Proyecto de Ley N°.....5339/2022-CR

CONGRESO
REPÚBLICA

EDGARD C. REYMUNDO MERCADO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo""

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 80, 81, 82 Y 83 DE LA LEY 30220

Los Congresistas de la República integrantes del Grupo Parlamentario Cambio Democrático- Juntos por el Perú, a iniciativa del congresista **Edgard Reymundo Mercado**, al amparo de lo establecido en el Artículo 107°de la Constitución Política del Perú y los artículos 75° y 76°del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente Proyecto de Ley:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
14 JUN. 2023
RECIBIDO
Firma _____ Hora 5:06pm

FORMULA LEGAL

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 80, 81, 82 y 83 DE LA LEY 30220

Artículo 1°. – Objeto de la Ley
La presente Ley tiene por finalidad modificar los artículos 80, 81, 82 y 83 de la Ley 30220 – Ley Universitaria, con el objeto de incorporar a los jefes de práctica en el escalafón de la docencia universitaria.

Artículo 2°. – Modificación de los artículos 80, 81, 82 y 83 de la Ley 30220
Modifíquese los artículos 80, 81, 82 y 83 de la Ley 30220 – Ley Universitaria, quedando redactado de la siguiente manera:

"Artículo 80. Docentes

Los docentes son:

80.1 Ordinarios: principales, asociados, auxiliares **y por excepción se considera a los jefes de práctica, como parte inicial de la carrera docente en todas las carreras profesionales del sistema universitario, incluyendo a los docentes de los centros de aplicación o laboratorio pedagógico, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la presente Ley.**

(...)

Artículo 81. **De los jefes de práctica y Ayudantes de Cátedra**

Son jefes de práctica, el personal profesional con título universitario y demás requisitos que establezcan las normas internas de la universidad; que cumplen algunas de las siguientes: dictar clases, realizar tareas de investigación y/o asistir en oficinas administrativas o programas académicos. Su designación debe ser vía concurso hecho público a toda la comunidad universitaria, conforme lo que disponga cada Estatuto universitario.

(...)

Artículo 82. Requisitos para el ejercicio de la docencia

(...)

Para ejercer el cargo de jefe de prácticas, son facultativos los grados académicos exigidos en el presente artículo.

Artículo 83. Admisión y promoción en la carrera docente

(...)

Para el caso de los jefes de práctica, podrán concursar en la promoción docente para ser profesor auxiliar, debiendo considerar el tiempo en que ejerce esta función, como tiempo de servicio de la docencia.

(...)

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA. - La presente ley entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

SEGUNDO. - El Poder Ejecutivo, dentro de 30 días, de la vigencia de la presente ley, adecuará toda disposición legal que se oponga a la presente ley.

Lima, junio 2023.

EDGARD REYMUNDO MERCADO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

ISABEL CORTEZ AGUIRRE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

ROBERTO HELBERT SÁNCHEZ PALOMINO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

EDGARD REYMUNDO MERCADO
Directivo Portavoz
Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA NORMATIVA

El cultivo de cuadros profesionales, el surgimiento de nuevas clases profesionales y la promoción social son funciones de las universidades, teniendo como eje principal la docencia universitaria, y son las pioneras de la especialización en nuestro país.

En esta función, un papel muy importante corresponde a la línea de carrera de la docencia universitaria, cuyo primer peldaño debe ser el jefe de práctica, porque es un continuo del proceso, comenzando normalmente por el ayudante de cátedra, lo que fortalece el continuo de docencia La profesionalidad de la docencia universitaria

En este sentido, existe un gran problema en cuanto a las funciones y roles que desempeña el jefe de práctica en el artículo 81 de la Ley N° 30220 de la Ley Universitaria, ya que en la práctica la función de jefe de práctica es equivalente a la de un asistente o práctica. Un asistente funcional es en realidad un estudiante o graduado sin título.

Por lo tanto, el ingreso de líderes de práctica en el escalafón docente universitario es una medida práctica para que nuevos cuadros puedan acceder a cargos públicos, además de propiciar el flujo y la promoción continua de nuevos profesores ordinarios, fomentando su especialización.

