Proyecto de Ley N°...7300/2023-CR

ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

CONGRESO de la REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
14 MAR. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 10:15

SUMILLA: LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 38° DE LA LEY Nº 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

El **CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES,** integrante del Grupo Parlamentario **"BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACION NACIONAL"**, de conformidad al artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el Reglamento del Congreso de la República, Artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75° y 76°, presenta la siguiente **PROPUESTA LEGISLATIVA**:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;
Ha dado la siguiente Ley:

"LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 38° DE LA LEY Nº 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL"

Artículo 1°. – Objeto de la Ley
La presente Ley tiene por objeto fortalecer la evaluación de desempeño a los profesores que accedieron por meritocracia a la designación a los cargos del área de Gestión Institucional de la Carrera Pública Magisterial en el marco de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.

Artículo 2°. – Finalidad
La finalidad es garantizar un alto nivel de objetividad y transparencia en el proceso de evaluación del desempeño de los profesores que accedieron a cargos del área de gestión Institucional, estableciendo criterios claros y teniendo en cuenta la rendición de cuentas a la comunidad educativa.

Artículo 3°. – Modificación del artículo 38° de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial
Se modifica el artículo 38° de la Ley N° 29944, el cual queda redactado según el siguiente texto:

> **"Articulo 38. Evaluación de despeño en el cargo**
> ***La evaluación de desempeño del profesor en cargos del área de Gestión Institucional, se realiza al término de su periodo de designación tiene por finalidad comprobar el logro de las metas en los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como la mejora de la organización y funcionamiento de la institución educativa. Esta evaluación de desempeño en el cargo es integral en sus competencias, aptitudes y habilidades profesionales, del directivo. Participan todos los integrantes de la comunidad educativa y se centrará en las competencias que desarrolla a diario en su cargo el designado.***
> ***La aprobación de esta evaluación de desempeño determina su continuidad en el cargo y la desaprobación, su retorno al cargo docente.***
> ***Excepcionalmente cuando exista evidentes problemas en el desempeño o la calidad educativa, la evaluación del desempeño del profesor con cargo del área de Gestión Institucional se realizará antes de cumplir su periodo de designación".***
> (...)

Artículo 4º. Financiamiento

La implementación de la presente norma se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Educación sin demandar mayores recursos al tesoro público.

Lima, marzo 2024

ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Elizabeth Medina H.

Pasión Dávila.

Segundo Quiroz B

Paul Gutierrez T.

Germán Tacuri

VOCERO

Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n Ofic. 218- Lima, Perú
Central telefónica: 311-7777

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **15** de **marzo** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 7300/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE.

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

A partir del 26 de noviembre de 2012 se encuentra vigente la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, mediante la cual se derogó la Ley N° 24029 y la Ley N° 29062, entre otras normas, constituyéndose en el único marco normativo que regula las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico productiva y en las instancias de gestión educativa descentralizada. Uno de sus principios de la Ley 29944 inserta en el literal c) del Artículo 2° dice:

> *"**Principio de mérito y capacidad:** **El ingreso, la permanencia**, las mejoras remunerativas y ascensos de la carrera magisterial se fundamentan en el mérito y la capacidad de los profesores"* (Subrayado nuestro),

La Ley de Reforma Magisterial establece cuatro áreas de desempeño laboral entre ellas en el literal b) del Artículo 12° establece:

> *"**Gestión Institucional:** Comprende a los profesores en ejercicio de los cargos de Director de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Director o Jefe de Gestión Pedagógica, especialistas en Educación de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada, director y subdirector de institución educativa."*

A citados cargos se accede por concurso público, tal como lo establece el Artículo 32° de la Ley 29944, estos deben realizarse cada dos años y en coordinación del Minedu con los gobiernos regionales; así mismo, el artículo 33° establece que los citados cargos es por un período de gestión de cuatro años, estableciendo que deben ser evaluados para determinar su continuidad o su retorno al cargo docente.

En lo que respecta a la evaluación de desempeño en el cargo, el artículo 38° de la Ley establece que el profesor debe ser evaluado al término del periodo de su gestión; sin embargo, no se precisa los criterios generales que se tendrá en cuenta en la evaluación.

Las experiencias evaluativas de desempeño de los cargos de Director de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Director o Jefe de Gestión Pedagógica, Especialista en Educación de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada, director y Subdirector de institución educativa, ha evidenciado una total improvisación y falta criterio técnico en las mismas, reduciendo la labor evaluativa al mero acto de revisión documentaria y encuestas sesgadas a la comunidad educativa, que no han recogido información veraz de la labor de gestión del profesor al término de su designación en un cargo de mayor responsabilidad.

La dirección escolar a nivel de DRE, UGEL e instituciones educativas contribuyen indirectamente en el aprendizaje de los estudiantes, en las culturas escolares y en la organización educativa, pudiendo potenciar las mejores prácticas de inclusión, convivencia, innovación, autonomía y participación. Los nuevos enfoques de la gestión y la administración dan una vital importancia a la participación de la comunidad educativa en los procesos de planificación, organización, ejecución, y control, por lo que los procesos evaluativos deben garantizarse la participación de

la comunidad educativa, que son los beneficiados o afectados de la gestión de sus directivos, en las diferentes instancias de gestión descentralizada del Ministerio de Educación.

El artículo 38° de Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, nos coloca ante un modelo de evaluación que responde a cuatro características básicas:

a) Una muy escasa definición de cómo ha de ser esa evaluación, ya que no indica cómo se hará;
b) Un marcado carácter puntual, ya que sólo plantea que se realiza al finalizar el mandato;
c) Obligatorio, y por tanto, de obligado cumplimiento para la DRE/UGEL (evaluadores) y los directivos (evaluados); y,
d) Sumativo, es decir, orientado a valorar si el designado ha sido efectivo y, por tanto, puede continuar.

