CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRAMITE DOCUMENTARIO
01 AGO 2023
RECIBIDO
Firma ..... Hora 2:55 pm

El grupo parlamentario Unidad y Diálogo Parlamentario, a iniciativa legislativa de la señora congresista de la República **JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente:

PROYECTO DE LEY

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY N° 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL, ELIMINANDO LA CAUSAL DE DESTITUCIÓN POR NO PRESENTARSE A LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 1. - Objeto

La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 49 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, eliminando la causal de destitución por no presentarse a la evaluación de desempeño docente.

Artículo 2.- Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad garantizar el derecho a un trato justo y equilibrado priorizando el estado socioemocional del maestro y evitando un clima institucional inestable.

Artículo 3. - Modificación del artículo 49 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial

Se modifica el artículo 49 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, con el siguiente texto:

> ***"Artículo 49. Destitución***
>
> *Son causales de destitución, la transgresión por acción u omisión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerado como muy grave.*

También se consideran faltas o infracciones muy graves, pasibles de destitución, las siguientes:

a) *Haber sido condenado por delito doloso.*
b) *Haber sido condenado por delito contra la libertad sexual, apología del terrorismo o delito de terrorismo y sus formas agravadas.*
c) *Incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa y/o institución educativa, así como impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos.*
d) *Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.*
e) *Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal.*
f) *Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.*
g) *Inducir a los alumnos a participar en marchas de carácter político.*
h) *Incurrir en reincidencia la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) discontinuos en un período de dos (2) meses.*
i) *Haber sido condenado por los delitos previstos en los artículos 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399 y 400 y 401 del Código Penal, inscritos en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.*

Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con cese temporal, es pasible de destitución.

En el caso de los profesores que prestan servicios en las instituciones educativas, que incurran en las faltas señaladas en los literales ***c), d), e), f)*** *y* ***g)****, iniciado el proceso investigatorio previo al proceso administrativo*

disciplinario y en tanto estos no concluyan, el profesor es retirado de la institución educativa.

La destitución es impuesta por el titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, Dirección Regional de Educación y del Ministerio de Educación, según corresponda."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. – Modificación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Educación, adecúa el Reglamento de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, conforme a la modificación dispuesta en la presente ley, en el plazo de treinta (30) días hábiles contados a partir de su vigencia.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BURGOS OLIVEROS Juan Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/08/2023 12:27:06-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: UGARTE MAMANI Jhakeline Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/07/2023 14:17:39-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BURGOS OLIVEROS Juan Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/07/2023 08:28:12-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA MINAYA Esdras Ricardo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/08/2023 14:29:28-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **14** de **agosto** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **5648/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE.**

JAVIER ÁNGELES ILLMANN
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La presente iniciativa legislativa tiene por finalidad garantizar el derecho a un trato justo y equilibrado priorizando el estado socioemocional del maestro sin presiones ni acciones punitivas que conlleven a un clima institucional inestable y de conflicto, a través de la modificación del artículo 49 de la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial.

La Ley Nº 28044 Ley General de Educación, en el artículo 5, sobre la libertad de enseñanza se dice: *"La libertad de enseñanza es reconocida y garantizada por el Estado. Los padres de familia, o quienes hagan sus veces, tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho a participar en el proceso educativo y a elegir las instituciones en que éstos se educan, de acuerdo con sus convicciones y creencias. Toda persona natural o jurídica tiene derecho a constituir y conducir centros y programas educativos. El Estado reconoce, ayuda, supervisa y regula la educación privada con respeto a los principios constitucionales y a la presente Ley."*

La libertad de enseñanza respalda el dominio y conocimiento del maestro y la maestra refrendado por el título profesional con que cuenta, el cual fue desarrollado en 5 años de acuerdo a una malla curricular que garantiza el manejo de competencias pedagógicas, metodológicas y técnicas referidas a educación, por ello, es importante que no se considere una inasistencia a una evaluación de desempeño que tranquilamente puede ser reprogramada, como una causal de destitución, esta pena es desproporcional al mismo tiempo de ser asimétrica si se considera que estamos frente a profesionales y no a párvulos en formación, los mismos que requieren respeto a su trayectoria profesional.

