Proyecto de Ley N°...7714/2023-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
30 ABR. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 9:55 AM

PROYECTO DE LEY QUE REGULA EL ACCESO MERITOCRATICO A LOS CARGOS DE DIRECTOR O GERENTE REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LOS GOBIERNOS REGIONALES

El Congresista de la Republica **FLAVIO CRUZ MAMANI**, integrante del Grupo Parlamentario **PERÚ LIBRE**, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y en concordancia con los artículos 22° inciso c), 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República ha dado la siguiente ley

LEY QUE REGULA EL ACCESO MERITOCRATICO A LOS CARGOS DE DIRECTOR O GERENTE REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LOS GOBIERNOS REGIONALES

Artículo 1°. Objeto de la Ley

La presente ley regula la designación de directores o gerentes regionales de educación de los gobiernos regionales mediante concurso público de méritos.

Artículo 2°. Norma modificatoria

Modificar el artículo 35° de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, con el siguiente texto:

Artículo 35. Cargos del Área de Gestión Institucional

Los cargos del Área de Gestión Institucional son los siguientes:

a) **Director de Unidad de Gestión Educativa Local**

Es un cargo de confianza del director regional de Educación, al que se accede por designación entre los postulantes mejor calificados en el correspondiente concurso. El profesor postulante debe estar ubicado entre la quinta y octava escala magisterial.

El director o Gerente Regional de Educación es designado mediante concurso público, además del requisito señalado para el director de UGEL, debe cumplir los siguientes requisitos mínimos:

a) Contar con título profesional de educación otorgado por universidad inscrito en la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu).
b) Tener dos años de experiencia específica en el puesto o en función similar en el sector público

c) No tener sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada por delito doloso.
e) No estar registrado en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (Redam).
d) No estar registrado en el Registro Nacional de Sanciones contra servidores civiles (RNSSC).
e) Contar con formación en materia de gestión de la educación no menor de un año.

Lima, abril del 2024.

Margot Palomino Vicente

Américo Gonza

SEGUNDO T. MONTALVO CUBAS

Milagros Rivas

Isaac Mita Alanoca

MARIA AGUERO GUTIERREZ

Margot Palomino

R. Elizabeth T.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **02** de **mayo** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 7714/2023-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

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1. Situación problemática

La designación de los cargos de director o gerente regional de educación, no siempre ha recaído en profesionales idóneos, la problemática del trabajo de los directores regionales o gerentes sectoriales de los gobiernos regionales en la gestión pública incluye los siguientes aspectos: la corrupción y el nepotismo, donde existe el riesgo de que los directores regionales sectoriales fueran objeto de presiones corruptas o de que se favoreciera el nombramiento de personas por razones políticas o de parentesco en lugar de por sus méritos y capacidades. La falta de capacitación y profesionalización, ya que, en algunos casos, los directores regionales sectoriales carecen de formación y la capacitación necesarias para desempeñar eficazmente sus funciones, lo que afecta la calidad de la gestión pública; a pesar de los esfuerzos por descentralizar la gestión pública en Perú, aún existían limitaciones en la autonomía y la capacidad de decisión de los gobiernos regionales y sus directores sectoriales, lo que dificulta la implementación efectiva de políticas y programas.

Los conflictos de competencias, la superposición de competencias entre los diferentes niveles de gobierno y entre los diversos sectores generan conflictos y obstaculizar la coordinación y la cooperación interinstitucional. La falta de recursos, que a menudo enfrentaban limitaciones en cuanto a recursos financieros, humanos y técnicos, lo que afecta su capacidad para planificar, implementar y evaluar políticas y programas de manera efectiva.

