CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
30 JUL. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 2:20pm

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL LITERAL a) DEL ARTÍCULO 35 DE LA LEY 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL Y ESTABLECE EL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS PARA ACCEDER AL PUESTO DE DIRECTOR DE UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL

El congresista que suscribe, **SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA** miembro de la bancada BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL al amparo de los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 75° y 76°, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL LITERAL a) DEL ARTÍCULO 35 DE LA LEY 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL Y ESTABLECE EL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS PARA ACCEDER AL PUESTO DE DIRECTOR DE UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL

ARTÍCULO 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer el concurso público de méritos para acceder al puesto de director de Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL.

ARTÍCULO 2.- Finalidad de la Ley

La finalidad de esta normativa es garantizar la selección de los candidatos más cualificados y comprometidos para el puesto de director de Unidad de Gestión Educativa Local, mediante un proceso de concurso público de méritos que promueva la transparencia, la igualdad de oportunidades y la excelencia en la gestión educativa, con el objetivo de fortalecer la calidad y eficiencia del sistema educativo en beneficio de toda la comunidad escolar.

ARTÍCULO 3.- Modificar el literal a) del artículo 35 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial

Se modifica el literal a) del artículo 35 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, en los siguientes términos:

"**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 **al que se accede por concurso público de méritos**. El profesor postulante debe estar ubicado entre la **tercera** y octava escala magisterial.

(...)"

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. ADECUACIÓN DEL REGLAMENTO

Se encarga al Ministerio de Educación, bajo responsabilidad funcional, la adecuación y modificación del Reglamento de la Ley N° 29944, en el plazo máximo de 30 días calendarios, contados desde el día siguiente de la publicación de la presente ley.

Firmado digitalmente por: ZEA CHOQUECHAMBI Oscar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/07/2024 12:26:12-0500

Lima, 25 de julio del 2024

Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/07/2024 15:12:14-0500

Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/07/2024 13:04:56-0500

Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/07/2024 15:12:30-0500

Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/07/2024 15:36:04-0500

Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 25/07/2024 16:41:47-0500

Firmado digitalmente por: TACURI VALDIVIA German Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/07/2024 16:45:30-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **09** de **AGOSTO** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 8492/2024-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. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. ANTECEDENTES

En Perú, los nombramientos de directores de Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) y otros cargos en instituciones públicas están regulados por una serie de normas y procedimientos que buscan garantizar la transparencia y la meritocracia en la administración pública. A continuación, se presentan algunos antecedentes normativos relevantes sobre los nombramientos de directores de UGEL y la aplicación de concursos públicos en la administración pública peruana:

1. **Ley N.° 29944 - Ley de Reforma Magisterial**: Establece el marco legal para la gestión de la carrera docente en Perú. Aunque se centra principalmente en la regulación del régimen laboral de los docentes, también incluye disposiciones sobre la selección y nombramiento de los directores de UGEL. La ley promueve la meritocracia al exigir que los procesos de selección para cargos directivos en el sector educativo, como los directores de UGEL, se realicen con criterios de evaluación objetivos y transparentes, aunque no detalla específicamente el mecanismo para estos nombramientos.

2. **Ley N.° 27584 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa:** Regula la carrera administrativa en el sector público peruano. Esta ley establece los principios de mérito, capacidad y transparencia en el acceso a los cargos públicos. Aunque no se refiere específicamente a los directores de UGEL, sienta las bases para la implementación de concursos públicos de méritos en el sector público en general, estableciendo normas para la selección y promoción de funcionarios en base a evaluaciones objetivas y competencias profesionales.

3. **Ley N.° 30057 - Ley del Servicio Civil:** Regula el régimen del servicio civil en el Perú. Esta ley establece un sistema meritocrático para el acceso y la promoción en el sector público, incluyendo la realización de concursos públicos para los nombramientos y ascensos. Aunque la ley se aplica principalmente a los servidores civiles en general, sus principios de meritocracia y transparencia son relevantes para la selección de

directores de UGEL, que deben ser evaluados a través de procesos de concurso público que garanticen la igualdad de oportunidades y la capacidad profesional.