A. SITUACIÓN DE LOS JEFES DE PRÁCTICA EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO NACIONAL

Contratar personas para impartir clases, investigar y/o administrar no es una práctica nueva, siendo así que en la Universidad Católica del Perú desde el año 1969 se contrataban jefes de práctica, debido al crecimiento de las universidades, incremento de alumnado, por lo que era y es necesario aliviar la carga docente.

La ley Universitaria establece a los jefes de práctica, asistentes de cátedra y otras formas análogas de colaboración realizan una actividad preliminar a carrera docente en su artículo 81, excluyéndolos de la real actividad que ejercen en el sistema universitario, por lo que, a la fecha, se encuentran en una situación de precariedad laboral.

Existe muy poca investigación realizada a este primer peldaño de la carrera docente, que en la teoría no es considerada así, pero en la práctica tiene mucha relevancia en la formación de los profesores universitarios.

En ese orden de ideas, el Censo Nacional Universitario 2010 es la fuente más cercana de información sobre la situación de los jefes de practica según categorías, grupos etarios, género, escala salarial, etc.; siendo importante desarrollar dicha información, para considerar la necesaria atención y regulación de las condiciones de los jefes de práctica.

1. El Censo Universitario 2010 y los jefes de práctica

El CUN 2010 identificó que los jefes de práctica estaban conformados por el 6.45% del profesorado con un total de 3,809 trabajadores.

Condición Laboral de docentes según Censo Universitario 2010

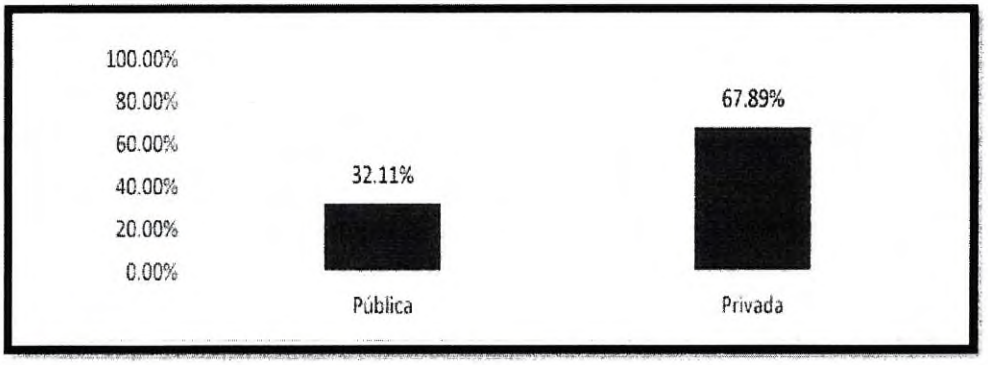
Condición laboral	Pública		Privada		Total	
Profesor ordinario (nombrado)	15,726	73.37%	4,760	12.64%	20,486	34.67%
Profesor extraordinario	68	0.32%	300	0.8%	368	0.62%
Profesor contratado	4,417	20.61%	30,005	79.69%	34,422	58.26%
Jefe de práctica	1,223	5.71%	2,586	6.87%	3,809	6.45%
Total	21,434	100%	37,651	100%	59,085	100%

Fuente: Censo Nacional Universitario 2010

Sin embargo, es importante señalar que el Censo Universitario 2010 no contempla toda las diversos variabilidades terminológicas y laboral de los jefes de práctica, pues al no encontrase definida por la norma rectora, la Ley Universitaria, en muchos espacios universitarios tienen otra denominación mal asignada, pues por ejemplo en la Universidad Católica del Perú en el año 2018 registra 2,134 jefes de práctica e instructores; debiendo por correlación ser mayor dicha cifra en la actualidad, pues realizando una comparación el mismo estipulaba que la mencionada casa de estudios tenía 1,112 (29,46%), es decir en 8 años dicha universidad ha duplicado el número de jefes de práctica.

