

INFORME DE LA COMISIÓN DE EDUCACIÓN ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE CREA EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y MODIFICA OTRAS NORMAS.

BOLETÍN N° 10.008-04

HONORABLE CÁMARA

La Comisión de Educación pasa a informar acerca del proyecto de ley, en primer trámite constitucional y reglamentario, originado en un mensaje de S.E. la Presidenta de la República, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas.

Asistieron en representación del Ejecutivo, el Ministro de Educación, señor Nicolás Eyzaguirre Guzmán; la Subsecretaria de Educación, señora Valentina Quiroga Canahuate; el encargado de Política Nacional Docente, señor Jaime Veas; el Coordinador del Equipo Legislativo, señor Patricio Espinoza; el Director del Centro de Perfeccionamiento, señor Rodolfo Bonifaz; los abogados del Equipo Legislativo, señores Jenny Stone, Flavio Quezada y Fernanda González; el Asesor Legislativo, señor Exequiel Silva; Asesor del Gabinete del Ministro, señor Miguel Crispi; del Equipo de Política Nacional Docente, señores Hugo Nervi y Ramón Jara; la Jefa de Comunicaciones, señora Tatiana Klima; el Encargado de Contenidos, señor Hugo Arias; la Asesora del Gabinete del Ministro, Equipo Educación Parvularia, señora Lorena Salinas; la Coordinadora de Primera Infancia, señora María Isabel Díaz, y el abogado del Equipo Legislativo, señor Felipe Torrealba; los Asesores del Gabinete del Ministro, señores Nicolás Cataldo y Mauricio Castro, y los Periodistas señores Carlos Carrasco y Claudia Farfán.

A partir del día 27 de junio de 2015 fue nombrada como Ministra de Educación la señora Adriana Delpiano Puelma, quien asistió acompañada por el Experto de Política Nacional Docente, señor Carlos Eugenio Becca; el Asesor del Gabinete de la Ministra, señor Pablo Jorquera; la Jefa de Comunicaciones, señora Vivian González y el Asesor Legislativo, señor Gustavo Paulsen.

Por el Colegio de Profesores de Chile A.G., asistieron su Presidente, señor Jaime Gajardo Orellana, acompañado por el Secretario General, señor Darío Vásquez; el Tesorero Nacional, señor Juan Soto; el Primer Vicepresidente, señor Guido Reyes; la Segunda Vicepresidenta, señora Ligia Gallegos; los Directores Nacionales señores Mario Aguilar, Francisco Seguel, Verónica Monsalve, Sergio Gajardo, Bárbara Figueroa y Gustavo Méndez; el Presidente Regional de la Araucanía, señor Jaime Quilaqueo; los Asesores señores Mario Domínguez, Guillermo Scherping, Gastón Arqueros y Carmen Gallardo, y los periodistas señores Marcos Machuca y Víctor Vargas.

I. CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1) Idea matriz o fundamental del proyecto.

La idea matriz del proyecto apunta a mejorar las capacidades docentes de conducción y desarrollo en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula y, a mejorar la calidad de la educación que reciben las niñas y los niños, mediante el perfeccionamiento de la formación inicial docente aumentando los requisitos para la selección de estudiantes de pedagogía y mejorando la información disponible en el sistema de formación inicial en relación a la evaluación diagnóstica. Asimismo, procura apoyar la inmersión de profesores principiantes en establecimientos educacionales por medio de la inducción, fortalecer el desarrollo profesional docente para promover el avance en la carrera profesional, crear un sistema de desarrollo profesional docente y aumentar las horas no lectivas.

2) Normas de quórum especial.

Tiene el carácter orgánico constitucional el artículo 3°, que modifica el artículo 46, letra g) de la ley N° 20.370, General de Educación, contenida en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 2009. Este artículo fue sometido a control previo de constitucionalidad por parte del Tribunal Constitucional, el cual, mediante rol N° 1363 (considerando décimo), de fecha 28 de julio de 2009, declaró que era constitucional -con algunas prevenciones- y que revestían carácter orgánico constitucional. Tal como el propio Tribunal lo ha declarado en diversos fallos (entre ellos, rol 548 considerando séptimo), y lo dispone la propia Carta Fundamental en su artículo 66, las normas que modifican a una ley orgánica constitucional revisten su misma naturaleza.

El proyecto no contempla normas de quórum calificado.

3) Votación en general del proyecto de ley.