La misma ley dice en su artículo 8, sobre principios de la educación, que: *"La educación peruana tiene a la persona como centro y agente fundamental del proceso educativo. Se sustenta en los siguientes principios:*
a) La ética, que inspira una educación promotora de los valores de paz, solidaridad, justicia, libertad, honestidad, tolerancia, responsabilidad, trabajo, verdad y pleno respeto

a las normas de convivencia; que fortalece la conciencia moral individual y hace posible una sociedad basada en el ejercicio permanente de la responsabilidad ciudadana.
b) La equidad, que garantiza a todos iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad.
(...)
d) La calidad, que asegura condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente.
e) La democracia, que promueve el respeto irrestricto a los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión, el ejercicio pleno de la ciudadanía y el reconocimiento de la voluntad popular; y que contribuye a la tolerancia mutua en las relaciones entre las personas y entre mayorías y minorías, así como al fortalecimiento del Estado de Derecho.
(...)"

El principio de equidad nos permite dar oportunidades a los maestros y maestras de manera tal que se respete sus particularidades, permitiendo su acceso y permanencia en el Sistema Educativo sin obstáculos ni cláusulas abusivas, como es el establecer una pena máxima, como la destitución, por no asistir a tan solo una evaluación de desempeño considerando que dicho de proceso se encuentra en debate y suspendida por la falta de credibilidad técnica y prestigio académico.

La misma Ley establece en sus fines:

> *"**Artículo 9º.- Fines de la educación peruana:***
> *Son fines de la educación peruana:*
> *a) Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento.*

b) Contribuir a formar una sociedad democrática, solidaria, justa, inclusiva, próspera, tolerante y forjadora de una cultura de paz que afirme la identidad nacional sustentada en la diversidad cultural, étnica y lingüística, supere la pobreza e impulse el desarrollo sostenible del país y fomente la integración latinoamericana teniendo en cuenta los retos de un mundo globalizado."

La sociedad es más democrática en cuanto es justa y establece parámetros razonables en las sanciones, penas y sentencia, por ello, si se quiere construir una sociedad más democrática entonces se deben de generar acciones reparadoras que no necesariamente concluyan en destituciones por situaciones simples como son el no asistir a una evaluación de desempeño.

Por otro lado, el artículo 4 de la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial, establece el concepto de profesor como aquel *"profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional."*

Entonces, al decir que el profesor tiene sus competencias debidamente certificadas, y que presta un servicio público esencial de calidad, estamos reconociendo que es un personal capacitado, y por lo tanto, ser destituido por no asistir a una evaluación de desempeño, tal vez por motivos personales, no es ni justa ni técnicamente sustentada por su desproporcionalidad, constituyendo un atropello en contra de cualquier profesional.

El artículo 13 de la misma Ley de Reforma Magisterial menciona que hay 4 tipos de evaluaciones en la Carrera Pública Magisterial:

a) Evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial.

b) Evaluación del desempeño docente.

c) Evaluación para el ascenso.

d) Evaluación para acceder a cargos en las áreas de desempeño laboral.

La evaluación de desempeño debería tener un enfoque, estrategias e instrumentos distintos que no solo concluyan con una única rubrica para los más de 400 mil maestros y, que además, sea sentenciadora desde la falta de asistencia a dicha evaluación, cuando esta evaluación no es sistémica ni contribuye directamente a la mejora de los aprendizajes.