4. Decreto Supremo N.º 004-2015-MINEDU: Establece el Reglamento para la Ley de Reforma Magisterial en el ámbito educativo. Este reglamento detalla los procedimientos para la evaluación y selección de los docentes y cargos directivos en el sector educativo. Aunque el enfoque principal es la selección y evaluación de docentes, también proporciona directrices para la gestión de los cargos directivos, incluyendo los directores de UGEL, asegurando que los procesos sean transparentes y basados en méritos.

5. Resolución Ministerial N.º 611-2020-MINEDU: Establece directrices para el concurso de méritos en el ámbito educativo. Esta resolución especifica los procedimientos para la realización de concursos públicos para el nombramiento de cargos educativos, incluidos los directores de UGEL. Proporciona los criterios de evaluación y los procedimientos para garantizar que el proceso de selección sea transparente y basado en los méritos de los candidatos.

6. Ley N.º 28044 - Ley General de Educación: Establece el marco normativo para el Sistema Educativo Peruano. Aunque su enfoque principal es la educación en general, incluye principios relacionados con la administración educativa que impactan el nombramiento de cargos directivos. La ley subraya la importancia de una gestión educativa eficiente y transparente, apoyando la implementación de mecanismos de selección meritocráticos para cargos como el de director de UGEL.

Estos antecedentes normativos muestran un marco regulatorio que, en general, promueve la transparencia, la meritocracia y la eficiencia en el sector público, incluyendo la administración educativa. Implementar concursos públicos para la selección de directores de UGEL se alinea con estos principios y fortalece la gestión educativa en el Perú.

Existen antecedentes de iniciativas legislativas que buscan fortalecer la meritocracia estableciendo concursos públicos para acceder a la carrera pública:

Proyecto de Ley 5589/2022-CR: El presente tiene por objeto fortalecer la meritocracia en los concursos de acceso para los cargos de director de Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL.[1]

1.2. MARCO NORMATIVO

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Constitución Política del Perú
- Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N.º 004-2015-MINEDU
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Resolución Ministerial N.º 611-2020-MINEDU

1.3. PROBLEMÁTICA

La problemática de no tener una selección justa y transparente del puesto de Director de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) radica principalmente en el riesgo de nepotismo y favoritismo, que puede llevar a la designación de individuos menos calificados y menos preparados para el cargo. Cuando las decisiones de nombramiento se basan en conexiones personales o políticas en lugar de en méritos y competencias, se compromete la calidad de la gestión educativa. Los directores que no poseen las habilidades necesarias pueden tomar decisiones inadecuadas o ineficientes, lo que afecta negativamente el rendimiento y desarrollo de las instituciones educativas bajo su supervisión.

Además, la falta de transparencia en la selección de directores de UGEL genera desconfianza y desmotivación entre los profesionales del sector educativo. Cuando los docentes y administradores perciben que los puestos de liderazgo no se otorgan de manera justa, se crea un ambiente de desilusión y frustración. Esto puede

[1] https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/5589

disminuir la moral y el compromiso del personal educativo, afectando su desempeño y, en última instancia, la calidad de la educación que se ofrece a los estudiantes. La percepción de injusticia y arbitrariedad también puede disuadir a los mejores talentos de aspirar a roles de liderazgo, limitando el desarrollo profesional y el potencial de innovación dentro del sistema educativo.

Asu vez, la falta de una selección justa y transparente debilita la institucionalidad y gobernanza del sistema educativo. Los directores nombrados sin un proceso de mérito pueden estar más inclinados a actuar en interés de quienes los nombraron en lugar de en el interés de la comunidad educativa. Esto puede llevar a decisiones y políticas que no están alineadas con las necesidades reales de las escuelas y estudiantes, y que no fomentan el desarrollo sostenible del sistema educativo. La debilidad en la gobernanza y la institucionalidad puede perpetuar ciclos de ineficiencia y corrupción, obstaculizando las reformas y mejoras necesarias para avanzar hacia un sistema educativo más equitativo y de alta calidad.