El proyecto fue rechazado, en general, por 5 votos a favor y 8 abstenciones. Votaron por la afirmativa la diputada Camila Vallejo Dowling (Presidenta) y los diputados Fidel Espinoza Sandoval, Giorgio Jackson Drago, Alberto Robles Pantoja y Mario Venegas Cárdenas. Se abstuvieron las diputadas Cristina Girardi Lavín, María José Hoffmann Opazo y Yasna Provoste Campillay y los diputados Jaime Bellolio Avaria, Rodrigo González Torres, Romilio Gutiérrez Pino, Felipe De Mussy Hiriart (en reemplazo del diputado José Antonio Kast Rist) y Felipe Kast Sommerhoff.

4) Normas que requieren trámite de Hacienda.

En atención a que el proyecto fue rechazado en general por la Comisión no requiere ser conocido, en esta ocasión, por la Comisión de Hacienda.

5) *Diputado informante.*

Se designó diputado informante al señor Romilio Gutiérrez Pino.

II. ANTECEDENTES DEL PROYECTO.

A) *Fundamentos.*

Según se expresa en el mensaje remitido por S.E. la Presidenta de la República, el proyecto de fundamenta en lo siguiente:

1. Mejorar la formación inicial aumentando los requisitos para la selección de estudiantes de pedagogía.

Una de las condiciones para el mejoramiento en educación, de amplio consenso a nivel nacional e internacional, consiste en aumentar la selectividad en el ingreso a la Formación Inicial Docente (FID). Sin embargo, la FID en Chile posee una alta desregulación, reflejada en la coexistencia de programas de pedagogía con y sin aplicación de procesos de selectividad. Actualmente, hay más de 93.000 estudiantes de carreras de pedagogía, que se distribuyen en 70 instituciones de educación superior (47 acreditadas) y 863 programas (solo 363 acreditados por 4 años o más y 240 no acreditados). Cada año ingresan, en promedio, 17.500 estudiantes y se titulan alrededor de 15.000. De los titulados, aproximadamente un tercio ingresa a ejercer en el sistema escolar al año siguiente del egreso, aunque con una alta tasa de deserción en los primeros 5 años.

La política de formación inicial docente debe avanzar hacia un sistema que seleccione a los mejores estudiantes para las carreras de pedagogía para el conjunto de las instituciones de educación superior, debiendo, para ello, aplicar procesos de selección vía Prueba de Selección Universitaria (PSU) o los mejores promedios de notas de educación media o modelos de detección de talentos y vocaciones (propedéuticos), pudiendo utilizar una combinación de ellos.

2. Mejorar la información disponible en el sistema de formación inicial en relación a la evaluación diagnóstica para la formación inicial docente.

El año 2008, la Evaluación Inicia tenía por propósito generar un instrumento para retroalimentar a las instituciones vinculadas con la Formación Inicial Docente (FID). El Decreto Supremo N° 96, de 2009, del Ministerio de Educación, que fija las líneas de acción del Programa Inicia refiere a la confección y aplicación de una Evaluación Diagnóstica para estudiantes de Pedagogía. Sin embargo, en la actualidad, la Evaluación Inicia presenta un gran obstáculo para concretar su cometido, pues por su carácter voluntario para los estudiantes y las instituciones, sus resultados no reflejan representativamente la realidad de la formación de las pedagogías en el país.

Por lo anterior, se establecerá un modelo de desarrollo de evaluación diagnóstica representativa y consistente con los proyectos nacionales de mejora de la formación inicial docente. Dicho modelo estará asociado a los estándares vigentes para la formación inicial de profesores, generando oportunidades para una buena gestión de la información que de ella derive, permitiendo, a su vez, retroalimentar a las instituciones responsables de su mejora de continua. Las principales medidas para esto son:

- Instalar en las carreras de pedagogía la cultura de la evaluación diagnóstica, al servicio de la mejora de los procesos de formación inicial.
- Generar información significativa para el fortalecimiento de la formación inicial docente.
- Aplicar de manera obligatoria la evaluación diagnóstica a todos los programas formadores de docentes.
- Perfeccionar los procesos de construcción de los instrumentos que conforman la referida evaluación.