También se percibe que las autoridades sectoriales de los gobiernos regionales en el Perú enfrentan varias dificultades en el desempeño de sus funciones, a menudo enfrentan presiones políticas para tomar decisiones que no siempre están basadas en criterios técnicos o en el interés público, lo que puede afectar la eficacia de su gestión.
También, la fragmentación y la falta de coordinación entre los diferentes niveles de gobierno y entre los diferentes sectores pueden dificultar la implementación efectiva de políticas y programas regionales. La resistencia al cambio por parte de los funcionarios y empleados de los diferentes sectores puede dificultar la implementación de reformas y mejoras en la gestión pública regional; estas dificultades pueden variar según la región y el sector, pero en general representan desafíos significativos para los directores regionales en el Perú.

1.2. Fundamentación

1.2.1. Que, mediante el Art. 191° de la Constitución Política del Estado, los gobiernos regionales tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; por otro lado, la Ley N° 27783, Ley de Bases de Descentralización en su Art. 8° precisa que la autonomía es el derecho y la capacidad del Gobierno en sus tres niveles de normar, regular y administrar los asuntos públicos de su competencia. La Ley N° 27867 – Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, según el Art. 4°, señala "los gobiernos regionales tienen por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible,

promoviendo la inversión pública y privada y el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo"; asimismo, el Art. 5º referido a la misión señala: "la misión de los gobiernos regionales es organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región".

1.2.2. Que, la estructura orgánica básica de estos gobiernos la conforman el Consejo Regional como órgano normativo y fiscalizador, el presidente como órgano ejecutivo, y el Consejo de Coordinación Regional integrado por los alcaldes provinciales y por representantes de la sociedad civil, como órgano consultivo y de coordinación con las municipalidades, con las funciones y atribuciones que les señala la ley.

1.2.3. Que, mediante el artículo 8° de la Ley Nº 27902 se modifica la DUODECIMA DISPOSICIÓN TRANSITORIA, COMPLEMENTARIA Y FINAL referido al Régimen de las Direcciones Regionales Sectoriales. "Establece que los directores regionales son responsables de la implementación y ejecución de las políticas nacionales sectoriales y de las políticas regionales sectoriales en el ámbito regional". "Están bajo la dirección del Sector y de la Gerencia Regional correspondiente, respectivamente, ante quienes dan cuenta de su gestión". "La selección de Directores Regionales Sectoriales se hará previo concurso público convocado por los Gobiernos Regionales en coordinación con el Gobierno Nacional, de acuerdo a los lineamientos generales elaborados por el Consejo Nacional de Descentralización, a efectos de garantizar la neutralidad del procedimiento y la selección técnica del personal, así como mecanismos de supervisión y evaluación permanente que deberá aplicar el Gobierno Regional al Director Regional sectorial en el desempeño de la función".

1.2.4. Que, posteriormente según la Ley Nº 28926, Ley que Regula el Régimen Transitorio de las Direcciones Regionales Sectoriales de los Gobiernos Regionales, Art. 2º Norma Modificatoria, modifica la Duodécima Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley Nº 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, modificada por la Ley Nº 27902, con el siguiente texto: La DUODECIMA, Régimen Transitorio de las Direcciones Regionales Sectoriales, "Las Gerencias Regionales son responsables de las políticas regionales que tienen asignadas para su gestión integrada en el ámbito de su jurisdicción, con arreglo a los artículos 5º, 45º y 46º de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y cuentan con órganos sectoriales y cuentan con los órganos sectoriales que determine cada gobierno regional"; Que, las Direcciones Regionales Sectoriales son órganos dependientes de las Gerencias Regionales correspondientes. Tienen a su cargo las funciones específicas de un sector en el ámbito del Gobierno Regional. Están a cargo de los directores regionales que son funcionarios de confianza. Para ser director regional se requiere acreditar de ser profesional calificado y con experiencia en materia sectorial respectiva, mediante concurso de méritos. Su designación y cese corresponde al Gobernador Regional a propuesta del respectivo Gerente Regional.