Asimismo, considerando el tipo de universidad, pública o privada, éste último cuenta con una mayor cantidad de jefes de práctica que la universidad estatal, un 68% del privado frente a un 32% del público.

Jefes de Práctica según Universidad



Fuente: Censo Nacional Universitario 2010

En esa línea, la mayor presencia de jefes de práctica en las universidades privadas se debe a que el pago por los servicios es mejor que en las universidades públicas.

En cuanto al grupo etario, el CNU-2010 arroja que la mayor parte de jefes de práctica, un 67.24% a nivel nacional, tiene más treinta años frente a un 32.76% menor de 30 años.

Edad promedio y estudios de posgrado de los Jefes de práctica

¿Cuenta con estudios de posgrado?	Pública				Privada			
	Menores de 30 años		Mayores de 30 años		Menores de 30 años		Mayores de 30 años	
Sí	101	47.64%	757	75.25%	326	32.70%	963	65.29%
No	111	52.36%	249	24.75%	671	67.30%	512	34.71%

Fuente: Censo Nacional Universitario 2010

Cabe señalar que, la profesionalización de un jefe de práctica también merece una atención específica, por lo que, de manera autodidacta, los profesionales mayores de 30 años cuenta con estudios de posgrado.

En ese sentido, si la norma universitaria estipula que los procesos de contratación deben considerar los años de jefes de práctica como años de servicio de la docencia y/o de experiencia profesional; en la práctica, el tiempo dedicado, como el desempeño, no son considerados en el proceso de postulación a docente auxiliar.

La importancia de los jefes de práctica también está orientada a que ante la sobre carga laboral de los profesores, el trabajo que realizan coadyuva a resolver esta problemática, sin embargo, las universidades tienen en un limbo laboral y académico a los jefes de práctica al no establecer perfiles de contratación, pues cada centro de estudios la adapta a su reglamento.

2. Funciones y tareas de los jefes de prácticas

Como se ha señalado precedentemente, no existe una norma base que determine cuales son las funciones específicas de los jefes de prácticas, pues cada universidad adecua sus necesidades y las enmarca en sus respectivos reglamentos.

Esta situación también es generada pues no existe un criterio determinado las funciones de un jefe de práctica; posiblemente debido a que su labor se encuentra tanto en función de los alumnos, como del profesor en turno a quien asisten.

Es por ello que, a través de la propuesta normativa se busca generar uniformidad en los requisitos y funciones que se requieren para ser jefes de práctica, como el ser un profesional con título universitario y que cumplen esencialmente las funciones de dictar

clases, realizar tareas de investigación y/o asistir en oficinas administrativas o programas académicos.

Es así que, considerando una visión general de las funciones y/o tareas que realizan los jefes de práctica, estas se establecen en los siguientes aspectos:

- Diseñar y preparar lecciones prácticas en coordinación con los profesores del curso.
- Asistir y dirigir las sesiones de práctica programadas, en coordinación con el profesor del curso.
- Informar al docente a cargo del progreso de aprendizaje de los estudiantes a cargo.
- Preste atención a los estudiantes en la sección de práctica.
- Atender y resolver consultas académicas o de procedimiento relacionadas con los temas desarrollados en las sesiones de prácticas.
- En última instancia, pueden responder preguntas e inquietudes específicas, en referencia de la asistencia impartida.
- Asesorar a los estudiantes sobre los trabajos de curso y tareas relacionadas con el trabajo práctico.
- Evaluación de la práctica.
- Responsable de la evaluación de aprobado y reprobado de las actividades prácticas de los alumnos.
- Presentar calificaciones dentro de las fechas y plazos establecidos respecto a la práctica asignada.
- En caso de que el docente le asigne la función, registre las notas en el sistema.
- Los Líderes de Práctica no son responsables de corregir trabajos, exámenes u otras asignaciones que no correspondan al desarrollo de la práctica a su cargo.

