CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00473-2026-2031-CD
RU 33394-CD
01 OCTUBRE 2026 04:33 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: EBOHORQUEZ

CESAR HUGO TITO ROJAS
DIPUTADO DE LA REPUBLICA



**LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 23 Y 27 Y DEROGA EL LITERAL C) DEL ARTÍCULO 53 DE LA LEY N° 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL, PARA ESTABLECER EL CARÁCTER FORMATIVO Y NO PUNITIVO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y GARANTIZAR LA PERMANENCIA EN LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL**

El Grupo Parlamentario **JUNTOS POR EL PERÚ**, a iniciativa del diputado **CESAR HUGO TITO ROJAS,** en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 98 y 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presentan la siguiente proposición legislativa:

## FORMULA LEGAL

## LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 23 Y 27 Y DEROGA EL LITERAL C) DEL ARTÍCULO 53 DE LA LEY N° 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL, PARA ESTABLECER EL CARÁCTER FORMATIVO Y NO PUNITIVO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y GARANTIZAR LA PERMANENCIA EN LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

### Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar los artículos 23 y 27 y derogar el literal c) del artículo 53 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, a fin de establecer que la evaluación del desempeño docente tiene carácter permanente, integral, sistemático, objetivo, transparente, formativo y no punitivo, y que sus resultados no constituyen condición para la permanencia del profesor en la Carrera Pública Magisterial ni requisito para postular al ascenso.

### Artículo 2. Modificación del artículo 23 de la Ley N° 29944

Se modifica el artículo 23 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, en los siguientes términos:

**"Artículo 23. Evaluación del desempeño docente y permanencia en la Carrera Pública Magisterial**

23.1 La evaluación del desempeño docente es permanente, integral, sistemática, objetiva, transparente y de carácter eminentemente formativo y no punitivo. Se realiza como máximo cada tres años.

23.2 La evaluación tiene por finalidad identificar las fortalezas, necesidades y oportunidades de mejora del profesor en el ejercicio de su función, promover su desarrollo profesional y contribuir a elevar la calidad de la educación en nuestro país. El Ministerio de Educación garantiza que los instrumentos, criterios, procedimientos y resultados de la evaluación son objetivos, transparentes, pertinentes y técnicamente sustentados, y que el profesor conoce los resultados de su evaluación y recibe la retroalimentación correspondiente.

23.3 El resultado de la evaluación del desempeño docente no constituye condición para la permanencia del profesor en la Carrera Pública Magisterial ni causal de retiro, cese o destitución. Los profesores que obtengan resultados que evidencien necesidades de fortalecimiento de sus competencias profesionales participan en los programas de desarrollo profesional, capacitación, asistencia técnica y acompañamiento pedagógico implementados por el Ministerio de Educación, los gobiernos regionales y las instancias de gestión educativa descentralizada, según corresponda. Estos programas no tienen naturaleza sancionadora.

23.4 El resultado de la evaluación del desempeño docente podrá ser considerado en la evaluación para el ascenso en la Carrera Pública Magisterial, conforme a los artículos 27 y 28 de la presente Ley."

**Artículo 3. Modificación del artículo 27 de la Ley N° 29944**

Se modifica el artículo 27 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, en los siguientes términos:

**"Artículo 27. Requisitos para ascender de escala magisterial**

El Ministerio de Educación, en coordinación con los gobiernos regionales, convoca a concursos para el ascenso, los que se implementan en forma descentralizada, de acuerdo a las normas y especificaciones técnicas que se emitan.

Para postular al ascenso a una escala magisterial inmediata superior, se requiere:

a) Cumplir el tiempo real y efectivo de permanencia en la escala magisterial previa.

b) Haber participado en la evaluación del desempeño docente previa a la evaluación de ascenso en la que participa."

## DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

### ÚNICA. Procedimientos en trámite y retiros anteriores a la vigencia de la ley

Los procedimientos de evaluación del desempeño docente que se encuentren en trámite a la entrada en vigencia de la presente ley se adecúan a sus disposiciones. Los profesores que a dicha fecha participan en un programa de desarrollo profesional o están pendientes de una evaluación extraordinaria continúan en la Carrera Pública Magisterial y culminan el programa correspondiente.

La presente ley no genera derecho a la reincorporación a la Carrera Pública Magisterial de los profesores retirados con anterioridad a su entrada en vigencia en aplicación del literal c) del artículo 53 de la Ley N° 29944, ni al pago de remuneraciones, bonificaciones o beneficios por el periodo no laborado.

## DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

### ÚNICA. Derogación del literal c) del artículo 53 de la Ley N° 29944

Se deroga el literal c) del artículo 53 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial. Los demás literales del artículo 53 mantienen su denominación y su texto vigentes.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

### Primera. Financiamiento

La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

### Segunda. Adecuación del Reglamento

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Educación, adecúa el Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N°

004-2013-ED, y las normas complementarias que correspondan, en un plazo máximo de noventa días calendario, contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

**Tercera. Vigencia**

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Lima, 28 de setiembre de 2026

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MANAY PILLACA Alejandro José FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/10/2026 13:51:29-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TITO ROJAS Cesar Hugo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/10/2026 11:41:55-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PEREZ MALLQUI Julian Luis FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/10/2026 15:37:50-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZUNINI YERREN Ernesto Alonzo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/10/2026 10:52:26-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CHIPANA CONDORI Graciela FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 01/10/2026 11:50:29-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PALOMINO CASAVILCA Catherin Norma FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/10/2026 11:34:22-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FERNANDEZ GONZALEZ Svieta Valia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/10/2026 12:04:01-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: HOLGUIN AGUIRRE James Arturo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/10/2026 15:56:53-0500

# EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

## I.- Planteamiento del problema publico

El problema público se manifiesta, principalmente, en la **insuficiente delimitación entre la finalidad formativa de la evaluación del desempeño docente y sus efectos sobre la permanencia en la Carrera Pública Magisterial**. Esta situación genera que la evaluación sea percibida como un mecanismo de sanción o desvinculación laboral, en lugar de constituirse prioritariamente en una herramienta de diagnóstico, acompañamiento y mejora continua de la práctica pedagógica.