1.2.5. Que, asimismo según el Pronunciamiento del Tribunal Constitucional, mediante Sentencia del Pleno Jurisdiccional Nº 006-2005-PI/TC, ante la demanda de

inconstitucionalidad interpuesta por el Colegio de Abogados de la Libertad, contra el Art. 8° de la Ley N° 27902, que modificó la Duodécima Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, N° 27867. "que al disponerse que la selección se realizará en coordinación con el Gobierno Nacional y de acuerdo con los lineamientos generales elaborados por el CND", no es un órgano Constitucional, se desconoce la autonomía política, económica y administrativa de los Gobiernos Regionales, garantizada por el Art. 191° de la Constitución Política del Estado", por ende, los Gobiernos Regionales son competentes para nombrar a los directores regionales sin intervención del Gobierno Nacional. En consecuencia, el Tribunal Constitucional considera que a partir de la vigencia de la Ley N° 28926, deroga la norma impugnada (Art. 8° de la Ley N° 27902), se ha determinado que las Direcciones Regionales Sectoriales dependen orgánicamente de las Gerencias Regionales, y que los directores regionales son funcionarios de confianza, "cuya selección se lleva a cabo a través del concurso Público de méritos", por parte de los gobiernos regionales sin la participación del Gobierno Nacional.

1.2.6. El artículo 39° de la Constitución Política establece que los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. De este modo, la función pública adquiere relevancia constitucional y se convierte en el instrumento más importante a través del cual el Estado cumple sus fines de protección de la cosa pública y de respeto de los derechos fundamentales de las personas.

1.3. Propuesta legislativa.

El Tribunal Constitucional ha establecido que los principios recogidos en el artículo III de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, tales como: el interés general, la eficacia, la eficiencia, el mérito, la probidad y la ética pública, encuentran su fundamento en el artículo 39° de la Constitución, por tanto, constituyen el eje central sobre los cuales se concreta una efectiva prestación de los servicios requeridos por el Estado y los administrados (STC N°s 0025-2013-PI/TC; 003-2014-PI/TC; 008-2014/PI/TC; 017-2014-PI/TC). En este orden de ideas, para el máximo intérprete de la Constitución, detrás del precepto normativo del artículo 39° de la Norma Fundamental subyace el principio de "buena administración pública" (STC N° 0017-2011-PI/TC, f.j. 15). Este deber alcanza a toda la administración pública, a la representación política directa o indirecta de la nación, del pueblo organizado políticamente.

Con la propuesta de la ley que regula la designación de directores regionales sectoriales de los gobiernos regionales mediante concurso público de méritos, se tendrá como objetivo principal promover la transparencia, la eficiencia y la idoneidad en la selección de los funcionarios públicos encargados de dirigir las diferentes áreas sectoriales en las regiones. Algunas propuestas y beneficios de esta ley podrían incluir:

Meritocracia: Se promoverá la selección de directores regionales en base a sus méritos, capacidades y experiencia profesional, en lugar de criterios políticos o de otro tipo.

Transparencia: Se garantizará que el proceso de selección de los directores regionales sea transparente y se base en criterios objetivos y públicos.
Eficiencia: Se buscará mejorar la gestión de los gobiernos regionales al contar con directores sectoriales seleccionados por sus capacidades y experiencia, lo que podría traducirse en una mejor ejecución de políticas y programas sectoriales.
Profesionalización: Se contribuirá a la profesionalización de la administración pública regional al promover la selección de directores con perfiles técnicos y experiencia en sus respectivas áreas.

Por otro lado, la reducción de la corrupción significará que, al establecer un proceso de selección basado en méritos y transparencia, se reducirá la posibilidad de que se den prácticas corruptas en la designación de directores regionales. También existirá la mejora en la calidad de los servicios públicos. Al contar con directores regionales seleccionados por sus capacidades y experiencia, se espera una mejora en la calidad de los servicios públicos que se ofrecen a la población en las diferentes áreas sectoriales. Finalmente, la ley que regula la designación de directores regionales sectoriales de los gobiernos regionales mediante concurso público de méritos buscará profesionalizar y transparentar la selección de los directores regionales, con el objetivo de mejorar la gestión pública y la calidad de los servicios que se ofrecen a la población en las regiones. Mediante el concurso público de méritos, contribuirá a fortalecer la gobernanza democrática, la eficiencia en la gestión pública y la calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía.