3. Apoyar la inmersión de profesores principiantes en establecimientos educacionales por medio de la inducción.

Diversas investigaciones nacionales e internacionales demuestran consistentemente la relevancia de apoyar al profesor principiante en sus primeros años de docencia, ya que es un período crucial para mejorar los niveles de satisfacción y eficacia en su labor y para evitar su temprana deserción del sistema, que en Chile llega alrededor del 40%, al quinto año de ejercicio docente, según estudios elaborados por investigaciones de la Universidad de Chile.

El año 2005 una Comisión Experta instalada por el Ministerio de Educación, recomendó la creación de un sistema de inducción, idea que fue recogida el año 2010 por el “Panel de Expertos para una Educación de Calidad”.

El año 2006 el Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) llevó a cabo un piloto de formación de mentores en colaboración con la Universidad Católica de Temuco. Posteriormente, el año 2008, se suma a la iniciativa la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y el 2009 se incorporan las Universidades de Playa Ancha, de La Serena y Alberto Hurtado. En total se forman alrededor de 140 mentores. Paralelamente, el Programa Inglés Abre Puertas del Ministerio de Educación formó a una centena de profesores mentores en inglés.

4. Fortalecer el desarrollo profesional docente para promover el avance en la carrera profesional.

El desarrollo profesional docente se define como el proceso de formación y enriquecimiento permanente de las capacidades docentes y la adquisición crítica de conocimientos, habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar

con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de la vida docente. Aunque se asocia con actualización curricular, sus objetivos son más amplios ya que “dependen mucho de los contextos escolares en que trabajan los docentes” (Ávalos, 2007).

La actividad profesional del docente se articula en torno al reconocimiento en la carrera docente, de un conjunto de actividades abordadas como un saber hacer, fundado y responsable, que en el marco de una comunidad educativa, contribuyen a resolver los desafíos. El conocimiento sobre el saber enseñar se reconoce como tal, relevando el protagonismo del docente en una organización que reconoce y estimula su liderazgo pedagógico con proyección en la comunidad. Sentada su capacidad de intervenir liderando procesos educativos, se promueve la valoración de su actividad profesional a la luz de su manejo del currículum y su apropiación, el aprendizaje de sus estudiantes, las necesidades sociales, institucionales y comunitarias en un contexto inclusivo, con expectativas de llevar adelante un proceso educativo que permita el desarrollo de las máximas potencialidades de todos y todas.

El nuevo sistema de formación en desarrollo que se establece en esta carrera, propone mejorar sus capacidades para el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizajes de sus alumnos, reforzando, el ejercicio de su profesionalidad.

Lo anterior sugiere un diseño que atendiendo a diagnósticos específicos, levantados por los futuros Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente del CPEIP, utilizando, además, la información que deviene de los procesos de certificación de la carrera, se proponga metas realizables y la generación de redes, que cubran escuelas y territorios, y sea liderado por docentes destacados.

Este último factor es crucial de sopesar. El país cuenta con una cultura incipiente de trabajo colaborativo, dificultada por un legado autoritario y lógicas de cuasi mercado en el sistema educativo; por lo que cabe recuperar la experiencia acumulada de iniciativas de aprendizaje entre pares, a fin de nutrir el nuevo diseño que transitará desde el modelo tradicional de formación en servicio (transmisión) hacia uno de desarrollo profesional transformativo.

5. Sistema de desarrollo profesional docente.

El sistema entrega a los docentes un marco explícito, conocido y motivador para el desarrollo profesional y personal, mejorando las condiciones para su formación inicial, el tránsito al ejercicio de la profesión y el ejercicio de la docencia, aportando de mejor manera a los objetivos buscados por el sistema educativo chileno. Considera tramos de desarrollo profesional, evolución de las remuneraciones y establece un sistema de apoyo para el avance en la carrera.

Criterios orientadores del sistema:

- Atraer a estudiantes con vocación y habilidades para la docencia.