La posibilidad de que una evaluación desfavorable produzca consecuencias vinculadas con la permanencia en la carrera puede, asimismo, generar **incertidumbre e inseguridad respecto de la estabilidad profesional de los docentes,** especialmente cuando los resultados de una evaluación no necesariamente reflejan de manera integral las condiciones en las que se desarrolla la labor educativa. Factores como el contexto socioeconómico y cultural de los estudiantes, las condiciones de infraestructura y equipamiento, la disponibilidad de recursos pedagógicos, la ubicación geográfica de las instituciones educativas y las características particulares del servicio educativo pueden incidir en el ejercicio de la función docente y deben ser considerados dentro de un sistema de evaluación orientado efectivamente a la mejora.

A ello se suma que una evaluación con consecuencias potencialmente expulsivas produce **incentivos contrarios a la finalidad de mejora continua,** tales como la percepción de riesgo frente a la evaluación, la afectación del clima institucional y la priorización del cumplimiento formal de determinados indicadores por encima de procesos sostenidos de innovación, capacitación y fortalecimiento de las capacidades docentes.

En este contexto, resulta necesario fortalecer el carácter **formativo, diagnóstico y no punitivo** de la evaluación del desempeño docente, de manera que sus resultados permitan identificar brechas, orientar procesos de capacitación y acompañamiento y promover la mejora de la práctica pedagógica, sin que una evaluación desfavorable constituya, por sí misma, un mecanismo de pérdida de la condición de docente de la Carrera Pública Magisterial.

Por tanto, se identifica como problema público la **existencia de un marco normativo que permite que la evaluación del desempeño docente tenga consecuencias sobre la permanencia en la Carrera Pública Magisterial, desnaturalizando su finalidad formativa y generando incertidumbre respecto de la continuidad de los docentes en la carrera.**

Frente a esta problemática, la propuesta legislativa plantea modificar los artículos 23 y 27 y derogar el literal c) del artículo 53 de la Ley N° 29944, a fin de **establecer expresamente el carácter no punitivo de la evaluación del desempeño docente y garantizar que sus resultados se orienten a la mejora continua, el acompañamiento y el fortalecimiento de las capacidades profesionales,** preservando la permanencia de los docentes en la Carrera Pública Magisterial y diferenciando claramente los mecanismos de evaluación del desempeño de los procedimientos disciplinarios.

La intervención legislativa busca, de esta manera, contribuir a un sistema de evaluación docente que combine la **mejora de la calidad educativa con la protección de la trayectoria profesional del docente**, promoviendo una cultura de evaluación entendida como oportunidad de aprendizaje y perfeccionamiento profesional, y no como un mecanismo automático de desvinculación de la carrera.

## II.- Evidencia que sustenta el problema

### EVIDENCIA QUE SUSTENTA EL PROBLEMA PÚBLICO

La existencia del problema público se encuentra objetivamente acreditada en el diseño normativo vigente de la Carrera Pública Magisterial.

En particular, el artículo 23 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, y su Reglamento establecen un mecanismo mediante el cual los resultados de la evaluación del desempeño docente pueden determinar la permanencia del profesor en la Carrera Pública Magisterial.

El procedimiento vigente establece que, cuando un profesor desaprueba la evaluación de desempeño, debe participar en un programa de desarrollo profesional orientado al fortalecimiento de sus capacidades. Culminado dicho programa, participa en una primera evaluación extraordinaria. Si la desaprueba, ingresa a un segundo programa de desarrollo profesional y posteriormente participa en una segunda evaluación extraordinaria. Si desaprueba esta segunda evaluación, es retirado de la Carrera Pública Magisterial. Esta consecuencia se encuentra expresamente prevista en el artículo 23 de la Ley N° 29944 y desarrollada en su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED.

En consecuencia, existe una relación normativa objetiva y verificable entre el resultado de una evaluación de desempeño y la permanencia del docente en la Carrera Pública Magisterial, conforme al siguiente esquema:

**Evaluación de desempeño desfavorable → programa de desarrollo profesional → evaluación extraordinaria → segundo programa de desarrollo profesional → segunda evaluación extraordinaria → retiro de la Carrera Pública Magisterial.**

Esta regulación evidencia que la evaluación del desempeño docente no produce únicamente efectos formativos o de identificación de necesidades de capacitación, sino que genera una consecuencia laboral definitiva: el retiro de la Carrera Pública Magisterial.

Asimismo, la propia regulación evidencia que el Estado reconoce que un resultado desfavorable en la evaluación puede ser objeto de mejora mediante capacitación y desarrollo profesional. En efecto, antes de producirse el retiro, el docente tiene acceso a programas de desarrollo profesional destinados específicamente a fortalecer sus capacidades pedagógicas y personales.

Por tanto, se advierte una tensión entre dos dimensiones del modelo vigente: por un lado, la evaluación es utilizada para identificar necesidades de formación y generar mecanismos de acompañamiento y mejora; por otro, el resultado negativo reiterado de dicha evaluación puede producir el retiro definitivo del docente de la Carrera Pública Magisterial.

Esta situación constituye un problema de diseño normativo, debido a que un instrumento de evaluación del desempeño, cuya respuesta institucional frente a resultados desfavorables comprende capacitación y fortalecimiento profesional, mantiene como consecuencia final la separación del docente de la carrera.

El Ministerio de Educación aplicó por primera vez la evaluación ordinaria del desempeño docente prevista en el artículo 23 en los años 2017 y 2018, a los profesores del nivel de Educación Inicial de la Educación Básica Regular, en dos tramos. En el Tramo I de 2017 evaluó a 5,437 profesores, de los cuales 5,399 aprobaron (99%) y 38 desaprobaron (1%). En el Tramo II de 2018 evaluó a 15,831 profesores, de los cuales 15,399 aprobaron (97%) y 432 desaprobaron (3%).[1]

Los profesores desaprobados pasaron al Programa de Desarrollo Profesional y rindieron la primera evaluación extraordinaria en 2018, cuyos resultados el Ministerio publicó en el informe nacional correspondiente.[2]

---

[1] Cuenca, Ricardo (2020). La evaluación docente en el Perú. Lima, Instituto de Estudios Peruanos, Documento de Trabajo N° 271.