Por lo que se propone cambiar el puesto de director de UGEL de un puesto de confianza a uno nombrado por concurso público fundamentando la misma en lo siguiente: En primer lugar, porque garantizaría una selección basada en méritos y competencias profesionales. Un proceso de concurso público permite evaluar a los candidatos de manera objetiva, considerando su experiencia, formación y habilidades específicas para la gestión educativa. Esto asegura que los directores seleccionados sean los más cualificados y estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del sistema educativo. Al priorizar las competencias sobre las conexiones personales o políticas, se eleva la calidad de la gestión en las UGEL y se asegura una administración más eficiente y efectiva.

En segundo lugar, la transparencia y equidad en la selección fomentan la confianza pública en el sistema educativo. Un concurso público abierto y justo elimina el riesgo de favoritismo y nepotismo, lo que no solo fortalece la legitimidad del proceso de selección, sino que también mejora la percepción pública de las instituciones educativas. Cuando la comunidad percibe que los directores de UGEL son elegidos de manera justa y basada en sus capacidades, aumenta la confianza en la capacidad del sistema educativo para tomar decisiones imparciales y centradas en el bien común, lo que a su vez puede atraer mayor apoyo y colaboración de padres, docentes y otros actores involucrados.

Además, este cambio promueve la igualdad de oportunidades[2] y la profesionalización del sector educativo. Todos los profesionales, independientemente de sus conexiones políticas o personales, tendrían la misma oportunidad de competir por el puesto de director, lo que incentiva a los educadores a invertir en su desarrollo profesional y a aspirar a roles de liderazgo. La competencia sana y basada en méritos motiva a los docentes a mejorar continuamente sus habilidades y conocimientos, lo cual es esencial para el desarrollo de un cuerpo docente de alta calidad. La profesionalización del rol de director también contribuye a la estabilidad y continuidad en la gestión educativa, ya que los directores seleccionados por méritos tienden a tener una visión a largo plazo y un compromiso más profundo con sus responsabilidades.

Finalmente, seleccionar directores de UGEL por concurso público fortalece la institucionalidad y la gobernanza del sistema educativo. Los directores nombrados por méritos estarán mejor equipados para liderar de manera autónoma y tomar decisiones informadas que beneficien a toda la comunidad educativa. Este enfoque reduce la influencia de intereses externos y políticos en la gestión educativa, permitiendo que las UGEL operen con mayor independencia y enfoque en sus objetivos educativos. Una gobernanza robusta y basada en méritos es crucial para implementar reformas educativas exitosas y para responder de manera efectiva a los cambios y desafíos del entorno educativo contemporáneo, asegurando un sistema educativo más justo, eficiente y sostenible.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La presente ley tiene como objetivo principal garantizar una selección justa y transparente del puesto de director de Unidad de Gestión Educativa Local. Este cambio busca eliminar cualquier posible influencia de favoritismo, nepotismo[3] o intereses políticos en la designación de directores, asegurando que los candidatos sean elegidos exclusivamente por sus competencias, experiencia y méritos profesionales. Al adoptar un proceso de selección abierto y competitivo, se promueve

[2] La igualdad de oportunidades en la educación garantiza el acceso universal a una enseñanza de calidad. Apostar por este modelo contribuye a contar con sociedades más justas. Recuperado de https://www.unir.net/ciencias-sociales/revista/igualdad-oportunidades-educacion/

[3] Nepotismo como fuente de corrupción. Obtenido de https://www.unir.net/derecho/revista/nepotismo-como-fuente-de-corrupcion/

la confianza pública en las instituciones educativas, reforzando su credibilidad y legitimidad.