Considerando la experiencia internacional, en el caso del Reino Unido, la Universidad de Lancaster señala que los jefes de práctica son en su mayoría estudiantes con doctorado dedicados principalmente a investigar, bajo este modelo, el número de horas dedicado a la enseñanza se condice con el tiempo de investigación.

En el caso del Imperial College London, la función está orientada en asistir y coadyuvar a los docentes em la enseñanza o actividades relacionadas a las practicas asignadas.

En nuestro país, no es muy lejana el ejercicio de las funciones originando que no exista uniformidad, pues muchas veces realizan tareas que no están plasmadas en sus contratos y que son funciones netamente de responsabilidad del profesor del curso, tales como corregir evaluaciones, responder correos remitidos por los alumnos, formar parte de reuniones en las cuales el profesor de turno debe participar, entre otras.

A ello se suma que, muchas veces deben realizar tareas fuera del horario del curso de práctica, el cual no es reconocido ni remunerado, situación que genera un perjuicio, pues ya percibiendo montos ínfimos para el trabajo que realizan se ven afectados por estas irregularidades y, muchas veces si, el jefe de práctica señala que dicha actividad no corresponde a sus funciones, origina una incertidumbre e inestabilidad pues son los profesores a quienes asisten los que califican su productividad y trabajo.

3. Selección de los jefes de práctica

En las universidades europeas y norteamericanas el proceso de selección de los jefes de práctica se realiza a través de un proceso correcto, transparente y consistentemente aplicado, ya que los beneficios de este tipo de selección aportarían en la contratación de docentes idóneos.

Asimismo, los criterios de selección deben tener relación con las tareas que se espera que el jefe de práctica realice, por eso en sus evaluaciones para contratarlos consideran los conocimientos teóricos y de enseñanza previos de los postulantes, por lo que trabajan en un programa de entrenamiento para jefes de práctica, pues al ser considerados como el primer peldaño de la docencia se enfocan en preparar futuros docentes.

Comparando con nuestro país, la Ley Universitaria solo contempla en su artículo 81 lo siguiente: "La designación de los mismos [los jefes de práctica] debe ser vía concurso hecho público a toda la comunidad universitaria, conforme lo que disponga cada Estatuto universitario[1]."

Con ello se colige que, solo asegura un proceso de selección obligatorio y público, pero no está orientado a la inducción ni preparación previa para postular para ser jefes de prácticas; sin embargo, las universidades no estarían cumpliendo con lo estipulado en la norma rectora universitaria, situación que conlleva que la competencia y la oportunidad de ser evaluados no sea transparente.

Por ello, se debe evaluar contar con programas de preparación en formación docente, a fin de garantizar que los jefes de práctica impartan una educación de calidad y buenas prácticas de enseñanzas.

4. Situación Laboral de los jefes de práctica

Según el informe 000020-2022-Servir-GPGSC emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el régimen laboral de los jefes de práctica realiza un trabajo preliminar para la actividad docente, es decir es un no docente que ejecuta en la práctica labores de docencia,

Es así que, la Ley Universitaria establece que las horas de servicio docente obtenidas en la categoría de Profesor Auxiliar se computan con el tiempo de jefes de práctica realizados por el postulante a docente.

De la revisión integral de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria, se advierte que el jefe de Práctica será clasificado como personal no docente, razón por la cual estarán sujetos al régimen laboral público o privado, situación que genera preocupación en los jefes de práctica, pues si para obtener el cargo de categoría auxiliar señala que el tiempo de ejecutado es considerado como tiempo de servicio docente, no podría decirse que no tienen una condición de docente.

En ese orden de ideas, al no ser considerados los jefes de practica como docentes, las universidades no tienen la obligación de publicar el salario y otras fuentes relacionadas

[1] https://lpderecho.pe/ley-universitaria-ley-30220-actualizado/

a dicha actividad, conforme se encuentra estipulado en el artículo 116 de la Ley Universitaria.