[2] Ministerio de Educación, Dirección de Evaluación Docente (2019). Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente 2017, informe nacional, Nivel Inicial, Tramo I. Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente 2018,

Estas cifras muestran que la desaprobación alcanza a entre el 1% y el 3% de los profesores evaluados. El efecto principal de la causal de retiro no es, por tanto, la depuración de la carrera, sino la incertidumbre que proyecta sobre el conjunto del magisterio nombrado, que percibe la evaluación como un riesgo laboral y no como un instrumento de mejora. Al mismo tiempo, el Programa de Desarrollo Profesional ya opera como respuesta institucional al resultado desaprobatorio, por lo que la propuesta no crea un mecanismo nuevo; sino que convierte en definitiva la respuesta formativa que el régimen vigente aplica solo como etapa previa al retiro.

Adicionalmente, la propia Ley diferencia la desaprobación de la evaluación de las conductas que pueden constituir responsabilidad disciplinaria. Así, el literal a) del artículo 49 de la Ley N° 29944 tipifica como falta muy grave, pasible de destitución, no presentarse a la evaluación del desempeño docente sin causa justificada, mientras que la desaprobación de la evaluación de desempeño se encuentra regulada mediante el mecanismo específico previsto en el artículo 23 de la Ley. La propuesta no modifica el artículo 49, por lo que la inasistencia injustificada a la evaluación continúa sancionada conforme a dicha norma. Lo que se elimina es la consecuencia laboral asociada al resultado de la evaluación.

En tal sentido, la evidencia normativa y de aplicación permite concluir que existe una necesidad de perfeccionar el régimen vigente, diferenciando claramente la evaluación del desempeño docente —como mecanismo de diagnóstico, formación, acompañamiento y mejora continua— de los mecanismos destinados a determinar responsabilidad disciplinaria.

La propuesta legislativa responde a esta problemática mediante la modificación de los artículos 23 y 27 y la derogación del literal c) del artículo 53 de la Ley N° 29944, con el objeto de establecer expresamente el carácter no punitivo de la evaluación del desempeño docente y garantizar que un resultado desfavorable sea atendido mediante mecanismos de capacitación, acompañamiento y fortalecimiento profesional, sin que la evaluación, por sí misma, constituya una vía de pérdida de la permanencia en la Carrera Pública Magisterial.

## III. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

### 1. Objetivo General

Modificar los artículos 23 y 27 y derogar el literal c) del artículo 53 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, para reorientar la evaluación del desempeño docente desde un modelo con consecuencias sobre la permanencia hacia un

informe nacional, Nivel Inicial, Tramo II. Primera Evaluación Extraordinaria del Desempeño Docente 2018, informe nacional, Nivel Inicial, Tramo I. Lima, repositorio institucional del Minedu.

modelo de carácter formativo, preservando la permanencia de los profesores en la Carrera Pública Magisterial y manteniendo su periodicidad máxima de tres años.

**2. Objetivos Específicos**

**a)** Establecer por ley que la evaluación del desempeño docente tiene carácter formativo y no punitivo, y que su resultado no constituye condición de permanencia ni causal de retiro, cese o destitución de la Carrera Pública Magisterial

**b)** Garantizar que los profesores con resultado desaprobatorio participen en programas de desarrollo profesional, capacitación, asistencia técnica y acompañamiento pedagógico a cargo del Ministerio de Educación, los gobiernos regionales y las instancias de gestión educativa descentralizada.

**c)** Establecer que la aprobación de la evaluación del desempeño docente no es requisito para postular al ascenso, manteniendo su consideración en la evaluación para el ascenso conforme a los artículos 27 y 28 de la Ley N° 29944, y diferenciando la evaluación del régimen disciplinario.

## IV. FUNDAMENTACIÓN DE LA INICIATIVA

### IV.1. Antecedentes y marco normativo actual

La Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, promulgada en el año 2012, estructuró la Carrera Pública Magisterial (CPM) bajo un régimen de meritocracia. Si bien el espíritu inicial buscaba revalorizar la labor docente, el diseño de sus mecanismos de control —específicamente la **Evaluación del Desempeño Docente (EDD)** regulada en el artículo 23 y vinculada a las causales de cese del artículo 53— derivó en un modelo de corte punitivo.

Bajo la normativa vigente, un profesor que desaprueba la evaluación ordinaria y las dos evaluaciones extraordinarias es retirado de la carrera pública. Este diseño subordina la finalidad formativa de la evaluación, reconocida en el artículo 24 de la propia Ley y en el artículo 44 de su Reglamento, a una consecuencia laboral de máxima gravedad, y desnaturaliza el rol de una evaluación educativa, que debe ser diagnóstica y formativa. Este enfoque ha generado un clima de permanente zozobra laboral, contraviniendo el principio de protección al trabajador.

### IV.2. Argumentación técnica y pedagógica: La evaluación como instrumento de mejora y no de castigo

Desde el punto de vista técnico y pedagógico, la literatura comparada de la OCDE distingue la evaluación con fines de desarrollo profesional, de carácter formativo,

de la evaluación con fines de rendición de cuentas, de carácter sumativo, y advierte que la función de desarrollo se debilita cuando ambas se concentran en un mismo procedimiento con consecuencias de alto impacto, pues los docentes tienden a no exponer sus necesidades de mejora y la retroalimentación pierde utilidad.[3]

La mejora sostenida del desempeño se asocia al acompañamiento en servicio, la mentoría y la formación continua, que son los mecanismos que la presente propuesta establece como respuesta institucional al resultado desaprobatorio. Del mismo modo, la evaluación se aplica con instrumentos nacionales uniformes a profesores que ejercen en contextos con diferencias de infraestructura, conectividad, materiales educativos y características de los estudiantes. Un resultado desaprobatorio puede reflejar esas condiciones y no únicamente la competencia del profesor, por lo que la respuesta proporcional a ese resultado es el fortalecimiento profesional y no la separación de la carrera.