La mejora en la calidad de la gestión educativa es otro aspecto fundamental de este objetivo. Seleccionar directores a través de un concurso público de méritos asegura que los más capacitados y preparados asuman estos roles cruciales. Los directores seleccionados mediante este proceso estarán mejor equipados para implementar políticas educativas efectivas, gestionar recursos de manera eficiente y liderar con una visión estratégica. Esto se traduce en una mejora continua de la calidad educativa, beneficiando directamente a estudiantes, docentes y la comunidad escolar en general.

Además, este cambio promueve la igualdad de oportunidades dentro del sector educativo. Al establecer un proceso de selección basado en méritos, se garantiza que todos los profesionales tengan las mismas posibilidades de acceder a puestos de liderazgo, independientemente de sus conexiones personales o políticas. Esto no solo es justo, sino que también incentiva a los docentes y administrativos a invertir en su desarrollo profesional y formación continua. La competencia sana y constructiva fomentada por este sistema contribuye al crecimiento y mejoramiento constante del personal educativo.

Finalmente, fortalecer la integridad y eficacia del sistema educativo es un objetivo crucial de este cambio. Un proceso de selección basado en méritos y transparencia contribuye a crear instituciones educativas más fuertes y resilientes[4], capaces de operar con mayor independencia y enfoque en sus metas educativas. nuestro subcontinente se presentan una serie de circunstancias que debilitan las instituciones y tienden a naturalizar relaciones informales que favorecen la corrupción, tales como la inestabilidad económica, baja eficiencia gubernamental, una baja participación democrática e insatisfacción con la democracia, bajos niveles de confianza, debilidad del estado de derecho, fragilidad institucional. [5]

---

[4] Educación para la resiliencia, un análisis desde la perspectiva de niñas, niños y docentes. Recuperado de https://www.redalyc.org/journal/270/27072331007/html/

[5] Economy journal. Obtenido de https://www.theeconomyjournal.com/texto-diario/mostrar/1288024/requieren-instituciones-robustas-confiables-enfrentar-frenar-corrupcion

Los directores elegidos por sus competencias estarán mejor posicionados para liderar con eficacia, tomar decisiones informadas y responder adecuadamente a los desafíos del entorno educativo contemporáneo. La institucionalidad robusta y la gobernanza efectiva son esenciales para implementar reformas educativas exitosas y asegurar un futuro prometedor para la educación en el país.

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

La presente propuesta legislativa se ajusta a nuestro marco jurídico y está alineada con los principios establecidos en la Constitución Política del Perú. Su objetivo es promover la meritocracia en los concursos públicos, garantizando que el cargo de director de la Unidad de Gestión Local (UGEL) sean ocupados por personas con un desempeño destacado. De esta manera, se busca asegurar que dichos directivos logren resultados concretos en favor de la educación, contribuyan a la formación integral de los estudiantes, y mejoren el rendimiento de los docentes y administrativos bajo su liderazgo.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

En la presente propuesta legislativa, no conlleva un gasto adicional para el Estado, dado que no incrementará la planilla estatal. No obstante, desde el enfoque del capital humano, se otorgará el derecho a ser designado al candidato que obtenga el primer lugar en el concurso público.

Dentro de los impactos positivos que tiene la presente iniciativa legislativa tenemos:

a) Fomento de la Transparencia y Lucha contra la Corrupción

El cambio del puesto de director de UGEL de personal de confianza a un cargo al que se acceda por concurso público de méritos garantiza un proceso de selección transparente y equitativo. Al eliminar las designaciones basadas en confianza, se reducen significativamente las oportunidades de favoritismo y nepotismo, promoviendo una cultura de integridad y responsabilidad en la gestión educativa. Un proceso transparente donde los méritos y competencias sean los criterios principales de selección contribuye a restaurar la confianza de la ciudadanía en las instituciones educativas, fortaleciendo la legitimidad y credibilidad de las UGEL.