Así también, el artículo 56 de la Ley General de Educación, en el inciso a) nos dice que le corresponde al profesor: *"Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integran."*

Este artículo nos muestra que la evaluación de desempeño, centrada en la enseñanza y no en los aprendizajes, es improductiva y si además se convierte en una causal de destitución, funciona como punitiva y no como formativa, como debería ser. No se puede imponer una sanción antes que dar una oportunidad de mejora, en una ciencia social como la educación que no es exacta y que más bien tiene resultados cualitativos, como el desarrollo de competencias y los aprendizajes de los niños y niñas.

La misma Ley de Reforma Magisterial, en su artículo 15, hace mención sobre la rectoría del Ministerio de Educación: *"El Ministerio de Educación establece la política y las normas de evaluación docente, y formula los indicadores e instrumentos de evaluación. En coordinación con los gobiernos regionales, es responsable de diseñar, planificar, monitorear y evaluar los procesos para el ingreso, permanencia, ascenso y acceso a cargos dentro de la carrera pública magisterial, asegurando su transparencia, objetividad y confiabilidad. El Ministerio de Educación puede suscribir convenios con universidades públicas y privadas debidamente acreditadas, para la ejecución de los procesos de evaluación docente. Los gobiernos regionales supervisan, en su jurisdicción, el desarrollo de estas evaluaciones."*

Esta coordinación con los gobiernos regionales no se da en la practica y queda solo en la decisión del MINEDU, por ello, la evaluación es sesgada y, por lo tanto, no goza de la credibilidad ni confianza de los maestros, por eso, se debe optar por otro tipo de evaluación y que además no sea una causal de destitución porque se pone el miedo por delante de la mejora de la calidad educativa. Mientras ese debate continúe, proponemos hacer más justa y menos lesiva esta medida.

Importancia de que no sean punitivas las evaluaciones de desempeño

En la investigación: EL USO DEL MIEDO COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN Y LOS EFECTOS EN LOS SERES HUMANOS Y LA ORGANIZACIÓN escrito por Cristian Bedoya Dorado, de la Universidad del Valle de la Facultad de Ciencias de la Administración de Empresas, ubicada en la ciudad de Santiago de Cali, se retrata con eficiencia la importancia de erradicar el miedo como una forma de crecimiento y desarrollo, es así que se encuentra en el siguiente texto lo siguiente: *"El miedo es una emoción presente tanto en humanos como en animales, pertenece al sistema de defensa y advierte sobre la presencia de un peligro; este hace parte de la biología, de la psicología, de la neurología y del ámbito social y cultural de los seres humanos. El miedo ha sido utilizado políticamente para someter y hacer cumplir las órdenes que tanto hombres como gobiernos han deseado; utilizar el miedo en pos de objetivos ha sido una acción históricamente efectiva y por ello ha tenido su participación en cantidad de organismos sociales, incluyendo las empresas, donde esta emoción se concibe como mecanismo de gestión. Las razones del uso del miedo como herramienta de gestión no solo han estado sustentadas por la herencia del taylorismo en el desarrollo del pensamiento y práctica administrativa, sino que también existen ciertas condiciones tanto sociales y culturales del hombre que justifican este tipo de acciones. Bajo los principios de la Administración Científica de F. Taylor a finales del siglo XIX se incorpora en el concepto de Administración este mecanismo sustentado en la emocionalidad del miedo. Con los trabajos del Dr. Edwards Deming, se inicia una preocupación por este tipo de mecanismos de gestión, ya que sus consecuencias son negativas en los resultados de la organización; de esta forma se postula la importancia de eliminar el miedo del lugar de trabajo. A partir de este postulado muchos autores de la calidad y liderazgo han continuado con esta línea de investigación tratando de explicar la*

importancia que tiene hacer el énfasis en la eliminación del miedo en el contexto organizacional, pues aunque parezca un método efectivo para el logro de objetivos, los efectos negativos no solo se generan en la organización sino también en el ser humano."[1]

El miedo utilizado como un recurso para que se cumpla la ley o que se realicen ciertas actividades en el campo social y educativo tiene efectos contrarios y, por lo tanto, un rechazo directo. Utilizar las sanciones, como la destitución, para animar o motivar a los maestros a una evaluación de desempeño es contraproducente y no útil. Esta situación incluso puede originar descontento y hasta conflictos, los cuales pueden verse reflejados en las protestas, porque los maestros sienten que quieren usar el miedo para que los obliguen a pasar las pruebas de desempeño, pruebas que deben reestructurarse para que no sean punitivas sino formativas.