Es por ello que, para tener un alcance de los salarios se ha acudido a los portales de Transparencia de las universidades y el Censo Universitario 2010, pudiendo identificar por ejemplo que en la Universidad Nacional de Ingeniería el salario promedio de un jefe de práctica a Tiempo Completo es de S/.1,132 (data del año 2017 y 2018), mientras que la Universidad del Callao, un salario promedio a Tiempo Completo contratado de S/.1,101.90 (para el año 2017).

Salario de los Jefes de Práctica de la Universidad Nacional de Ingeniería

Jefe de Práctica	Remuneración (S/.)
JPTC – 40	S/.1,132
JPTP – 20	S/.658
JPTP – 10	S/.388

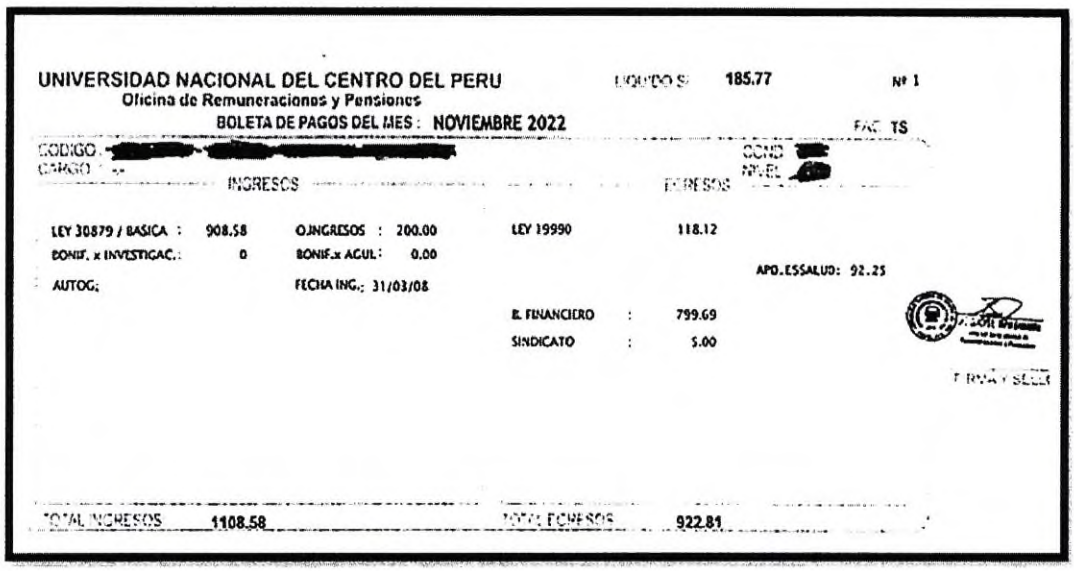
Fuente: Portal de Transparencia de la UNI

Salario de los Jefes de Práctica de la Universidad del Callao

Jefe de práctica	Nombrado	Contratado
Jefe de práctica D.E	S/. 1,355.83	No especificado
Jefe de práctica TC	No especificado	S/. 1,101.90
Jefe de práctica T.P.	S/.1,102.18	S/.605,25

Fuente: Portal de Transparencia de la UNAC

En la Universidad Nacional del Centro del Perú, el ingreso de los jefes de práctica está reguladas bajo la Ley de Presupuesto del año 2019 y los salarios oscilan en 1108-58 soles.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU
Oficina de Remuneraciones y Pensiones
BOLETA DE PAGOS DEL MES : NOVIEMBRE 2022