La ley que regulará la designación de directores regionales sectoriales de los gobiernos regionales mediante concurso público de méritos tendrá como objetivo principal promover la transparencia, la eficiencia y la idoneidad en la selección de los funcionarios públicos encargados de dirigir las diferentes áreas sectoriales en las regiones. Esta ley tendrá coherencia con lo establecido en la Ley 31419, que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción. Además, se establecerán algunos requisitos principales, como contar con un título profesional emitido por una institución de educación superior universitaria, tener cinco años de experiencia en forma general y dos años de experiencia específica, y no contar con sentencia judicial por algún delito doloso. De acuerdo con lo expresado en los párrafos anteriores, los candidatos estarán sujetos a una evaluación de acuerdo con lo dispuesto por la política nacional.

1.4. Marco referencial.

a) Meritocracia:

La meritocracia es un sistema de recompensa basado en el mérito individual. Es decir, representa un modo de jerarquizar a las personas en función de sus talentos, capacidades, esfuerzos y dedicación, y fue aplicado en instituciones tanto públicas como privadas. Por ejemplo, se evidencia cuando una administración contrató a personas por medio de concursos. Estos permiten reconocer las competencias y los esfuerzos individuales. En este sentido, la meritocracia suele ser catalogada como un camino para crear una sociedad justa. Los logros personales se obtuvieron en función de los esfuerzos y las

capacidades individuales, pero no por riqueza, sexo, religión, etc. Sin embargo, este modelo esconde una problemática que es pertinente tener en cuenta[1].

La Meritocracia contribuye a la mejora constante de la administración de justicia, asegurando el principio de acceso a la justicia. En ese entonces, no era simplemente acceder a la potestad jurisdiccional, sino que este acceso fuera a una justicia con calidad, con fallos razonados, con maestría en el manejo del tema para fortalecer la presencia de una decisión judicial cada vez más cercana al entendimiento del ciudadano[2].

El mérito es un atributo cada vez más valorado, de tal forma que la meritocracia se ha convertido en un fuerte dispositivo político válido para ordenar recursos, incentivos y posiciones sociales. Al mismo tiempo, la lógica meritocrática supone un desafío a la idea de una democracia justa, basada en la igualdad no discriminatoria hacia las diferentes personas. Cabe preguntarse si meritocracia y democracia pueden ser poderes complementarios o, por el contrario, obedecen a lógicas incompatibles. El objetivo de este trabajo es analizar la relación entre mérito y una idea de democracia justa. Para ello, el texto está organizado en varias partes. En la primera se analiza en qué consiste el mérito a partir de la obra de David Miller. En la segunda parte se estudian los argumentos de tres tipos de autores teóricos –liberales, comunitaristas e igualitaristas democráticos– que han debatido sobre esta cuestión. El texto concluye con algunas reflexiones sobre cómo sería posible facilitar que la meritocracia pueda subordinarse a los valores democráticos[3].

b) **Transparencia:**

La transparencia se ha convertido, hoy en día, en un indicador fundamental de la calidad de los gobiernos que aspiran a considerarse democráticos y en presupuesto necesario para que los ciudadanos puedan ejercer adecuadamente su valoración y una verdadera intervención participativa[4]. La transparencia es hoy día un término realmente significativo ya que corresponde a un valor tan esencial como necesario en el contexto político, económico y social. La transparencia está inherentemente unida al derecho a saber de los ciudadanos, que exigen de forma creciente estar suficientemente informados y tener un mayor grado de participación en las decisiones que les afectan. La transparencia constituye así un pilar básico que es necesario desarrollar e impulsar desde

---

[1] https://mejorconsalud.as.com/meritocracia-problemas-aplicacion/

[2] https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_poder_judicial/as_corte_suprema/as_consejo_ejecutivo/as_meritocracia

[3] Del Río, C. M. (2023). Meritocracia. *EUNOMÍA. Revista en Cultura de la Legalidad*, (25), 242-261 https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/7999

[4] https://transparencia.castillalamancha.es/transparencia

todos los niveles de la sociedad como elemento fundamental para conseguir la equidad social y la eficiencia económica[5].