La experiencia comparada confirma esta orientación. En México, la Ley General del Servicio Profesional Docente de 2013 vinculó la permanencia en el servicio al resultado de la evaluación y dispuso la separación del docente que obtuviera tres resultados insuficientes consecutivos. La reforma constitucional del 15 de mayo de 2019 al artículo 3 y la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, publicada el 30 de setiembre de 2019, suprimieron el proceso de permanencia y reemplazaron la evaluación con consecuencias laborales por una evaluación diagnóstica de carácter formativo, sin efectos sobre la estabilidad en el empleo.[4]

En Chile, el régimen de evaluación docente municipal creado por la Ley 19.961 de 2004 y reforzado por la Ley 20.501 de 2011 disponía que el docente con resultado insatisfactorio en evaluaciones sucesivas dejara de pertenecer a la dotación. La Ley 20.903 de 2016 creó el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, basado en tramos de desarrollo y en la formación continua, y la Ley 21.625 de 2023 unificó ambos mecanismos en un sistema único de reconocimiento y promoción, en el que la respuesta al resultado desfavorable es el plan de formación y acompañamiento y la desvinculación queda como medida de último recurso, tras evaluaciones sucesivas sin progresión.[5]

---

[3] OCDE (2013). Synergies for Better Learning. An International Perspective on Evaluation and Assessment. París, OECD Publishing. OCDE (2020). TALIS 2018 Results (Volume II). Teachers and School Leaders as Valued Professionals. París, OECD Publishing.

[4] Cuevas, Yazmín (2021). Sistema de carrera docente 2019 en México para maestros de educación primaria. Cambios, continuidades y desafíos. Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. 26, N° 89.

[5] Chile, Ley 19.961 (2004), Ley 20.501 (2011), Ley 20.903 (2016) y Ley 21.625, publicada en el Diario Oficial el 24 de octubre de 2023, que establece el sistema único de evaluación docente.

Ambas experiencias separan la función formativa de la evaluación de la decisión sobre la permanencia y sustituyen la consecuencia laboral automática por programas de fortalecimiento profesional. La presente propuesta sigue esa dirección y conserva, además, la periodicidad de la evaluación y su articulación con el ascenso.

Los estándares internacionales sobre la profesión docente van en el mismo sentido. La Recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente, de 1966, establece que "la estabilidad profesional y la seguridad del empleo son indispensables tanto para el interés de la enseñanza como para el personal docente", que el personal docente "debería estar protegido eficazmente contra los actos arbitrarios que atenten contra su situación profesional o su carrera", que todo sistema de inspección o supervisión "debería ser concebido con el objeto de estimular y ayudar al personal docente para el mejor cumplimiento de sus tareas profesionales" y que la apreciación directa de la actividad del educador debe ser objetiva, comunicada al interesado y recurrible.[6]

El Informe mundial sobre el personal docente de la UNESCO de 2024 estima que el mundo necesita 44 millones de docentes adicionales de primaria y secundaria al año 2030 y registra que la tasa de abandono de la profesión entre docentes de primaria casi se duplicó, de 4.62% en 2015 a 9.06% en 2022. El informe identifica entre los factores de retención las condiciones de trabajo, el desarrollo profesional, la autonomía y el reconocimiento del estatus docente.[7]

En la misma línea, el Panel de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Profesión Docente recomendó en 2024 a los Estados asegurar condiciones de trabajo decentes, estabilidad y autonomía profesional como condiciones para atraer y retener docentes. La propuesta se inscribe en ese objetivo de retención y valoración de la profesión docente, y no únicamente en la garantía individual del profesor.[8]

Finalmente, es importante señalar que la iniciativa se vincula con la Política de Estado 12 del Acuerdo Nacional, acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y promoción y defensa de la cultura y del deporte, que compromete al Estado con la formación y capacitación permanente del magisterio, con el Objetivo

[6] OIT y UNESCO (1966). Recomendación relativa a la situación del personal docente, párrafos 45, 46, 63 y 64. Edición con prólogo y guía del usuario revisados, Ginebra, 2016.

[7] UNESCO (2024). Global Report on Teachers. Addressing Teacher Shortages and Transforming the Profession. París, UNESCO y Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030.

[8] Naciones Unidas (2024). Recomendaciones y resumen de las deliberaciones del Panel de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Profesión Docente. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.

Nacional 1 del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, alcanzar el pleno desarrollo de las capacidades de las personas sin dejar a nadie atrás, con el Proyecto Educativo Nacional al 2036, que plantea revisar los procesos y oportunidades de evaluación docente para favorecer procedimientos continuos y asegurar que la formación y la evaluación contribuyan a la mejora del desempeño profesional, y con la meta 4.c del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, referida a la oferta de docentes calificados.

## IV.3. SUSTENTO CONSTITUCIONAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES

El artículo 15 de la Constitución Política del Perú establece que el profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública y que el Estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes. La norma constitucional vincula la evaluación con la capacitación y la profesionalización, por lo que es válido orientar los resultados de la evaluación al fortalecimiento de las capacidades del profesor.

Cabe mencionar que el Tribunal Constitucional, en la sentencia del 31 de octubre de 2014 recaída en los expedientes 0021-2012-PI/TC y acumulados, desestimó la demanda de inconstitucionalidad dirigida contra el artículo 23 de la Ley N° 29944 y consideró compatible con la Constitución que el legislador establezca el retiro de la carrera del profesor que desaprueba reiteradamente la evaluación de desempeño.[9]

La presente iniciativa no sostiene que el régimen vigente sea inconstitucional. Sostiene que, dentro del margen de configuración que la Constitución reconoce al legislador, corresponde adoptar un modelo distinto, y que la experiencia de aplicación del régimen desde 2017, la evidencia comparada y los estándares internacionales sobre la profesión docente justifican ese cambio de política legislativa. Los artículos 22 y 27 de la Constitución, sobre el derecho al trabajo y la protección adecuada contra el despido arbitrario, y el principio de proporcionalidad refuerzan la opción por una respuesta graduada. Frente a un resultado desaprobatorio, el Estado dispone de medios menos gravosos que la separación de la carrera, como los programas de desarrollo profesional que la propia Ley ya contempla.