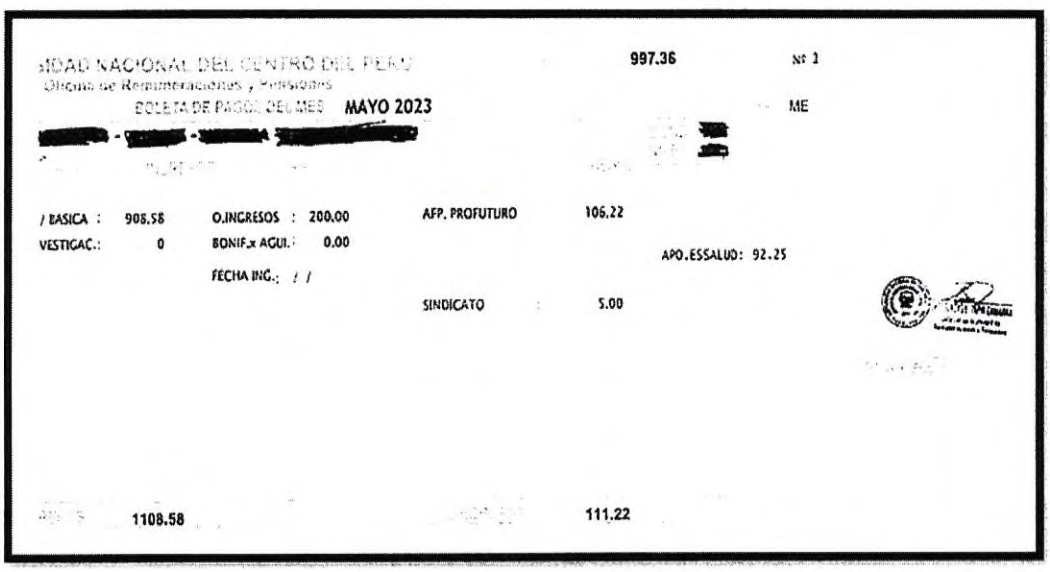
LIQUIDO S/ 185.77 Nº 1

FAC TS

CODIGO : [redacted]
CARGO : [redacted]
COND [redacted]
NIVEL [redacted]

INGRESOS				EGRESOS	
LEY 30879 / BASICA :	908.58	O.INGRESOS :	200.00	LEY 19990	118.12
BONIF. x INVESTIGAC.:	0	BONIF.x ACUL :	0.00		
AUTOG:		FECHA ING.:	31/03/08		
				APO.ESSALUD:	92.25
				R. FINANCIERO :	799.69
				SINDICATO :	5.00

TOTAL INGRESOS 1108.58 TOTAL EGRESOS 922.81



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU
Oficina de Remuneraciones y Pensiones
BOLETA DE PAGOS DEL MES MAYO 2023

997.36 Nº 1

ME

[redacted]

/ BASICA :	908.58	O.INGRESOS :	200.00	AFP. PROFUTURO	106.22
VESTIGAC.:	0	BONIF.x ACUL :	0.00		
		FECHA ING.:	/ /		
				APO.ESSALUD:	92.25
				SINDICATO :	5.00

1108.58 111.22

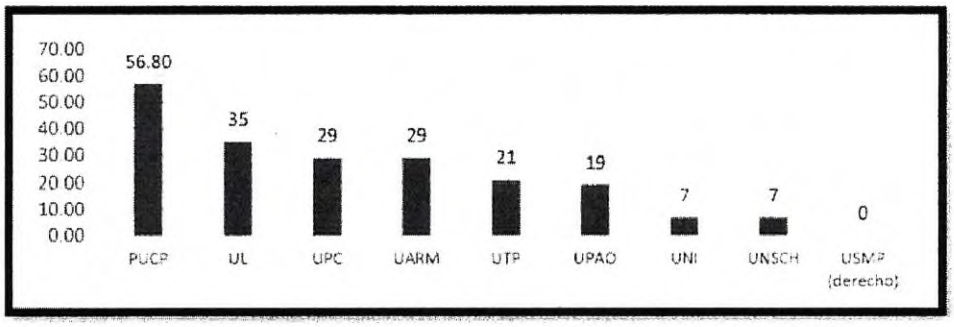
Adicionalmente, se puede apreciar en el siguiente cuadro que el rango salarial por hora en nueve universidades, las cuales tienen distintas figuras laborales para la categoría de jefe de práctica.

Por ejemplo, la Pontificia Universidad Católica del Perú cuenta con el rubro de "pre-docente", en el cual se ubican el "Instructor" y el "jefe de práctica"; el primero, gana S/.36.80 por hora dictada y es un alumno de pregrado, mientras que el segundo, S/. 56.80, es egresado y/o bachiller, y puede contar o no con el título de licenciado[2].

