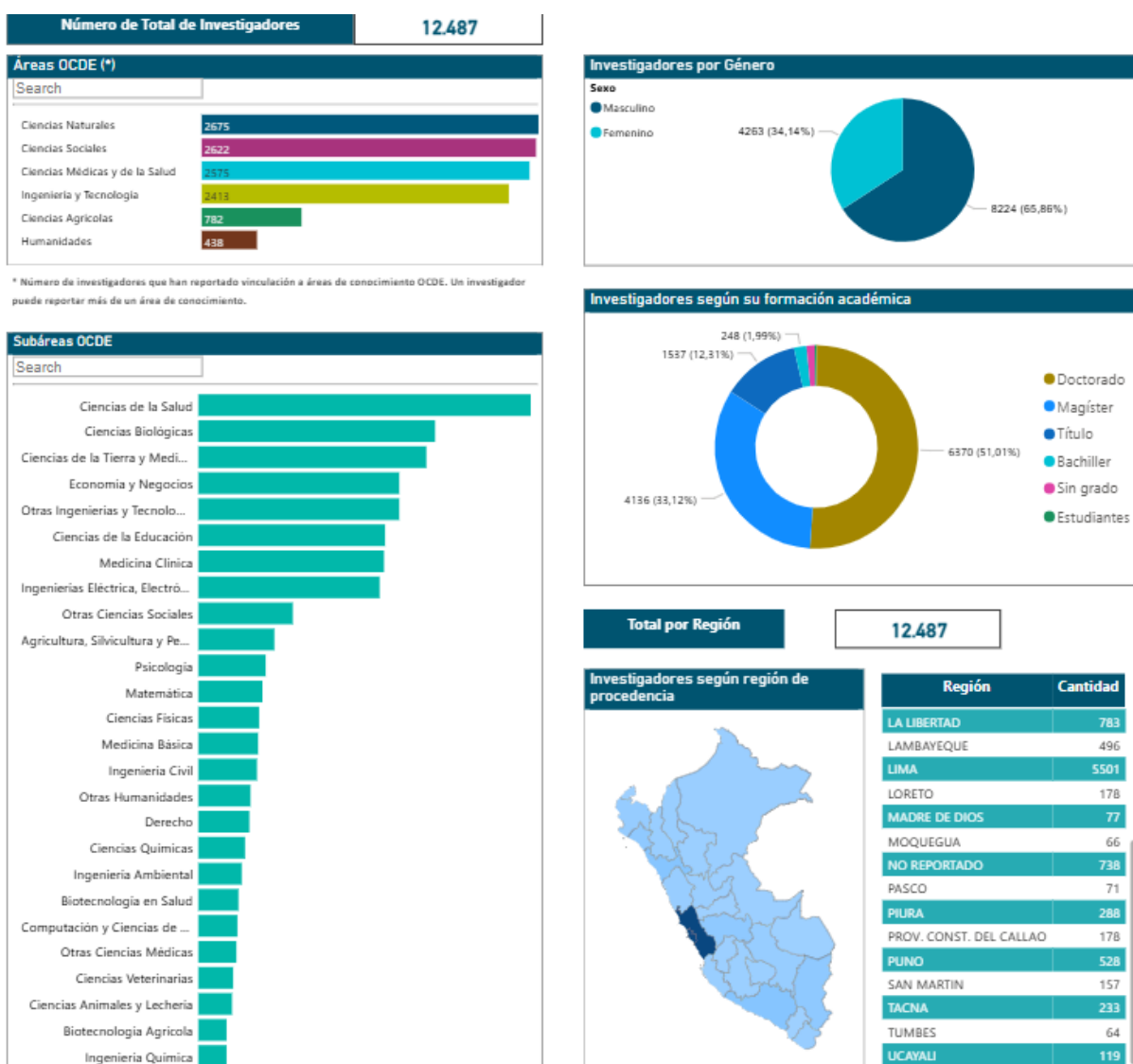


Imagen 05 Número de docentes en universidades públicas y privadas



En esa misma línea, registros oficiales del Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica – RENACYT⁷, muestran la concentración y distribución de investigadores; así como la existencia de incentivos asociados a categoría y dedicación (acceso a fondos, posibilidad de dedicación exclusiva, tiempo para investigación) explican por qué la posibilidad real de ascenso es un determinante directo en la decisión de los docentes de invertir en maestrías, doctorados y producción científica. Cuando la promoción es incierta por razones presupuestales, la inversión docente en investigación y postgrado pierde atractivo.