## IV.4. IMPACTO Y BENEFICIOS DE LA MODIFICACIÓN

La aprobación de la iniciativa produce los siguientes beneficios.

---

[9] Tribunal Constitucional, sentencia del 31 de octubre de 2014, expedientes 0021-2012-PI/TC, 0008-2013-PI/TC, 0009-2013-PI/TC, 0010-2013-PI/TC y 0013-2013-PI/TC (acumulados), proceso de inconstitucionalidad contra la Ley N° 29944.

- En el ámbito social y laboral, otorga seguridad jurídica a los profesores nombrados en la Carrera Pública Magisterial respecto de que el resultado de la evaluación del desempeño no determina su permanencia, y permite que la evaluación sea asumida como instrumento de mejora.

- En el ámbito institucional, reorienta los recursos del Ministerio de Educación hacia programas de desarrollo profesional, capacitación y acompañamiento pedagógico, con los mecanismos que el sector ya opera.

- En el ámbito económico, evita los costos administrativos y judiciales asociados a los procedimientos de retiro de la carrera y a su impugnación, así como la rotación de personal que estos generan en las instituciones educativas públicas.

## V. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, INVESTIGACIONES Y FUENTES

### Antecedentes legislativos

1. **Ley Nº 28044, Ley General de Educación.**
   El artículo 57 establece que el ingreso, ascenso y permanencia en la carrera pública docente se desarrollan mediante un sistema de evaluación basado, entre otros criterios, en la formación, idoneidad profesional, calidad del desempeño, méritos y experiencia. Constituye el antecedente legal directo del régimen de evaluación docente.

2. **Ley Nº 29062, Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial.**
   Estableció un sistema de evaluación del desempeño con evaluaciones ordinarias y extraordinarias, capacitación para docentes con resultados insuficientes y, posteriormente, retiro de la Carrera Pública Magisterial. Este régimen constituye un antecedente inmediato de la regulación posteriormente recogida por la Ley N.º 29944.

3. **Dictamen de la Comisión de Educación sobre la Ley de Reforma Magisterial.**
   El dictamen que antecedió a la Ley N.º 29944 recoge la propuesta de que la evaluación del desempeño fuera obligatoria y periódica y que, después de oportunidades de capacitación y evaluación extraordinaria, el docente pudiera ser retirado de la carrera. Constituye un antecedente parlamentario relevante para analizar el origen del actual artículo

4. **Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial**

   El artículo 23 vigente vincula la evaluación del desempeño con la permanencia en la Carrera Pública Magisterial y contempla, después de evaluaciones y capacitaciones sucesivas, el retiro de la carrera. El artículo 24, en cambio, define la evaluación de desempeño en términos de desarrollo de competencias y desempeños profesionales.

5. **Reglamento de la Ley N.º 29944, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2013-ED.**
   Los artículos 44 y siguientes desarrollan los objetivos y procedimientos de la evaluación de desempeño. El artículo 44 identifica expresamente entre sus objetivos la identificación de necesidades de formación en servicio para brindar apoyo al docente y la identificación de desempeños destacados.

6. **Proyecto de Ley N.º 1729/2016-CR — antecedente legislativo particularmente directo.**

   Este proyecto propuso modificar la regulación de la evaluación del desempeño docente y eliminar el literal c) del artículo 53 de la Ley N.º 29944, vinculando ambas modificaciones con la eliminación del retiro de la Carrera Pública Magisterial derivado de la desaprobación de la evaluación. Es uno de los antecedentes parlamentarios más directamente relacionados con el objeto del proyecto planteado.

7. **Proyecto de Ley N.º 5684/2020-CR.**

   Propuso modificar el artículo 23 de la Ley N.º 29944 respecto de la permanencia en la Carrera Pública Magisterial y la periodicidad de la evaluación, constituyendo otro antecedente parlamentario sobre la revisión del régimen de permanencia.

8. **Proyecto de Ley N.º 5888/2020-CR.**

   Contiene una propuesta de modificación de la Ley N.º 29944 relacionada con la evaluación, permanencia y consecuencias de los resultados de la evaluación docente, y resulta útil como antecedente de las iniciativas que cuestionaron el carácter de alto impacto laboral de la evaluación.

9. **Ley N° 31996**

   Dispuso el retorno a la Carrera Pública Magisterial, previa evaluación excepcional, de los profesores interinos cesados en 2014 en aplicación de la Ley N° 29944. Constituye el antecedente más reciente sobre la situación

de los profesores retirados de la carrera y muestra que esa situación requiere una regla legal expresa, lo que la presente propuesta atiende en su Disposición Complementaria Transitoria.

10. **Proyecto Educativo Nacional al 2036.**

    El PEN 2036 plantea revisar la normativa de la carrera docente para corregir o ajustar elementos problemáticos surgidos durante su implementación; asimismo, propone revisar los procesos y oportunidades de evaluación para favorecer procedimientos continuos y asegurar que la formación y evaluación contribuyan a la mejora continua del desempeño profesional.

Las investigaciones, estudios y fuentes utilizados para la formulación de la iniciativa son los siguientes:

1. **MINEDU — Análisis de resultados de las evaluaciones docentes en el Perú.**
   Compendio de estudios estadísticos sobre las evaluaciones implementadas desde la Ley de Reforma Magisterial, incluyendo evaluación de ingreso, ascenso, desempeño docente y acceso a cargos directivos. Es una fuente oficial para sustentar empíricamente el funcionamiento del sistema de evaluación de la Ley N.º 29944.

2. **MINEDU — Sistematización del Plan Piloto de Evaluación del Desempeño Docente.**

   Estudio realizado en el marco de la Ley N.º 29062 que recoge el proceso de implementación del piloto, percepciones de los participantes, reflexiones y recomendaciones. Es especialmente pertinente como antecedente de la evolución del modelo de evaluación docente peruano.