El trabajo del "pre-docente" en esta casa de estudios se asemeja al de un docente: califican, corrigen exámenes, preparan clases, etc., y, por lo general, están bajo el cargo de un profesor. Situación semejante se emplea en la Universidad de Lima, la UNI, la UNSCH y UPAO, las cuales utilizan la categoría "jefe de práctica"[3].

Luego, en la UPC, existe la figura laboral de "Tutor", el cual realiza tres tipos de tutoría, cada una con pago diferenciado: la primera consiste en asesorar a un alumno, máximo tres, recibe S/.16,50 por hora; la segunda es llevada a cabo en el aula, el tutor coordina previamente con el docente, quien es el que dirige las 2 horas de clase, y monitorea el avance de los ejercicios que deben desarrollar los alumnos durante la misma, gana S/.29 por hora; y, la tercera, se asemeja más a un taller y puede durar entre 2 o 3 horas, el tutor dirige completamente la sesión en aula sobre un tema particular, se le paga S/.31 soles por hora.

Rango Salarial por hora de los jefes de práctica y otras formas análogas de colaboración docente



Fuente: Novedades Académicas, documento de trabajo n°1, pp. 17

En ese aspecto, es importante diferenciar la categoría de jefes de práctica al de los ayudantes de cátedra o asistente de cátedra que, en su mayoría no perciben ninguna remuneración, motivo por el cual considerarlos como iguales según la Ley Universitaria es un error, que mediante la presente propuesta normativa coadyuvamos superar, en aras de respetar los derechos laborales y el trabajo responsable y esforzado que realizan los jefes de prácticas.

Respecto a ello, diversas casas de estudios superiores los ayudantes de cátedra no reciben ninguna remuneración económica por su trabajo; por ejemplo, en el caso de la USMP, la ayudantía de cátedra es un servicio ad honorem, el cual no genera ningún

[2] Prieto Mendoza, Alejandro 2018 "Pensando la siguiente academia. Breve estudio sobre jefes de práctica en el Perú". Novedades Académicas, documento de trabajo n°1, pp. 17. Página 11.
[3] Prieto Mendoza, Alejandro 2018 "Pensando la siguiente academia. Breve estudio sobre jefes de práctica en el Perú". Novedades Académicas, documento de trabajo n°1, pp. 17. Página 11.

vínculo de carácter laboral ni económico con la Universidad, ni tampoco es un programa de prácticas preprofesionales.

Por otro lado, en términos de contrato, el trabajo de todos los jefes de práctica y otras formas análogas de colaboración docente expuestos, a excepción de UNI y UNSCH, es semejante la modalidad de un profesor contratado; es decir, en caso haya disponibilidad horaria para dictar, cada nuevo inicio de semestre debe de firmar una "adenda de contrato"[4].

En ese sentido, como se aprecia de estas dos universidades, se estaría aplicando de manera análoga el contrato laboral de un jefe de práctica al de un docente, generando disparidad salarial entre las universidades públicas y privadas, pues los pagos por hora para jefes de práctica son bastantes diferenciadas.

Universidades con más jefes de práctica y salario promedio

Universidad	Salario promedio en S/.
Universidad Privada Cesar Vallejo	1,470.00
Universidad Nacional de Ingeniería	1,307.33
Universidad Católica Santa María	1,079.00
Pontificia Universidad Católica del Perú	1,032.50
Universidad Nacional del Centro de Perú	925.30
Universidad San Martín de Porres	917.80
Universidad Nacional de San Antonio de Abad	907.47
Universidad Alas Peruanas	755.37
Universidad Andina del Cusco	569.00
Universidad Nacional Federico Villareal	479.00

Fuente: Novedades Académicas, documento de trabajo n°1, pp. 17

En nuestro país, los jefes de práctica cumplen su rol asignado por el profesor con el que trabajan, siendo sobrecargados con responsabilidades que no les corresponde, y a ello se suma, la baja remuneración otorgada, por lo que, la necesidad de formular una iniciativa legislativa que corrija la Ley Universitaria, en tanto no regula a los jefes de práctica ni los considera docentes, permite y reproduce la precariedad laboral.