- Incrementar la retención de docentes en el sistema escolar y parvulario.
- Reconocer el desempeño docente, valorando el mérito e impulsando el desarrollo continuo.
- Promover la distribución equitativa de los docentes en el sistema educativo.
- Reconocer y asegurar oportunidades de desarrollo profesional a las y los docentes.
- Vincular el desarrollo profesional de las y los docentes con las necesidades de los establecimientos educacionales y sus territorios.
- Mejorar las condiciones de ejercicio de la docencia.
- Incorporar a profesores de aula, educadoras de párvulos, educadoras diferenciales, profesores de la modalidad técnico profesional, en directa relación con los perfiles que se requieren para cada nivel.
- Incorporar de manera universal y obligatoria a los docentes que se desempeñan en el conjunto de establecimientos que reciben financiamiento público, salvo para los docentes que se encuentren a cinco años de jubilar, en cuyo caso podrán optar por permanecer en el sistema actual. Además, será obligatoria para todos aquellos que ingresan al ejercicio de la profesión docente en dichos establecimientos.
- Avanzar en la carrera abre oportunidades para que los docentes asuman otras responsabilidades y roles, en el establecimiento educacional.
- Implementar un sistema de formación para apoyar el avance del docente una vez que alcance un tramo de desarrollo profesional.
- Propender a un aumento en las remuneraciones y una evolución de las mismas, en línea con otras profesiones similares. El desempeño en establecimientos vulnerables incrementará las rentas del docente, cuando éste se encuentre en los tramos superiores de la carrera. Adicionalmente, ningún docente verá reducida sus remuneraciones por el ingreso a la carrera.

El ingreso al sistema de desarrollo profesional no significa aumentar los costos para los sostenedores y administradores.

El objetivo de esta iniciativa legal apunta a establecer un Sistema de Desarrollo Profesional que propone fortalecer las capacidades profesionales docentes, en el contexto de una trayectoria conocida y estimulante, para mejorar sus capacidades de conducción y desarrollo en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula y mejorar la calidad de la educación que reciben nuestras niñas y niños.

Para avanzar en este propósito, el proyecto aborda tres dimensiones de la profesión, necesarias para la excelencia en el ejercicio profesional docente:

1. Asegurar la calidad de la formación inicial de los docentes.

Este proyecto busca establecer una regulación más exigente para la formación inicial de los profesionales de la educación, tanto respecto de las instituciones que podrán impartir las carreras de pedagogías, como de los programas así como de los requisitos de selectividad de los estudiantes que podrán acceder a matricularse en dichas carreras.

Al efecto, para impartir carreras de pedagogía y otorgar títulos profesionales de profesores(as) o educadores(as), las universidades deberán contar con la acreditación institucional y de sus respectivos programas y carreras de pedagogías.

Se considera aplicar de manera obligatoria una evaluación diagnóstica en el cuarto año de la carrera, a fin de obtener información sobre el proceso formativo que llevan a cabo las universidades, que permita identificar las fortalezas y debilidades de aquel y establecer una política para la mejora continua de la mallas curriculares y programas de formación de profesores y profesoras.

Asimismo, se aumenta selectividad considerando una combinación de puntaje Prueba de Selección Universitaria promedio (Lenguaje y Matemáticas), como expresión del rendimiento estándar del estudiante y su promedio de notas de egreso de enseñanza media, como indicador de rendimiento en contexto local. Ambos criterios han probado ser predictores satisfactorios de éxito académico en la Educación Superior. No obstante, la combinación exige cumplir uno de los dos requisitos; el uso único de puntajes Prueba de Selección Universitaria o de promedio de notas como requisito de ingreso, podría conllevar consecuencias demasiado severas sobre la matrícula promedio de ingreso anual.

De manera complementaria, avanza a establecer modelos de captación temprana de jóvenes con intereses y talentos pedagógicos, de manera de enriquecer los procesos de incorporación de estudiantes de pedagogía y el reconocimiento de las capacidades de desarrollo de la formación docente temprana.

2. Apoyar la inserción laboral de los profesionales de la educación.

Se establece y regula un sistema de inducción para profesores principiantes, apoyado a través de mentorías, y orientado a desarrollar su autonomía profesional y a facilitar su inserción en las comunidades educativas que adscriben al sistema de desarrollo profesional docente.

Con lo anterior esta iniciativa recoge una política destinada a:

- Generar dispositivos de acompañamiento a la construcción temprana de la profesionalidad docente.
- Incidir sustantivamente en la disminución del porcentaje de deserción del sistema escolar de los profesores principiantes.

3. Desarrollo permanente de políticas de formación para el desarrollo profesional de los docentes.

Con esta iniciativa se pretende modernizar el concepto de formación y perfeccionamiento basada en la concepción tradicional de instrumentos y destinada a obtener un beneficio pecuniario, a una nueva formación para el desarrollo profesional enfocada a fortalecer las capacidades profesionales docentes, en el contexto de un sistema de desarrollo profesional, para mejorar sus capacidades de guiar y dirigir los procesos de enseñanza y aprendizaje de los alumnos y reforzar el ejercicio de su profesionalidad.