3. **Cuenca, Ricardo — La evaluación docente en el Perú, Instituto de Estudios Peruanos,** Documento de Trabajo N° 271, 2020
   Sistematiza los resultados de las evaluaciones docentes aplicadas desde 2014.

4. **Gálvez Suárez y Milla Toro — "Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente".**

   Investigación realizada con 94 docentes y 6 directivos de cuatro instituciones educativas públicas. Plantea un modelo de evaluación orientado a la

reflexión docente y a la mejora del desempeño, señalando problemas de continuidad entre los propósitos de la evaluación y su aplicación.

5. **Cuevas, Yazmín, Sistema de carrera docente 2019 en México para maestros de educación primaria.**

   Cambios, continuidades y desafíos, Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. 26, N° 89, 2021.

6. **OECD — *Teachers for the 21st Century*.**

   Diferencia entre evaluación docente con finalidad de mejora o formativa y evaluación con finalidad de rendición de cuentas. La primera utiliza la retroalimentación para identificar fortalezas y necesidades de desarrollo profesional, mientras que la segunda puede producir consecuencias sobre la carrera docente.

7. **OECD — *Synergies for Better Learning. An International Perspective on Evaluation and Assessment, 2013***

   Recomienda distinguir la función de desarrollo profesional de la función de rendición de cuentas en la evaluación docente.

8. **OECD — TALIS 2018, resultados sobre evaluación docente.**

   El estudio distingue las consecuencias formativas —retroalimentación, capacitación y mentoría— de las consecuencias de alto impacto, como cambios en la carrera o despido/no renovación. Constituye evidencia comparada para analizar la conveniencia de separar las funciones formativas de las consecuencias laborales de la evaluación.

9. **OECD — *Teacher Appraisal y Teacher Professional Learning***

   La OCDE señala que los sistemas de evaluación pueden cumplir funciones de desarrollo profesional o de rendición de cuentas y advierte que existe riesgo de que la función de desarrollo se vea afectada cuando se encuentra demasiado vinculada a procesos de evaluación de alto impacto.

10. **OECD — Teacher Professional Learning.**

11. La literatura reciente de la OCDE distingue la evaluación formativa orientada al desarrollo de la evaluación sumativa vinculada a progresión o certificación, destacando que los niveles elevados de consecuencias pueden afectar la

sinceridad y utilidad de determinados procesos de autoevaluación y retroalimentación.

12. **UNESCO, Global Report on Teachers. Addressing Teacher Shortages and Transforming the Profession, 2024, y Panel de Alto Nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Profesión Docente, Recomendaciones, 2024.**

13. **OIT y UNESCO, Recomendación relativa a la situación del personal docente, 1966, edición con guía del usuario de 2016.**

**Fuentes normativas y técnicas**

a) **Constitución Política del Perú**, especialmente el artículo 15, referido al profesorado y a la carrera pública, como marco constitucional de la regulación magisterial.

b) **Ley Nº 28044, Ley General de Educación**, especialmente el artículo 57.

c) **Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial**, especialmente los artículos 15, 23, 24, 28 y 53.

d) **Decreto Supremo Nº 004-2013-ED**, Reglamento de la Ley Nº 29944, especialmente los artículos 44 a 47.

e) **Marco de Buen Desempeño Docente — MINEDU (2012)**, instrumento técnico que define dominios, competencias y desempeños profesionales y que fue elaborado mediante un proceso de diálogo y concertación con actores del sector educativo.

f) **Proyecto Educativo Nacional al 2036 — Consejo Nacional de Educación**, particularmente las orientaciones sobre formación, evaluación y mejora continua del desempeño docente.

g) **Normas técnicas del MINEDU sobre evaluación del desempeño**, como evidencia de la aplicación concreta del régimen establecido por la Ley N.º 29944 y su Reglamento.

h) **Sentencia del Tribunal Constitucional del 31 de octubre de 2014**, expedientes 0021-2012-PI/TC y acumulados, sobre la constitucionalidad de la Ley N° 29944.

## VI. SECTORES COMPRENDIDOS

En términos institucionales, la iniciativa involucra principalmente a los siguientes sectores:

A) **Docentes de la Carrera Pública Magisterial**, como sujetos directamente afectados por las consecuencias jurídicas de la evaluación del desempeño.

B) **Directores y personal directivo de las instituciones educativas públicas**, por su participación en los procesos de evaluación, acompañamiento y mejora profesional.

C) **Ministerio de Educación**, como ente rector encargado de establecer las políticas, criterios e instrumentos correspondientes.

D) **Gobiernos Regionales y sus órganos educativos competentes**, por su responsabilidad en la gestión descentralizada del servicio educativo.

E) **Unidades de Gestión Educativa Local**, por su intervención en la ejecución y seguimiento de las políticas y procedimientos relacionados con la evaluación docente.

F) **Estudiantes y comunidad educativa**, como beneficiarios indirectos de un sistema de evaluación orientado a fortalecer las competencias profesionales del docente y, consecuentemente, la calidad del servicio educativo.

La propuesta parte de la premisa de que la evaluación del desempeño docente debe constituir un instrumento para el **fortalecimiento de la práctica profesional, la retroalimentación y la mejora continua**, antes que un mecanismo predominantemente sancionador. En tal sentido, el cambio normativo busca que los resultados de la evaluación permitan identificar las necesidades de formación y acompañamiento del docente y adoptar medidas de mejora, preservando la naturaleza profesional de la Carrera Pública Magisterial y diferenciando la evaluación del desempeño de los procedimientos disciplinarios destinados a determinar responsabilidades por infracciones.

En consecuencia, el sector directamente comprendido es el **sector Educación**, específicamente el conjunto de docentes incorporados a la Carrera Pública Magisterial y las entidades responsables de su gestión, evaluación y desarrollo profesional. Los demás sectores de la Administración Pública no resultan directamente comprendidos por la iniciativa, al tratarse de una modificación circunscrita al régimen especial establecido por la Ley N.º 29944

## VII. NORMAS QUE SE MODIFICAN O DEROGAN

La presente iniciativa legislativa modifica los artículos 23 y 27 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, y deroga el literal c) de su artículo 53.