Imagen 06
Cantidad de investigadores



⁷Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica (2025). Cantidad total de investigadores. Obtenido de https://servicio-renacyt.concytec.gob.pe/datosrenacyt/?utm_source



Imagen 07
Cantidad de investigadores según reglamento



La problemática descrita no es reciente ni aislada, sino que ha generado una acumulación de tensiones en el ámbito universitario que se ha traducido en diversas iniciativas parlamentarias, mociones de orden del día y proyectos de ley presentados en distintos periodos legislativos, así como en pronunciamientos de sindicatos y asociaciones de docentes universitarios. Ello demuestra que la situación es estructural y no meramente coyuntural.

A nivel parlamentario, la recurrencia de propuestas legislativas orientadas a corregir las limitaciones de la Ley Universitaria N.º 30220 respecto al acceso, ascenso y estabilidad de la carrera docente confirma que se trata de un problema reconocido dentro de la agenda pública y política. Estas iniciativas han buscado, principalmente, superar la rigidez impuesta por la ausencia de plazas presupuestadas y por la falta de un sistema nacional estandarizado de evaluación y promoción docente.

De igual forma, en el plano social, se han presentado demandas públicas de carácter colectivo, canalizadas a través de gremios universitarios y organizaciones de la sociedad civil, que reclaman un proceso meritocrático, uniforme y transparente para la promoción docente. Las movilizaciones, comunicados y foros académicos demuestran que existe un consenso técnico y social en torno a la necesidad de reformar el marco vigente.

En ese sentido, la existencia de múltiples iniciativas y demandas constituye evidencia objetiva de que la problemática está reconocida en el debate público, político y académico, lo que legitima y fortalece la pertinencia de la presente iniciativa legislativa. Además, la reiteración de propuestas y reclamos confirma que el vacío normativo y presupuestal no ha sido corregido en la práctica, lo que obliga a una solución excepcional y de carácter nacional, como la planteada en este proyecto de ley.

2. Efectos concretos sobre la carrera docente y la calidad universitaria

La imposibilidad de traducir el mérito evaluado en promoción efectiva produce frustración profesional y reduce la recompensa por completar posgrados o producir investigación; la consecuencia esperada es menor inversión en formación (menor oferta de tesis, publicaciones y actividades de formación continua). Esta relación mérito-recompensa es central para la



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

política de calidad universitaria. (Explicación apoyada en la lógica de incentivos y en estudios sobre políticas docentes⁸).

Imagen 08

El problema de la escasez de docentes en Latinoamérica y las políticas para enfrentarlo



Por consiguiente, al no poder asegurar una remuneración adecuada por la carrera universitaria, muchos docentes optan por multiplicar fuentes laborales (contratos en distintas

⁸ Banco Interamericano de desarrollo (2020). El problema de la escasez de docentes en Latinoamérica y las políticas para enfrentarlo. Obtenido de https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2023-02/2020_BID_El-problema-de-la-escasez-de-docentes-en-LAC-y-políticas-para-enfrentarlo_ES.pdf?utm_source



casas de estudio o trabajo fuera del sector académico), lo que fragmenta su dedicación y reduce la calidad percibida de la docencia y de la investigación, tan es así que, los datos de régimen laboral disponibles señalan diferencias relevantes entre universidades públicas y privadas que favorecen mayor precariedad y rotación; no estando demás mencionar, que las universidades con menores recursos presupuestales y administrativas en regiones tienen más dificultades para financiar nuevas plazas o agilizar trámites PAP, lo que profundiza la desigualdad territorial en oportunidades de promoción y retención de talento académico, por tanto el efecto es doble ya que empeora la calidad regional y dificulta la equidad del sistema; situaciones que han sido demostradas en la imágenes anteriores.