La finalidad de la transparencia no es ayudar al ciudadano a controlar y a conocer, sino dar la imagen de que el gobierno se abre, cuando en realidad trata de evitar el control y la sanción ciudadana; para ello, se aporta información aislada, sin integrar, innumerables estadísticas innecesarias, montones de datos sin sentido y toneladas de documentos inservibles. Por el contrario, la transparencia puede ser clara, ayudando a mejorar el control ciudadano y la información sobre cómo funcionan los asuntos públicos. Para ello, se aportan datos necesarios, reutilizables, integrados, agregados, comparables. Por otra parte, la transparencia activa se basa en aportar bases de datos compatibles y reutilizables, y toda la información necesaria para conocer y controlar el funcionamiento del Estado. Pero también puede ser pasiva: en este caso es información a demanda, vinculada al derecho de acceso a información. A veces, la transparencia activa puede ser opaca, sobre todo si se usa de forma manipulada, parcial, no reutilizable y desintegrada. Y la transparencia pasiva, del mismo modo, puede ser castrada a través del exceso de datos irrelevantes y la tardanza en la respuesta a la petición. En suma, es cierto que la transparencia es un requisito esencial de la democracia, pero no es el único y debe equilibrarse con otros en función de variables como la seguridad, la propiedad privada o la privacidad; más aún, la transparencia no deja de ser una forma de regulación que asume que quien recibe la información es capaz de procesarla adecuadamente y que quien la elabora lo hace sin sesgos, lo cual no siempre se produce, de ahí la importancia de clarificar quién está detrás de los datos y cómo se estructuran[6].

c) **Eficiencia:**

La eficiencia busca mejorar la gestión de los gobiernos regionales al contar con directores sectoriales seleccionados por sus capacidades y experiencia, lo que puede traducirse en una mejor ejecución de políticas y programas sectoriales. Entonces se puede entender como la capacidad de lograr mucho con pocos recursos, como también puede referirse a realizar un mismo trabajo en un espacio de tiempo menor. En otras palabras, la eficiencia es el arte de usar la menor cantidad de bienes o capital y a su vez conseguir un máximo beneficio sin que se generen desperdicios. Para explicar qué es, se puede utilizar un ejemplo: se logra realizar un trabajo en un lapso de 8 horas, el cual tomaría en promedio 10 horas, esto representaría un ahorro de tiempo del 20%, lo cual se traduce en eficiencia laboral. La palabra eficiencia proviene del latín «efficientĭa» que puede aludir a «completar», «acción», «fuerza» o «producción»[7].

---

[5] Lizcano Álvarez, J. (2012). Transparencia https://repository.globethics.net/handle/20.500.12424/4086558

[6] Villoria, M. (2014). La transparencia como política pública en España: algunas reflexiones. *EUNOMÍA. Revista en Cultura de la Legalidad*, (7), 85-103. https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/2234/1170

[7] https://conceptodefinicion.de/eficiencia/

El sector público utiliza un conjunto de factores productivos Los factores, también suelen denominarse «recursos productivos» o «inputs» (término inglés). A partir de los factores productivos, como es el personal, se puede obtener una producción determinada de bienes y servicios, a la que también podemos referirnos con los términos «producto» o «output» (del inglés)., fundamentalmente trabajo y capital, con los que, dado un nivel tecnológico, produce un conjunto de servicios públicos, el concepto de eficiencia puede aplicarse a distintas parcelas de la economía. En el ámbito de la producción de bienes y servicios, la idea general contenida en el concepto de eficiencia es que no exista despilfarro en la utilización de los recursos; es decir, la eficiencia exige obtener el máximo de producción a partir de una cantidad dada de recursos, o, a la inversa, minimizar los recursos consumidos para obtener una determinada producción[8].