La modificación del artículo 23 desvincula el resultado de la evaluación del desempeño docente de la permanencia en la Carrera Pública Magisterial, mantiene la periodicidad máxima de tres años de la evaluación, establece los programas de desarrollo profesional como respuesta al resultado desaprobatorio y prevé que el resultado de la evaluación pueda ser considerado en la evaluación para el ascenso, conforme a los artículos 27 y 28 de la misma Ley.

La modificación del artículo 27 sustituye el requisito de aprobar la evaluación del desempeño docente para postular al ascenso, previsto en su literal b), por el de haber participado en ella. De este modo, el resultado de la evaluación deja de condicionar tanto la permanencia como el acceso al concurso de ascenso, y se mantiene como criterio de la evaluación para el ascenso conforme al artículo 28, que no se modifica. El artículo 49, cuyo literal a) sanciona la inasistencia injustificada a la evaluación, tampoco se modifica.

La derogación del literal c) del artículo 53 elimina como causal de término de la relación laboral el no haber aprobado la evaluación de desempeño. Los demás literales del artículo 53 conservan su denominación y su texto, de modo que no se alteran las remisiones a dicho artículo contenidas en el Reglamento de la Ley N° 29944 y en las normas del sector.

La modificación guarda correspondencia con el Proyecto de Ley N° 1729/2017-CR, que propuso modificar los artículos 23 y 27 y derogar el literal c) del artículo 53 incorporando el carácter no punitivo de la evaluación del desempeño docente. No se modifica ni deroga ninguna otra disposición de la Ley N° 29944 ni de otra norma con rango de ley.

**Cuadro comparativo**

| **Texto vigente (Ley N° 29944)** | **Texto propuesto** |
|---|---|
| Artículo 23. Permanencia en la Carrera Pública Magisterial<br><br>La evaluación del desempeño docente es condición para la permanencia, en concordancia con el artículo 28 de la presente Ley, en la Carrera Pública Magisterial. Es obligatoria y se realiza | **Artículo 23. Evaluación del desempeño docente y permanencia en la Carrera Pública Magisterial**<br><br>23.1 La evaluación del desempeño docente es permanente, integral, sistemática, objetiva, transparente y de carácter eminentemente formativo y no |

| | |
|---|---|
| como máximo cada tres años. Los profesores que no aprueben en la primera oportunidad reciben una capacitación destinada al fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Luego de esta capacitación participan en una evaluación extraordinaria. En caso de que no aprueben esta evaluación extraordinaria, nuevamente son sujetos de capacitación. Si desaprueban la segunda evaluación extraordinaria son retirados de la Carrera Pública Magisterial. Entre cada evaluación extraordinaria no puede transcurrir más de doce (12) meses. | punitivo. Se realiza como máximo cada tres años.<br><br>23.2 La evaluación tiene por finalidad identificar las fortalezas, necesidades y oportunidades de mejora del profesor en el ejercicio de su función, promover su desarrollo profesional y contribuir a elevar la calidad de la educación en nuestro país. El Ministerio de Educación garantiza que los instrumentos, criterios, procedimientos y resultados de la evaluación son objetivos, transparentes, pertinentes y técnicamente sustentados, y que el profesor conoce los resultados de su evaluación y recibe la retroalimentación correspondiente.<br><br>23.3 El resultado de la evaluación del desempeño docente no constituye condición para la permanencia del profesor en la Carrera Pública Magisterial ni causal de retiro, cese o destitución. Los profesores que obtengan resultados que evidencien necesidades de fortalecimiento de sus competencias profesionales participan en los programas de desarrollo profesional, capacitación, asistencia técnica y acompañamiento pedagógico implementados por el Ministerio de Educación, los gobiernos regionales y las instancias de gestión educativa descentralizada, según corresponda. Estos programas no tienen naturaleza sancionadora.<br><br>23.4 El resultado de la evaluación del desempeño docente podrá ser considerado en la evaluación para el ascenso en la Carrera Pública Magisterial, conforme a los artículos 27 y 28 de la presente Ley. |
| **Artículo 27. Requisitos para ascender de escala magisterial** | **Artículo 27. Requisitos para ascender de escala magisterial** |

| | |
|---|---|
| El Ministerio de Educación, en coordinación con los gobiernos regionales, convoca a concursos para el ascenso, los que se implementan en forma descentralizada, de acuerdo a las normas y especificaciones técnicas que se emitan.<br><br>Para postular al ascenso a una escala magisterial inmediata superior, se requiere:<br><br>a) Cumplir el tiempo real y efectivo de permanencia en la escala magisterial previa.<br><br>b) Aprobar la evaluación de desempeño docente previa a la evaluación de ascenso en la que participa. | El Ministerio de Educación, en coordinación con los gobiernos regionales, convoca a concursos para el ascenso, los que se implementan en forma descentralizada, de acuerdo a las normas y especificaciones técnicas que se emitan.<br><br>Para postular al ascenso a una escala magisterial inmediata superior, se requiere:<br><br>a) Cumplir el tiempo real y efectivo de permanencia en la escala magisterial previa.<br><br>b) Haber participado en la evaluación del desempeño docente previa a la evaluación de ascenso en la que participa. |
| Artículo 53. Término de la relación laboral<br><br>El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos:<br><br>a) Renuncia.<br><br>b) Destitución.<br><br>c) No haber aprobado la evaluación de desempeño laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la presente Ley.<br><br>d) Por límite de edad, al 31 de diciembre del año correspondiente en que el servidor cumple sesenta y cinco (65) años de edad.<br><br>e) Incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente.<br><br>f) Fallecimiento. | **Artículo 53. Término de la relación laboral**<br><br>El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos:<br><br>a) Renuncia.<br><br>b) Destitución.<br><br>c) Derogado.<br><br>d) Por límite de edad, al 31 de diciembre del año correspondiente en que el servidor cumple sesenta y cinco (65) años de edad.<br><br>e) Incapacidad permanente, que impida ejercer la función docente.<br><br>f) Fallecimiento. |

## VIII. ANALISIS COSTO-BENEFICIO

La propuesta no crea ni aumenta gasto público, por lo que no contraviene la prohibición del literal a) del artículo 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados ni el artículo 79 de la Constitución Política del Perú. Las acciones que la ley dispone como respuesta al resultado desaprobatorio, es decir, los programas de desarrollo profesional, capacitación, asistencia técnica y acompañamiento pedagógico, ya forman parte de las funciones y actividades del sector Educación en el marco de la Ley N° 29944 y de su Reglamento, que prevé el Programa de Desarrollo Profesional para los profesores desaprobados como etapa previa a la evaluación extraordinaria.