3. Propuesta legislativa para una promoción excepcional y financiable

La problemática identificada en la aplicación de la Ley Universitaria N.º 30220 radica esencialmente en la desarticulación entre el componente técnico de evaluación y el componente administrativo-financiero de plazas presupuestadas. La norma estableció un régimen meritocrático con categorías docentes y evaluaciones periódicas; sin embargo, los resultados de dichos procesos no se han traducido de manera inmediata en ascensos efectivos. Esto ocurre porque no existe un mecanismo legal que obligue a la vinculación de los resultados evaluativos con el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) ni con el Aplicativo Informático de Registro de Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), ambos administrados bajo los lineamientos de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

La propuesta legislativa planteada busca cerrar esa brecha estructural. Para ello, establece un procedimiento excepcional y por única vez de promoción docente, complementado con la facultad de realizar conversiones y reordenamientos de plazas, así como de autorizar de manera expresa las modificaciones necesarias en el PAP y en el AIRHSP, bajo plazos definidos y requisitos verificables. De esta manera, se asegura que el mérito académico y la trayectoria profesional reconocida en la evaluación docente se traduzcan efectivamente en un ascenso laboral con respaldo presupuestal y legal, superando las limitaciones actuales de dispersión normativa y discrecionalidad administrativa.

Debe resaltarse que el MEF ya cuenta con instrumentos administrativos y técnicos que permiten llevar a cabo estos ajustes: directivas emitidas por la DGGFRH, procedimientos consolidados en el sistema AIRHSP y normas de control fiscal aplicables a la gestión de recursos humanos. Lo que se requiere es una norma con rango de ley que autorice y obligue a su utilización en un caso excepcional y de alcance nacional, como es el de la carrera docente universitaria pública.

En cuanto a la viabilidad constitucional, la propuesta respeta lo dispuesto en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, que prohíbe al Congreso generar gasto directo sin iniciativa del Ejecutivo. Para ello, el diseño legislativo incorpora una serie de garantías que aseguran su compatibilidad: en primer lugar, declara el carácter excepcional y temporal del proceso (con un plazo máximo de dos años), evitando la creación de obligaciones permanentes; en segundo lugar, obliga a cada universidad a presentar un inventario actualizado de su PAP y de los registros en el AIRHSP, a fin de dimensionar el costo real y priorizar las plazas; en tercer lugar, dispone que se agoten los mecanismos de reordenamiento interno antes de

solicitar transferencias presupuestarias; y finalmente, prevé que, en caso de ser necesario, las transferencias se realicen de manera condicionada y verificable, programadas por el Ejecutivo en el ejercicio fiscal siguiente.

Este diseño normativo se encuentra respaldado por la doctrina y jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que ha establecido que el Congreso sí puede aprobar leyes que definan políticas públicas con impacto presupuestal, siempre que no se ordene un gasto inmediato ni se desconozca la competencia exclusiva del Ejecutivo en la formulación del presupuesto. Bajo esta línea, la norma propuesta constituye un instrumento jurídicamente válido, técnicamente viable y socialmente necesario, que permitirá garantizar que la carrera docente universitaria cumpla con su verdadera finalidad: ser un sistema meritocrático, predecible y de mejora continua que fortalezca la calidad de la educación superior pública en el Perú.

II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

El proyecto legislativo no genera gastos adicionales al Tesoro Público, puesto que se enmarca en un esquema de optimización de recursos ya existentes, antes que en la creación de nuevas obligaciones presupuestarias. En ese sentido, las plazas reconocidas por mérito en la evaluación técnica ya se encuentran registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) y en los cuadros presupuestales (PAP). En consecuencia, no resulta necesaria la generación de nuevas plazas, sino únicamente un proceso de conversión, reordenamiento y reasignación de aquellas que actualmente se encuentran vacantes o subutilizadas, estableciéndose además mecanismos que aseguran la neutralidad fiscal. Al exigir inventarios institucionales actualizados y la priorización de reordenamientos internos, se garantiza que las universidades públicas optimicen su propia disponibilidad presupuestaria antes de solicitar transferencias. De esta manera, el impacto fiscal se mantiene bajo control y se reduce el riesgo de observaciones de inviabilidad.