d) Profesionalización

La profesionalización se define como la disposición de directivos y sistemas de gestión que permitan las decisiones y el funcionamiento más eficaz y eficiente, y que es independiente de la pertenencia a la propiedad familiar. Según el diccionario de la Real Academia Española vigésima segunda edición define "profesionalización" como dar carácter de profesión a una actividad, convertir a un aficionado en profesional, la palabra profesional se define como una persona que ejerce una profesión, la profesión es empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que recibe una retribución. Así mismo, profesionalización se define como el grado óptimo alcanzado por una institución cuando sus sistemas organizativos y las metodologías de trabajo están bien desarrolladas y sistematizadas; esto incluye, diseñar acordé a los objetivos de la organización y someter a evaluación sus estructuras institucionales, sus métodos de conducción, su planificación institucional y el manejo del personal[9].

Dentro la administración pública, el servicio a prestar es un valor social relevante. Un grupo basado en la actividad profesional logra demostrar su competencia para la solución de problemas y para transmitir esta capacidad mediante procesos de formación. Ese grupo funda una asociación para el control del ejercicio profesional, asociación que puede imponer, para la protección de sus miembros, los modelos de dicho ejercicio, regular el acceso gracias al apoyo estatal, y controlarlo conforme a normas y dimensiones de actividad, y puede imponer también el reconocimiento social de la profesión. A diferencia de este proceso autodirigido de profesionalización, en la hetero dirección es el Estado mismo el actor que fija el proceso de formación, generalmente mediante un sistema completo para la prestación de servicios en determinados sectores, pero confía el control a un grupo (relativamente) autónomo. En ambos casos cabe hablar de profesionalización, porque sólo se puede describir globalmente la

---

[8] López, N. R. (2011). La eficiencia y su importancia en el sector público. *EXtoikos*, (1), 38-47. file:///C:/Users/fsubia/Downloads/Dialnet-LaEficienciaYSuImportanciaEnElSectorPublico-4017945.pdf

[9] https://www.uv.mx/iiesca/files/2018/11/07CA201801.pdf

situación de cada actividad profesional mediante, las mencionadas características de las profesiones[10]:

- *Ocupación*: Las profesiones son actividades de jornada completa que constituyen la principal fuente de ingresos del sujeto. No suelen ser accesibles a los profanos. Esta categoría inserta, pues, las profesiones en el ámbito de la sociología del trabajo y permite, en consecuencia, plantear las cuestiones y los supuestos sociólogos corrientes, relativos, por ejemplo, al reclutamiento, la formación o la función, a la actividad profesional como punto de referencia de la identidad personal y social del individuo.
- *Vocación*: Contrariamente a otras actividades profesionales, las profesiones no se orientan sólo hacia el lucro, sino que se guían también por una serie de expectativas de conducta que se van reforzando durante la formación y que se superponen y acaban por imponerse a otras motivaciones de la actividad.
- *Organización*: Esta característica define las profesiones por las formas específicas de organización de sus miembros y las delimita frente a otras actividades profesionales. Siendo mi intención en el presente artículo estudiar el proceso de profesionalización a partir de las organizaciones basadas en la actividad profesional, parece conveniente analizar expresamente la estructura de las organizaciones profesionales.
- *Formación:* Las profesiones se ejercen sobre la base de un saber especializado, adquirido sistemáticamente, en un largo proceso de aprendizaje. La formación universitaria, apoyada en profesiones tradicionales consideradas como modelo, constituye la operacionalización de esta característica. Es cuestión a debatir hasta qué punto cabe distinguir dentro de este «saber» entre el saber doctrinal, institucional o científico, por una parte, y el saber práctico,
- *Orientación del servicio*: Las profesiones difieren de otra actividad por el objeto de su quehacer laboral. Orientan su actividad hacia un cliente (individual o colectivo), más en general, resuelven problemas de «gran relevancia para los valores sustanciales de la sociedad»
- *Autonomía*: Tiene tres dimensiones. La autonomía de la profesión se refiere en primer lugar a las relaciones con el cliente. La profesión, apoyada en el saber específico, define la manera en que el cliente concreta sus aspiraciones a la justicia, a la salud, a la formación, etc.