La propuesta no crea entidades, plazas, programas ni beneficios remunerativos, y la adecuación de instrumentos y protocolos que dispone la Segunda Disposición Complementaria Final se ejecuta con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Educación, conforme a la Primera Disposición Complementaria Final.

Asimismo, la Disposición Complementaria Transitoria excluye expresamente el derecho a la reincorporación de los profesores retirados con anterioridad a la vigencia de la ley y el pago de remuneraciones o beneficios por el periodo no laborado, por lo que la propuesta no genera contingencias económicas para el Estado por situaciones anteriores.

### Impacto para el Estado

Desde la perspectiva fiscal, la propuesta mantiene las competencias del Ministerio de Educación, de los Gobiernos Regionales y de las instancias de gestión educativa descentralizada respecto de la evaluación y desarrollo profesional docente. Por tanto, no requiere la creación de nuevas entidades ni la modificación de la estructura orgánica del Estado.

La derogación del literal c) del artículo 53 de la Ley N° 29944 impediría que la desaprobación de la evaluación de desempeño sea utilizada como causal de término de la relación laboral. Ello podría mantener en el servicio educativo a docentes que, bajo el régimen vigente, podrían ser retirados por dicha causal. Sin embargo, la propuesta establece que el tratamiento de los resultados desfavorables se realice mediante capacitación, acompañamiento y fortalecimiento de capacidades, en concordancia con la finalidad formativa de la evaluación, y no modifica el artículo 28 ni las demás causales de término de la relación laboral ni la sanción por inasistencia injustificada a la evaluación prevista en el artículo 49.

**Impacto para los docentes**

Para los docentes comprendidos en la Carrera Pública Magisterial, la iniciativa supone un cambio relevante en las consecuencias jurídicas de la evaluación del desempeño. El resultado desfavorable dejaría de constituir una vía para la pérdida de la permanencia y pasaría a ser un elemento para determinar las necesidades de formación y mejora profesional.

La propuesta, por tanto, no elimina la obligación de los docentes de someterse a evaluaciones de desempeño, ni impide que el Estado evalúe el cumplimiento de las funciones docentes. Lo que se modifica es la consecuencia laboral asociada exclusivamente al resultado de dicha evaluación.

**Impacto para la calidad del servicio educativo**

La propuesta busca que la evaluación del desempeño cumpla principalmente una función de retroalimentación, formación y mejora continua. El objetivo no es eliminar los mecanismos de evaluación, sino fortalecer su utilidad para identificar las necesidades profesionales de los docentes y orientar las políticas de capacitación.

La permanencia en la Carrera Pública Magisterial tampoco supone la eliminación de las responsabilidades administrativas o disciplinarias que correspondan. Las conductas que constituyan infracciones pueden continuar siendo objeto de los procedimientos y sanciones previstos por el ordenamiento jurídico, conforme a las garantías del debido procedimiento.

**Conclusión del análisis costo-beneficio**

En términos generales, los beneficios esperados de la iniciativa se concentran en el fortalecimiento del carácter formativo de la evaluación del desempeño, la protección de la permanencia en la Carrera Pública Magisterial y la promoción del desarrollo profesional docente, mientras que los costos económicos directos son limitados y se relacionan principalmente con la adecuación de los mecanismos de capacitación, acompañamiento y evaluación existentes.

Por tanto, la iniciativa resulta compatible con un enfoque de utilización eficiente de los recursos públicos, en tanto no crea nuevas entidades, plazas ni beneficios remunerativos y permite que los mecanismos existentes de evaluación y formación docente sean orientados prioritariamente hacia la mejora continua del desempeño profesional.

## IX. IMPACTO AMBIENTAL

La presente iniciativa legislativa, que propone modificar los artículos 23 y 27 y derogar el literal c) del artículo 53 de la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial**,** no genera impacto ambiental directo ni significativo, debido a que su objeto se circunscribe a modificar el régimen jurídico aplicable a la evaluación del desempeño docente y sus efectos sobre la permanencia en la Carrera Pública Magisterial.

La propuesta no contempla la ejecución de obras de infraestructura, la creación de nuevas instalaciones, la utilización adicional de recursos naturales, la modificación del uso del suelo, la generación de residuos, emisiones o vertimientos, ni actividades que puedan producir alteraciones sobre los ecosistemas o el ambiente.

Asimismo, las medidas de capacitación, acompañamiento y fortalecimiento de capacidades docentes que pudieran derivarse de la aplicación de la propuesta se desarrollarán principalmente mediante los mecanismos institucionales existentes del sector Educación, por lo que no implican, por sí mismas, actividades susceptibles de producir efectos ambientales relevantes.

En consecuencia, **el proyecto de ley presenta impacto ambiental neutro o no significativo**, al no establecer disposiciones que modifiquen las condiciones ambientales ni generar obligaciones que impliquen afectaciones directas o indirectas al ambiente.

De manera indirecta, la iniciativa podría contribuir a fortalecer la incorporación de enfoques de educación ambiental y desarrollo sostenible en los procesos de formación y actualización profesional docente, en la medida en que las políticas de capacitación del sector Educación así lo contemplen. Sin embargo, este efecto constituye un beneficio potencial de carácter educativo y no supone un impacto ambiental derivado directamente de la aprobación de la norma.