En el mismo estudio de Cristian Bedoya Dorado aborda las formas conceptuales del miedo entre las que clasifica de la siguiente manera:

> ***Ansiedad***
>
> *Para Marina (2006) la ansiedad está en un nivel mayor al miedo, se puede considerarse como una intranquilidad desagradable. Para este autor la relación de la ansiedad con el miedo es que "el miedo es la ansiedad provocada por la anticipación de un peligro". Al igual que el miedo, focaliza la atención del individuo y activa el sistema nervioso central, con matices en el sistema digestivo, respiratorio o cardiovascular. La ansiedad tiene un impacto en el individuo ya que interfiere en su diario vivir y como se ha mencionado hasta ahora esta familia del miedo tiene su origen en distintas instancias relacionadas con el ser humano y su entorno. Bleger señala que "La ansiedad cumple un doble juego en el mundo psíquico del sujeto, positivamente le advierte sobre una seña de peligro donde el sujeto podrá movilizarse y anticiparse al hecho; pero cuando esa señal sobrepasa la*

[1] Extraído de la Monografía de Grado para optar al título de Administrador de Empresas denominado: "El uso del miedo como herramienta de gestión y los efectos en los seres humanos y la organización" https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/9573/CB-0456382-AD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

capacidad de la estructura psíquica, surge una desestructuración y desorganización de la conducta."[2]

Angustia

Según Marina (2006) "Un sujeto experimenta angustia cuando sin la presencia de un peligro le invade un sentimiento desagradable, aversivo sin objeto del que separarse, inquieto, con activación del sistema autónomo, sensibilidad molesta en el sistema digestivo o cardiovascular, o respiratorio, sentimiento de falta de control, preocupaciones excesivas y recurrentes, que no llegan a conclusión alguna, y tendencia a mantenerse en ese estado sin poner en práctica ninguno de los programas de afrontamiento: huida, lucha, inmovilidad, sumisión".

Según Rodríguez (2004) otras ideas que ofrece Freud a la hora de diferenciar los términos de angustia y miedo, es que la angustia se refiere tan solo al estado, haciendo abstracción de todo objeto, mientras que en el miedo se halla precisamente concentrada la atención sobre una determinada causa objetiva. En su libro Más Allá del Principio del Placer (1920) Freud cita "que la angustia constituye un estado semejante a la expectación del peligro y preparación para el mismo, aunque no sea desconocido. El miedo reclama un objeto determinado que nos lo inspire" Aunque la angustia es una emoción presente en humanos sanos97, esta puede tornarse patológica o perjudicial para el ser humano, ya que su efecto no es solo psicológico, sino también físico e impacta en el plano social del individuo."[3]

Estrés

Para Marina (2006) "el estrés se usa como palabra cuando un individuo se siente amenazado o desbordado por demandas del ambiente o de él mismo, que exceden sus recursos. Su capacidad de actuar se bloquea o desorganiza, y su organismo se resiente bajo la sobrecarga. Para este autor es un término más amplio que ansiedad, miedo o angustia. Una vez más continuando con el esquema de este autor: "Un sujeto experimenta estrés

---

[2] Citado por KORSTANJE, Maximiliano. El miedo al viaje: un estado de la cuestión. En: Nómadas, Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. Julio-Diciembre, 2008, vol. 20, no. 2, 230 p.
[3] MARINA, José Antonio. Anatomía del miedo: Un tratado sobre la valentía. Barcelona: Editorial Anagrama, 2006. 36 p.