4. Creación de un Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

El proyecto instala un sistema de desarrollo profesional docente que promueve el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de experiencia, competencias y conocimientos y, a su vez, ofrece una trayectoria profesional atractiva en la función de aula.

El sistema distingue dos fases de dicho desarrollo, para ello, el desarrollo profesional docente está estructurado en tres tramos que culminan con el nivel de desarrollo esperado para un buen ejercicio de la docencia y, en dos tramos de carácter voluntario para aquellos docentes que, una vez alcanzado el nivel esperado, deseen potenciar su desarrollo profesional.

El ingreso al sistema de desarrollo profesional y de avance de un tramo al siguiente se realiza mediante un proceso de certificación, el cual utiliza dos instrumentos, una prueba que evalúa los conocimientos disciplinarios y un portafolio enriquecido que registra evidencias sobre sus competencias pedagógicas.

El tramo inicial es la etapa de ingreso al sistema de desarrollo profesional docente, y el profesional que no logra avanzar al tramo siguiente transcurridos dos procesos de certificación, deberá abandonar el sistema y ser desvinculado.

El tramo temprano es la etapa intermedia del desarrollo profesional docente y los docentes que, en la certificación del tramo de desarrollo inicial destaquen en su certificación, podrán saltarse este tramo temprano, pasando directamente al tramo de desarrollo avanzado.

El tramo avanzado es la etapa óptima del desarrollo profesional docente, al que podrán acceder los profesionales de la educación y que acredita experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios deseados para un buen ejercicio profesional docente. Las y los docentes que alcancen este nivel de desarrollo, tendrán la posibilidad de acceder a cargos directivos y a otras oportunidades de desarrollo profesional, como profesor mentor, curricularista, jefaturas de equipo de profesionales, entre otros.

Para aquellos docentes de aula que, una vez alcanzado el tramo de desarrollo profesional avanzado, deseen continuar progresando en la carrera, se crean dos tramos de desarrollo adicional y voluntarios, cuya

certificación será de carácter voluntario: tramo de desarrollo superior y tramo de desarrollo experto.

Podrán acceder al tramo superior quienes cuenten con una experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios por sobre lo deseado para un buen ejercicio profesional docente.

Finalmente, podrán acceder al tramo experto quienes cuenten con una experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios de excelencia para el ejercicio profesional docente.

5. Aumento de las Horas no Lectivas.

Finalmente, el proyecto de ley establece un aumento gradual de las horas no lectivas para los contratos docentes, condición indispensable para mejorar las condiciones de trabajo de los docentes y avanzar a una educación de calidad.

B) Comentario sobre el articulado del proyecto.

El proyecto consta de 10 artículos permanentes y 47 disposiciones transitorias.

El artículo 1° introduce modificaciones en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070.

El artículo 2° modifica la ley N° 20.129, que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, en su artículo 27° y agrega un nuevo artículo 27° bis.

El artículo 3° suprime una frase del párrafo segundo del literal g) del artículo 46 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 2010, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370 con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005 (ley General de Educación), relativo a los requisitos para el reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales que impartan enseñanza en los niveles de educación parvularia, básica y media.

El artículo 4° introduce modificaciones en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación, sobre subvención del Estado a establecimientos educacionales.

El artículo 5° modifica la ley N° 19.410, que modifica la ley N° 19.070, sobre Estatuto de Profesionales de la Educación, el decreto con fuerza de ley N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación, sobre subvenciones a establecimientos educacionales, y otorga beneficios que señala.

El artículo 6° introduce modificaciones en la ley N° 19.598, que otorga un mejoramiento especial para los profesionales de la educación que indica.

El artículo 7° introduce modificaciones en la ley N° 19.715, que otorga un mejoramiento especial de remuneraciones para los profesionales de la educación.

El artículo 8° modifica la ley N° 19.933, que otorga un mejoramiento especial a los profesionales de la educación que indica.

El artículo 9° introduce modificaciones en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio de Educación, que fija las normas que estructuran y organizan el funcionamiento y operación de la asignación de excelencia pedagógica y la red maestros de maestros, a que se refieren los artículos 14 a 18 de la ley N° 19.715.

El artículo 10 deroga el decreto con fuerza de ley N° 2, de 2012, del Ministerio de Educación, que fija las normas que reestructuran el funcionamiento, el monto de los beneficios y el número de beneficiarios de la asignación de excelencia pedagógica a que se refieren los artículos 14 y 15 de la ley N° 19.715.