A ello se suma que, a no contar con un régimen laboral, los jefes de práctica no cuentan con instancias de representación que puedan utilizar para presentar reclamos sobre su situación laboral, pues muchas veces no se les paga puntualmente o se les descuentan por factores no contemplados al inicio del contrato.

[4] Prieto Mendoza, Alejandro 2018 "Pensando la siguiente academia. Breve estudio sobre jefes de práctica en el Perú". Novedades Académicas, documento de trabajo n°1, pp. 17. Página 12

B. NECESIDAD DE LA PROPUESTA NORMATIVA

El desinterés hacia los jefes de práctica estipulado en la Ley Universitaria 30220, ha originado que muchos profesionales, organizaciones sociales, representaciones, como el caso de la Federación Nacional de Docentes Universitario del Perú – FENDUP hayan considerado dentro de sus plataformas de lucha social la reivindicación de derechos laborales de los jefes de práctica debido a las condiciones desiguales por no tener regulación alguna.

Esto ha originado que los jefes de práctica, siendo un peldaño importante en la educación universitaria se encuentren desmotivados, entre otros aspectos por la disparidad salarial y carga laboral excesiva debido a la asignación de tareas que no corresponden.

Por ello, la presente iniciativa legislativa busca reivindicar y aportar seguridad jurídica a los jefes de prácticas del sistema universitario nacional y con ello dar un mayor y mejor impulso a la carrera docente, considerándolos como parte del primer escalafón de la carrera docente universitaria.

II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no acarrea ningún gasto al erario nacional, por el contrario, coadyuva a la regulación de una figura como los jefes de practica que son necesarios dentro del desarrollo universitario y sobre todo, aporta a la consolidación, formalización y formación de la carrera docente, al considerar a los jefes de practica dentro del escalafón universitario.

III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La iniciativa legislativa no se contrapone con ninguna norma de nuestro ordenamiento legal, por el contrario, garantiza y cumple el fin supremo de la sociedad y el Estado, orientado al derecho a la educación superior de calidad y óptima, al corregir una situación de precariedad y desigualdad que en la práctica se realiza respecto a la situación de los jefes de práctica, quienes vienen siendo perjudicado por la fata de regulación dentro del escalafón universitario.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa está vinculada en la Política de Estado 12 relacionada al Acceso Universal a una Educación Pública Gratuita y de Calidad y Promoción y Defensa de la Cultura y del Deporte, orientado a garantizar el acceso universal e irrestricto a una educación integral, pública, gratuita y de calidad que promueva la equidad entre

hombres y mujeres, afiance los valores democráticos y prepare ciudadanos y ciudadanas para su incorporación activa a la vida social[5].

Esta política de estado tiene entre sus objetivos, relacionados a la presente propuesta normativa formulada, lo siguiente:

- Eliminar las brechas de calidad entre la educación pública y la privada, así como entre la educación rural y la urbana, para fomentar la equidad en el acceso a oportunidades.
- Promover el fortalecimiento y la revaloración de la carrera magisterial, mediante un pacto social que devenga en compromisos recíprocos que garanticen una óptima formación profesional, promuevan la capacitación activa al magisterio y aseguren la adecuada dotación de recursos para ello.
- Mejorar la calidad de la educación superior pública, universitaria y no universitaria, así como una educación técnica adecuada a nuestra realidad y,
- Crear los mecanismos de certificación y calificación que aumenten las exigencias para la institucionalización de la educación pública o privada y que garanticen el derecho de los estudiantes[6].

---

[5] https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/12-acceso-universal-a-una-educacion-publica-gratuita-y-de-calidad-y promoción-y-defensa-de-la-cultura-y-del-deporte/

[6] https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/12-acceso-universal-a-una-educacion-publica-gratuita-y-de-calidad-y-promocion-y-defensa-de-la-cultura-y-del-deporte/