cuando la presencia de acontecimientos que exigen de él un esfuerzo que sobre pasa sus recursos mentales o físicos le provoca un sentimiento desagradable, inquieto, debilitador, con signos de activación fisiológica mantenida e incapacidad de controlar la situación98". De esta forma la presencia del peligro es solo una de las muchas causas del estrés. Esta sintomatología que es hoy en día considerada como una de las enfermedades del siglo o una enfermedad de moda, se analizará en el contexto organizacional; ya que, según los investigadores de organizaciones, la participación del estrés es de gran importancia no solo para la salud mental y física de los individuos, sino también para el desempeño de estos que incide en las metas de la organización."[4]

Como se observa, existe una clara progresión de como el miedo escala hasta convertirse en estrés y generar posteriormente una serie de patologías que afectarían la salud de la los maestros, entonces considerar el miedo o aspectos punitivos para estimular la evaluación del desempeño no resulta ni productiva para el Ejecutivo, ni justa para los maestros y maestras.

Para Cristian Bedoya Dorado, los aspectos referidos a las conclusiones teóricas tales como:

- "El miedo como herramienta de gestión presenta gran cantidad de efectos negativos tanto en el hombre como en la organización, adicional este método no es considerado acorde con la ética profesional pues tiene orientación a tratar inhumanamente al ser humano.
- Las reacciones del miedo en el ser humano presentan una trilogía: reacciones psicológicas, fisiológicas y conductuales. Estas reacciones están enfocas a que el individuo responda al estimulo generador del miedo, toda la concentración está en él; es por ello que se concluye que un ser humano sintiendo miedo no pude ser productivo ni hacer adecuadamente su trabajo ya que no está concentrado ni su cuerpo le permite estar en óptimas condiciones.

[4] MARINA, José Antonio. Anatomía del miedo: Un tratado sobre la valentía. Barcelona: Editorial Anagrama, 2006. 36 p.

- Las reacciones en el ser humano presentan problemas en el ámbito organizaciones, ya que son generadoras de enfermedades y alteraciones en el ser humano que afectan la actividad organizacional. Hablar de un cuadro clínico, sintomatología de enfermedades y patologías puede ocupar muchas líneas de redacción y requeriría de una investigación rigurosa desde el campo de la salud que permita conocer con exactitud el nivel de esta temática. A pesar de ello y mencionado en términos generales, este tipo de enfermedades relacionadas con el estrés, permiten comprender que afecta de diferentes formas la vida de un ser humano y si se habla de individuos en la organización, el desempeño laboral será bajo, lo que afectará la productividad; por retrasos, citas médicas, incapacidades, aumento de costos, etc., que impiden el mejor de los desempeños de una organización.
- Algunos de los humanistas citados en el marco teórico, han considerado que se debería ofrecer un trato humano a los colaboradores de la organización, pues se ven motivados y satisfechos a trabajar mejor, con mayor compromiso, mejores relaciones entre jefes y subordinados; pero atrás de todo ello una parte oculta como son las emociones, condicionan y articula el cuerpo humano para responder adecuadamente y no como es el caso de las respuestas del cuerpo cuando aparece el estrés, la ansiedad, la fobias, los nervios; que afectan la productividad del ser humano y desarrollan enfermedades y estados de ánimo negativos.
- Las reacciones del miedo en el ser humano no solo están relacionadas con la pérdida de la productividad, sino que también con la falta de creatividad, de innovación, la insatisfacción laboral y el aumento del indica de rotación y ausentismo. Por otra parte, la organización se enfoca en la visión al corto plazo, pues los empleados están respondiendo a las necesidades inmediatas y se genera una cultura de desconfianza, de no trabajo en equipo y poco liderazgo."[5]

Utilizar el miedo como una herramienta de presión para tomar decisiones y animar a los maestros a ser evaluados en su desempeño, no solo es un tema no ético sino que se