Disposiciones transitorias

Párrafo 1° Disposiciones generales

El artículo primero señala que la presente ley entrará en vigencia en la fecha de su publicación, sin perjuicio de lo establecido en los artículos transitorios siguientes.

El artículo segundo establece la entrada en vigencia de la disminución de las horas lectivas (2018). Además, establece el máximo de horas de aula, a partir del año escolar de 2016.

El artículo tercero dispone que los profesionales de la educación a quienes les falten cinco o menos años para la edad legal de jubilación podrán mantener su última remuneración mensual devengada, siempre que cumplan determinadas condiciones.

El artículo cuarto contempla la opción de que los profesionales de la educación se acojan a lo establecido en el inciso final del artículo 70 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación (sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñen en funciones de docencia de aula, de carácter formativo), en cuyo caso no podrán acceder al proceso de certificación establecido en la presente ley.

El artículo quinto determina que las derogaciones y modificaciones a las asignaciones y demás beneficios pecuniarios establecidos en diversos numerales y artículos de esta ley, no se aplicarán a aquellos profesionales de la educación que no se rijan por lo establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, salvo una situación. Asimismo, se refiere a la incompatibilidad de la asignación por desempeño en condiciones difíciles.

El artículo sexto consulta una norma de excepción al artículo anterior, que permite a los profesionales de la educación que sean beneficiarios de

determinadas asignaciones continuar percibiéndolas, en los términos establecidos en las leyes que las regulan, entre otros aspectos.

El artículo séptimo establece el plazo de vigencia del artículo tercero de la presente ley (5 años).

Párrafo 2°

Transición para los profesionales que se desempeñan en el sector municipal

El artículo octavo prescribe que los profesionales de la educación que a la entrada en vigencia de la presente ley sean parte de dotaciones de establecimientos educacionales del sector municipal serán asignados a los tramos del desarrollo profesional docente establecidos en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, de conformidad a los artículos siguientes.

Los artículos noveno, décimo, undécimo, duodécimo, decimotercero, decimocuarto, decimoquinto y decimosexto fijan la forma en que se realizará asignación a los tramos del desarrollo profesional docente.

El artículo decimoséptimo establece el plazo para postular al proceso de inducción para los profesionales de la educación principiantes, conforme lo establecido en el artículo 18 B del nuevo título II del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación (2017).

El artículo decimoctavo dispone que la entrada en vigencia de la presente ley no implicará la disminución de las remuneraciones de aquellos profesionales de la educación que ingresen al desarrollo profesional docente por la aplicación de las disposiciones transitorias del presente párrafo, y fija el método para el cálculo de las diferencias que se generen y su forma de pago.

El artículo decimonoveno excluye de la aplicación de lo establecido en el inciso tercero del artículo 24 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación (término de la relación laboral por calificación en desempeño básico o insatisfactorio) a los profesionales de la educación que, a la entrada en vigencia de la presente ley, se desempeñen como directores o en cargos de exclusiva confianza de éste y el plazo.

El artículo vigésimo exceptúa de la aplicación, por el plazo que indica, de lo establecido en el inciso cuarto del artículo 25 (término de la relación laboral por pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente) para profesionales de la educación que, a la entrada en vigencia de la presente ley, se encuentren designados a contrata o contratados a plazo, en una dotación del sector municipal.

Párrafo 3° Transición para los profesionales que se desempeñan en el sector particular subvencionado y establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980

El artículo vigésimo primero dispone que dichos profesionales seguirán rigiéndose por una relación laboral de derecho privado, sin perjuicio

que les resultará aplicable el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997 del Ministerio de Educación.

El artículo vigésimo segundo establece que la aplicación del Título III de decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, a los profesionales señalados en el artículo anterior será gradual en un proceso dividido en dos etapas.

El artículo vigésimo tercero señala que la primera etapa comenzará el año 2018 y finalizará el año 2025, y será de carácter voluntaria para los sostenedores o administradores de los establecimientos en que aquellos se desempeñen, conforme los cupos de docentes que se dispongan para ello.

El artículo vigésimo cuarto dice que el Ministerio de Educación dispondrá anualmente, durante el período señalado en el artículo anterior, el número total de cupos y establece un mínimo de cupos.

El artículo vigésimo quinto fija la forma y plazo de postulación a los cupos.