Nuestra incitativa legislativa busca promover una norma que pueda servir para mejorar el sistema actual de evaluación de desempeño en el cargo (indefinido, puntual, obligatorio y sumativo), es necesario que alguien que ocupa un puesto de tal responsabilidad dé cuenta pública de su acción mediante mecanismos fiables y válidos ***(que permitan recoger la opinión que tienen los distintos agentes educativos; directores, subdirectores, personal jerárquico, administrativos, padres de familia, estudiantes y docentes, sobre las prácticas pedagógicas eficaces que desempeñan los equipos directivos en sus órganos desconcentrados del Minedu)*** y ésta sirva para tomar decisiones sobre la continuidad del designado.

Un asunto de gran relevancia relacionado con lo anterior, es la definición de los aspectos que deberían ser evaluados en el desempeño en el cargo de parte del profesor designado, incidiendo en sus logros al:

- Definir la visión, valores y dirección, construyendo confianza.
- Mejorar las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje.
- Reestructurar la organización: rediseñar roles y responsabilidades.
- Mejorar la enseñanza y el aprendizaje.
- Rediseñar y enriquecer el currículum.
- Mejorar la calidad del profesorado.
- Construir relaciones dentro de la comunidad escolar.
- Construir relaciones fuera de la comunidad escolar.

Asimismo, afirman que las evaluaciones que ha realizado el Minedu, han sido superficiales; en un 90% se centra en documentos y resultados, ni ~~y no~~ en el desarrollo diario del funcionamiento de un centro, priorizando las cuestiones burocráticas sobre las demás; no se analiza la repercusión que tiene la Dirección sobre el funcionamiento y mejora de la institución; no se tratar de medir el valor añadido que ha supuesto esa Dirección en la institución y no evalúan la gestión, los proyectos de la institución, el porqué de los resultados académicos. Y en las visitas fugases de los evaluadores, han sido muy pocos los casos que hayan desaprobado a los evaluados, pese a que la calidad educativa está por debajo del estándar y en eso coinciden todos los estudiosos e investigadores educativos, se percibe de parte de la comunidad educativa que sus directores han sido ratificados por sus contactos políticos y amicales, de parte de los directivos evaluados se comenta que "se fiscaliza, pero no se asesora", "sólo sirve para cubrir la

superficial evaluación", etc. de tal modo que la evaluación de desempeño en el cargo acaba siendo un instrumento inútil para el desarrollo profesional, la mejora de los aprendizajes y de la organización educativa.

Han existido casos en los que directivos solo se han dedicado a administrar la crisis y aplicar la política de dejar hacer y dejar pasar, con la caída de la mejora de los aprendizajes, incremento de conflictos internos, evidenciándose una total falta de liderazgo de parte de los directivos designados. Los estudiantes y la comunidad educativa no pueden estar condenados a esperar a que culmine su periodo de designación del directivo para que recién se le evalúe en el desempeño del cargo. En estos casos la instancia competente del Minedu debe, excepcionalmente, evaluar el desempeño del directivo antes de que concluya su periodo a fin de determinar su permanencia en el cargo o retorno al cargo de profesor.

Artículo 38 Ley 29944	Propuesta legislativa
Artículo 38. Evaluación del desempeño en el cargo El desempeño del profesor en el cargo es evaluado al término del período de su gestión. La aprobación de esta evaluación determina su continuidad en el cargo y la desaprobación, su retorno al cargo docente. El profesor que no se presenta a la evaluación de desempeño en el cargo sin causa justificada retorna al cargo docente.	**Artículo 38. Evaluación de despeño en el cargo** **La evaluación de desempeño del profesor en cargos del área de Gestión Institucional se realiza al término de su periodo de designación tiene por finalidad comprobar el logro de las metas en los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como la mejora de la organización y funcionamiento de la institución educativa. Esta evaluación de desempeño en el cargo es integral en sus competencias, aptitudes y habilidades profesionales, del directivo. Participan todos los integrantes de la comunidad educativa y se centrará en las competencias que desarrolla a diario en su cargo el designado.** **La aprobación de esta evaluación de desempeño determina su continuidad en el cargo y la desaprobación, su retorno al cargo docente.** **Excepcionalmente cuando exista evidentes problemas en el desempeño o la calidad educativa, la evaluación del desempeño del profesor con cargo del área de Gestión Institucional se realizará antes de cumplir su periodo de designación.**

Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n Ofic. 218- Lima, Perú
Central telefónica: 311-7777

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La implementación de los establecido en la presente Ley no genera gasto alguno a la caja fiscal, toda vez que se trata de fortalecer la evaluación de desempeño a los profesores que accedieron por meritocracia a la designación a los cargos del área de Gestión Institucional de la Carrera Pública Magisterial en el marco de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial. Y citadas específicas de gasto de evaluación están debidamente presupuestadas por el Ministerio de Educación.

III. IMPACTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa no contraviene la normatividad vigente, porque, busca una evaluación rigurosa, transparente y participativa de los cargos de Gestión Institucional redundará en la mejora de la calidad de la educación.

IV. RELACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene relación con la **décimo segunda** Política de Estado, que esta referido al Acceso Universal a una Educación Pública Gratuita y de Calidad, por el cual estado debe garantizar buenos directivos para que mejores los desempeños de sus docentes y a la vez se mejore la calidad de los aprendizajes. **Décimo Cuarta** Política del estado, que esta referido al Acceso al Empleo Digno y Productivo, que señala que el estado garantiza la aplicación del principio de igualdad de remuneraciones por el desempeño de trabajo de igual valor, sin discriminación por motivos de origen, raza, sexo, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole.

Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n Ofic. 218- Lima, Perú
Central telefónica: 311-7777