e) Reducción de la corrupción:

Corrupción es cuando una persona, grupo o sector se beneficia directa o indirectamente, de manera ilícita, poniendo sus intereses personales, grupales o sectoriales por encima de los demás y carente de toda ética, que se asocia a diferentes factores como: Abuso de poder, Carencia y/o debilidades de los procedimientos y mecanismos institucionales, Debilidad en los marcos legales, Reforzamiento de las actitudes individualistas y el consumismo y La impunidad en que se encuentran los actos de corrupción[11].

Por otro lado, la corrupción es un fenómeno de ámbito mundial que causa pobreza, obstaculiza el desarrollo y hacer huir a la inversión. También debilita

[10] https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:db5b1546-c9b9-400b-b14c-8ccfd62ce880/re28505-pdf.pdf

[11] https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/3496ADACB0EE54FF05257E0E00741B97/$FILE/06_La_corrupcion.pdf

los sistemas judiciales y políticos que tendrían que estar al servicio del bien público. No es sorprendente, pues, que, a medida que se menoscaba el imperio de le ley y se hace caso omiso de la voz del pueblo, disminuya la confianza de los ciudadanos en los funcionarios gubernamentales y las instituciones oficiales. Las sociedades corruptas no pueden apoyar a sus ciudadanos, Privan a sus hijos no solo de la comida, sino también de la educación y la atención sanitaria. Son una pesadilla continua. Allí donde está presente, este azote abarca a funcionarios públicos, hombres de negocios y particulares, que cometen actos ilícitos como la malversación de caudales públicos, el tráfico de influencias, el soborno y el cohecho. Algunos ejemplos escandalosos son los funcionarios públicos que roban miles de millones de dólares de las arcas de sus países y las empresas multinacionales que pagan jugosos sobornos para obtener contratos públicos lucrativos[12].

De acuerdo al informe anual, la PPEDC ha comenzado a informar de manera progresiva y técnica, mediante un primer precedente (año 2012), el cual consistió en el primer informe situacional denominado "La procuraduría anticorrupción en perspectiva crítica: Reparaciones civiles / investigación / sistema de información". Dicho Informe que comprendía el periodo de noviembre de 2011 a mayo de 2012, señala que, según los casos conocidos por la PPEDC, solo el 1,1% tenía relación con Gobiernos Regionales, el 1,7% con Municipalidades Provinciales y el 14,8% con Municipalidades Distritales. Posteriormente, en agosto de 2017 la PPEDC publica el informe: "Sospecha generalizada de corrupción contra gobernadores y alcaldes del país. Informe especial de la PPEDC" identificando que, en 26 gobiernos regionales1 existe un total de 395 investigaciones contra gobernadores o ex gobernadores a junio de 2017; luego, en septiembre del 2018, se publica el informe temático: "La Corrupción en los gobiernos Regionales y Locales" informe en el cual la PPEDC desarrolla el concepto de mapas de corrupción, ubicándose la existencia de 4225 casos de los cuales, 222 están en etapa de ejecución y 4003 procesos en trámite; así mismo, de las cifras que arrojan datos sobre funcionarios involucrados en hechos de corrupción tenemos que, a mayo del año 2018, existían 2059 procesos que involucran a gobernadores y/o alcaldes por delitos de corrupción de funcionarios, siendo el Cusco con 203 procesados, la región con el mayor número, y el Callao, con solo 7 la convertía en la región con menos procesados[13].

f) **Mejora en la calidad de los servicios públicos**:

La modernización del Centro de Empleo se enmarca en el acompañamiento del BID para fortalecer los servicios públicos de empleo en Perú, e impulsar el acceso de los trabajadores a empleos de calidad. Así, el Banco viene acompañando el fortalecimiento del Centro desde su nacimiento. Este apoyo se potenció en 2016 con la aprobación de un proyecto de inversión orientado a mejorar y ampliar sus servicios en siete regiones del país. Bajo este proyecto se vienen introduciendo importantes mejoras a los servicios e instalaciones del

[12] https://www.unodc.org/newsletter/es/200601/page004.html
[13] https://procuraduriaanticorrupcion.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2022/09/1-LA-CORRUPCIO%CC%81N-EN-LOS-GOBIERNOS-REGIONALES-INFORME-v05.pdf

Centro de Empleo para que respondan a un modelo de atención integral. En ese marco, se reacondicionaron oficinas existentes y se ampliaron y construyeron nuevas sedes, incorporando modificaciones funcionales y acordes a la nueva visión organizativa[14].

II. BASE LEGAL

La presente propuesta legislativa se sustenta en la normativa siguiente:

- Constitución Política del Estado.
- Ley Nº 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.
- Ley Nº 27783, Ley de Bases de Descentralización.
- Ley Nº 28926, Ley que Regula el Régimen Transitorio de las Direcciones Regionales Sectoriales de los Gobiernos Regionales.
- Ley n° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa no representa costo y/o gasto para el erario nacional, toda vez que se presenta en un contexto en que el fenómeno de la corrupción en nuestro país ha penetrado todos los niveles del Estado y la sociedad civil, al punto que muchos casos de corrupción se han naturalizado en la vida cotidiana de los ciudadanos, la corrupción en las regiones podrá ser combatida con la eficiencia de los funcionarios designados en las diferentes direcciones o gerencias regionales de educación por los gobernadores regionales.

Dentro de los beneficios, se encuentra la mayor eficiencia y calidad en la gestión pública. Esto significa que, al seleccionar directores o gerentes regionales de educación en base a sus méritos y capacidades, se espera una mejora en la gestión pública, lo que podría traducirse en una mejor ejecución de políticas y programas sectoriales. Con ello, existe la reducción de la corrupción, ya que, al establecer un proceso de selección transparente y basado en méritos, se reduce la posibilidad de que se den prácticas corruptas en la designación de directores regionales. Asimismo, se produce una profesionalización de la administración pública, en la que la ley contribuye al promover la selección de directores con perfiles técnicos y experiencia en sus respectivas áreas. Además, se logra una mayor legitimidad y confianza en las instituciones. Por lo tanto, con un proceso de selección transparente y basado en méritos, puede aumentar la legitimidad y la confianza de la población en las instituciones gubernamentales.

IV. IMPACTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa no representa una contravención a la Constitución Política del Perú, ni a las demás normas del ordenamiento jurídico peruano. La presente proposición resulta beneficiosa para el gobierno regional, debido a que permitirá contar con directores regionales o gerentes regionales de educación competentes para promover un estado eficiente en la administración de los servicios públicos en la jurisdicción regional.

V. RELACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

[14] https://blogs.iadb.org/trabajo/es/servicios-publicos-de-empleo-para-el-siglo-xxi-el-ejemplo-del-peru/

La presente iniciativa legislativa tiene relación con las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

A. Democracia y Estado de Derecho:
   Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho: A través de exigencias que revaliden el compromiso con los valores democráticos y los derechos fundamentales, así como el rechazo frontal a cualquier tipo de violencia.
B. Estado eficiente, transparente, y descentralizado:
   Afirmación de un Estado eficiente y transparente: El establecimiento de estos criterios ayudarán a promover una mayor eficiencia por parte de los gobiernos regionales, en tanto que se persigue que las direcciones sectoriales se encuentren a cargo de personas idóneas profesionalmente para contribuir al desarrollo regional.