Además, la transparencia en la selección evita la influencia de intereses políticos o personales, asegurando que los directores elegidos sean verdaderos profesionales comprometidos con la educación. La eliminación de posibles actos de corrupción no solo mejora la gestión interna de las UGEL, sino que también envía un mensaje claro sobre el compromiso del sistema educativo con la ética y la justicia, factores esenciales para el desarrollo sostenible y la cohesión social.

b) Aseguramiento de la Excelencia en la Gestión Educativa

Acceder al puesto de director de UGEL mediante un concurso público de méritos garantiza que los seleccionados sean los más capacitados y experimentados para enfrentar los retos del sector educativo. Los directores elegidos por méritos tienden a tener un mayor conocimiento y habilidades específicas en gestión educativa, planificación estratégica y liderazgo, lo cual es crucial para la mejora continua de la calidad educativa. Esto asegura que las decisiones y políticas implementadas sean efectivas y basadas en las mejores prácticas internacionales y nacionales.

Además, un proceso de selección basado en méritos fomenta la profesionalización del cargo, promoviendo el desarrollo continuo y la actualización de conocimientos. Los directores de UGEL seleccionados por méritos estarán mejor preparados para liderar equipos, gestionar recursos y enfrentar desafíos, lo que redundará en una gestión educativa más eficiente y en mejores resultados académicos para los estudiantes. La profesionalización de los cargos directivos es un paso esencial para construir un sistema educativo resiliente y adaptado a las necesidades del siglo XXI.

c) Promoción de la Igualdad de Oportunidades y el Desarrollo Profesional

La implementación de un concurso público de méritos para el puesto de director de UGEL promueve la igualdad de oportunidades entre los profesionales del sector educativo. Todos los candidatos, independientemente de sus conexiones personales o políticas, tendrán la misma oportunidad de competir por el puesto basado únicamente en sus capacidades, experiencia y méritos. Esto no solo es justo, sino que también incentiva a los profesionales a mejorar continuamente y a desarrollar sus habilidades para poder acceder a posiciones de liderazgo.

Asimismo, este enfoque promueve un ambiente de competencia sana y constructiva, donde el desarrollo profesional y el mérito son reconocidos y valorados. Los docentes y administrativos que ven posibilidades reales de ascender en su carrera profesional se sentirán más motivados a invertir en su formación y desarrollo continuo, lo cual eleva el nivel general de competencia y compromiso dentro del sistema educativo. La igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional son fundamentales para atraer y retener talento en el sector educativo, asegurando un futuro prometedor para la educación en el país.

d) Refuerzo de la Institucionalidad y la Gobernanza Educativa

Cambiar el acceso al puesto de director de UGEL a través de un concurso público de méritos refuerza la institucionalidad y la gobernanza dentro del sistema educativo. Este enfoque asegura que las decisiones se basen en criterios objetivos y estandarizados, alineados con las políticas nacionales de educación y los objetivos de desarrollo sostenible. La selección por méritos contribuye a crear instituciones más fuertes y resistentes a las presiones externas, favoreciendo una gestión coherente y orientada a largo plazo.

Además, este sistema de selección fortalece la autonomía de las UGEL, permitiendo que operen con mayor independencia y enfoque en sus metas educativas. Directores seleccionados por sus méritos estarán mejor posicionados para liderar con eficacia y tomar decisiones informadas que beneficien a sus comunidades escolares. La institucionalidad robusta es esencial para implementar reformas educativas y para responder de manera efectiva a los cambios y desafíos del entorno educativo contemporáneo.

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

La implementación de la presente ley está en concordancia con los principios y objetivos establecidos en el Acuerdo Nacional enmarcados en los numerales 8° y 24°, relacionados con:

8. Descentralización política, económica y administrativa para propiciar el desarrollo integral, armónico y sostenido del Perú.

24. Afirmación de un Estado eficiente y transparente

Asimismo, mediante Resolución Legislativa 002-2023-2024-CR, el Congreso de la República aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2023-2024, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 17 de octubre de 2023.

Estando la presente iniciativa legislativa en relación con las siguientes políticas del Estado:

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