Asimismo, la propuesta contempla la posibilidad de programar transferencias condicionadas en ejercicios fiscales futuros, siempre dentro del marco de la programación multianual de gasto. Esto asegura que cualquier necesidad adicional de financiamiento pueda ser incorporada de manera planificada y progresiva en la Ley de Presupuesto, evitando impactos desproporcionados o imprevistos para el Tesoro Público. En este marco, el rol del Ministerio de Economía y Finanzas se circunscribe a administrar con eficiencia los recursos, garantizando la sostenibilidad fiscal.

Finalmente, los beneficios superan con creces cualquier eventual costo, dado que se reconoce y materializa el derecho adquirido de los docentes que ya superaron procesos de evaluación, fortaleciendo así la meritocracia y elevando la calidad universitaria. Este efecto positivo no demanda un gasto extraordinario, sino una mejor articulación entre el componente técnico y el administrativo-financiero.



III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN NUESTRA LEGISLACIÓN NACIONAL

La vigencia de la iniciativa legislativa generará un impacto directo en el marco jurídico de la carrera docente universitaria, pues complementa y perfecciona la Ley Universitaria N.º 30220 al cerrar la brecha entre los resultados de la evaluación y la disponibilidad de plazas presupuestadas. Con ello, se asegura que la promoción docente no dependa únicamente de la voluntad discrecional de cada universidad, sino de un procedimiento nacional estandarizado que articule la evaluación con los instrumentos administrativos-financieros (PAP y AIRHSP). Esto permitirá consolidar un sistema de verdadera meritocracia, en el que los docentes accedan a la categoría que les corresponde en función a sus méritos y no a limitaciones presupuestarias arbitrarias.

Desde la perspectiva de la administración pública y la gestión presupuestaria, la norma fortalece la coherencia entre la política educativa y la normativa financiera del Estado. Al establecer procedimientos especiales de conversión, reordenamiento y reasignación de plazas, la propuesta se articula con la Ley N.º 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, así como con las directivas del Ministerio de Economía y Finanzas sobre el manejo del PAP y el AIRHSP. De este modo, se evita la dispersión normativa y se otorga predictibilidad a las universidades públicas en la administración de su recurso humano docente.

En el ámbito educativo, la norma tiene efectos positivos sobre la calidad de la enseñanza universitaria y de la investigación. Su aplicación coadyuva al cumplimiento del Proyecto Educativo Nacional al 2036 y de la Política de Estado N.º 12, referida al acceso universal a una educación de calidad. Al facilitar la promoción de docentes calificados, se fomenta el fortalecimiento de capacidades, la investigación científica y la innovación, lo que incrementa la competitividad de las universidades y su alineación con estándares internacionales.

En materia constitucional y presupuestaria, la norma respeta plenamente las disposiciones de la Constitución, en particular el artículo 79, al no generar gasto público directo ni crear nuevas plazas presupuestadas. Su diseño se basa en la optimización y reordenamiento de recursos ya existentes, previendo únicamente la posibilidad de programar transferencias condicionadas dentro del marco de la programación multianual de gasto. Ello asegura el respeto al principio de sostenibilidad fiscal consagrado en los artículos 76 y 78 de la Constitución, evitando impactos desproporcionados o imprevistos sobre el Tesoro Público.

Finalmente, la norma genera un efecto positivo en términos de seguridad jurídica y predictibilidad. Al establecer un procedimiento nacional con plazos y requisitos claros, brinda certeza a los docentes universitarios que ya aprobaron evaluaciones, reconociendo sus derechos adquiridos y reduciendo la discrecionalidad en las decisiones de las universidades. De esta forma, se fortalece el principio de igualdad en el acceso a la carrera docente, se ordena el sistema universitario y se afianza la confianza en el marco normativo vigente.



SILVIA MARÍA MONTEZA FACHO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía
peruana"

IV. RELACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

Esta iniciativa guarda relación con las Políticas de Estado:

- Política 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación
- Política 12. Acceso Universal a una Educación Pública Gratuita y de Calidad y Promoción y Defensa de la Cultura y del Deporte.
- Política 20. Desarrollo de la ciencia y la tecnología
- Política 24. Afirmación de un Estado eficiente y transparente.
- Política 31. Sostenibilidad fiscal y reducción del peso de la deuda

Lima, noviembre de 2025