[5] Extraído de la Monografía de Grado para optar al título de Administrador de Empresas denominado: "El uso del miedo como herramienta de gestión y los efectos en los seres humanos y la organización" https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/9573/CB-0456382-AD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

convierte en un distractor de las labores que deben ser desarrolladas en las escuelas y, disminuye la producción intelectual, lo cual, más bien afectaría el logro de los aprendizajes de los estudiantes, pues, tener a los maestros pendientes de una evaluación con solo el miedo como recurso, impacta en el desarrollo de competencias de los estudiantes y el desarrollo de un buen clima institucional, además de generar conflictos con las instancias de gestión educativa incluida el Ministerio de Educación.

Asimismo, considerar que la inasistencia a las evaluaciones es una causal de destitución directa parece ser un mecanismo generador de miedo, más que una acertada forma de motivar. Los maestros y maestras que son invitados de manera abierta a una evaluación de desempeño, con recursos que le permitan ante una eventualidad, obtener una oportunidad adicional para demostrar sus capacidades, genera más motivación y satisfacción, y finalmente identificación y empoderamiento con la educación.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La entrada en vigencia del presente proyecto de ley trae como consecuencia la modificación del artículo 49 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, vinculado al desempeño docente y sus causales de destitución.

Dicha modificación tiene impacto directo en este marco normativo de la Ley N° 29944, pero también en el Decreto Supremo N° 004-2013-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial. Por tanto, esta norma reglamentaria debe ajustarse al mandato legal que se pretende aprobar con la presente iniciativa legislativa.

Dicha iniciativa guarda correlación con el marco legal expuesto en la presente exposición de motivos, por lo tanto, es válido afirmar que esta propuesta no contraviene con el ordenamiento jurídico peruano.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no irroga gastos al Estado, porque las comisiones de procesos administrativos están debidamente constituidos, del mismo modo, la modificación propuesta no adiciona funciones nuevas, asimismo, se promueve establecer procesos con justicia e interpretación de las leyes con equidad.

El beneficio en términos sociales es que los maestros no pasaran por episodios de angustia, ansiedad ni estrés producto de la obligatoriedad de pasar una evaluación de desempeño y su posterior sanción de destitución ante la falta a una de ellas, otorgándoles la oportunidad de poder asistir a nuevas evaluaciones y demostrar así sus capacidades.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa tiene vinculación con la Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR, que aprueba la Resolución Legislativa del Congreso por la que se aprueba la Agenda Legislativa para el período anual de sesiones 2022-2023, específicamente con las siguientes Políticas de Estado:

EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

Política 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Tema 29. Contra la discriminación, el racismo y el trato desigual injustificado

Tema 30. Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales

Política 12. Acceso Universal a una Educación Pública Gratuita y de Calidad y Promoción y Defensa de la Cultura y del Deporte.

Tema 33. Regulación del magisterio, la educación y a los docentes

Política 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo.

Tema 58. Normativa laboral en el ámbito de educación

Asimismo, tiene relación con el Acuerdo Nacional, suscrito el 22 de julio de 2002, específicamente con las siguientes Políticas de Estado:

12. Acceso Universal a una Educación Pública Gratuita y de Calidad y Promoción y Defensa de la Cultura y del Deporte

Nos comprometemos 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. Reconoceremos la autonomía en la gestión de cada escuela, en el marco de un modelo educativo nacional y descentralizado, inclusivo y de salidas múltiples. La educación peruana pondrá énfasis en valores éticos, sociales y culturales, en el desarrollo de una conciencia ecológica y en la incorporación de las personas con discapacidad.

Con ese objetivo el Estado:

(b) eliminará 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;

(c) promoverá 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;

(d) afianzará la educación básica de calidad, relevante y adecuada para niños, niñas, púberes y adolescentes, respetando la libertad de opinión y credo;

(k) fomentará una cultura de evaluación y vigilancia social de la educación, con participación de la comunidad;