El artículo vigésimo sexto se coloca en la situación de que haya un mayor número de profesionales de la educación que cupos disponibles y establece la forma de resolución.

El artículo vigésimo séptimo dispone que los profesionales de la educación dependientes de establecimientos educacionales de sostenedores adjudicatarios de los cupos señalados en el artículo anterior, sean asignados a los tramos del desarrollo profesional docente de conformidad a los artículos noveno, décimo, undécimo, duodécimo, décimo tercero y décimo cuarto transitorios anteriores, según corresponda y establece el plazo en que se deberá dictar la resolución que señalará el tramo asignado y el bienio que corresponda a dichos profesionales la que surtirá sus efectos, para todos los efectos legales, el mes de julio del año siguiente a la postulación.

El artículo vigésimo octavo establece que desde el mes de julio de 2027, se regirán por el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, los profesionales de la educación dependientes de sostenedores o administradores regidos por el presente párrafo.

El artículo vigésimo noveno fija el mes en que el Centro dictará una resolución en que rijan para los profesionales de la educación señalados en el artículo anterior y le impone una obligación de información a los sostenedores.

El artículo trigésimo establece el plazo que los profesionales de la educación principiantes tendrán para postular al proceso de inducción.

El artículo trigésimo primero dispone que la entrada en vigencia de la presente ley no implicará la disminución de las remuneraciones de aquellos profesionales de la educación que se desempeñen en el sector regulado en el presente párrafo y fija el método para el cálculo de las diferencias que se generen y su forma de pago.

Párrafo 4° Transición para la formación de los profesionales de la educación

El artículo trigésimo segundo trata de las carreras y programas de pedagogía que, a la fecha de la publicación de la presente ley se encuentren acreditadas y aquellas universidades que no lo hayan sido, estableciéndoles un plazo al efecto.

El artículo trigésimo tercero se refiere a los requisitos para la admisión universitaria señalados en el artículo 27 bis letra b) de la ley N° 20.129, que se introducen mediante la presente ley y su entrada en vigencia el año 2020. Establece gradualidad para los procesos de admisión universitaria de los años 2016 y 2017.

Párrafo 5°

Transición para los profesionales que se desempeñan en establecimientos que atiendan estudiantes con necesidades educativas especiales

El artículo trigésimo cuarto regula el acceso al desarrollo profesional docente de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos que, de conformidad a lo establecido en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación y su reglamento, sean escuelas de educación especial.

El artículo trigésimo quinto fija un plazo máximo para la habilitación a los tramos del desarrollo profesional docente y establece que se considerará únicamente una prueba escrita que elaborará e implementará el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación.

El artículo trigésimo sexto impone al Centro implementar el instrumento de evaluación señalado en el artículo anterior el año 2017 para las respectivas asignaciones de tramo al año 2018, las que surtirán sus efectos legales desde el mes de julio del mismo año.

El artículo trigésimo séptimo fija los parámetros de evaluación de la prueba de conocimientos disciplinarios, que deberá certificar el Centro.

El artículo trigésimo octavo dispone que la entrada en vigencia de la presente ley no implicará la disminución de las remuneraciones de aquellos profesionales de la educación que se desempeñen en los establecimientos regulados en este párrafo.

Párrafo 6°

Aplicación del desarrollo profesional docente para el nivel parvulario.

El artículo trigésimo noveno establece que el decreto con fuerza de ley N° 1 del Ministerio de Educación, de 1997 y las modificaciones introducidas en la presente ley, se aplicarán a contar del año 2020 para los profesionales de la educación regidos por el título VI.

El artículo cuadragésimo señala que los profesionales de la educación señalados en el inciso anterior que, al año 2024, no se encuentren certificados en conformidad a esta ley, serán asignados al tramo inicial de

desarrollo profesional docente, salvo los profesionales principiantes, quienes se regirán por las reglas especiales que para ellos establece esta ley.

El artículo cuadragésimo primero fija el plazo de postulación al proceso de inducción para los profesionales de la educación principiantes.

El artículo cuadragésimo segundo impone al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas realizar la coordinación técnica para la adecuada implementación del proceso de certificación y un plazo para su realización.

El artículo cuadragésimo tercero faculta al Presidente de la República para que dentro de un año, contado desde la publicación de esta ley, regule las materias que se señalan.

El artículo cuadragésimo cuarto establece restricciones al uso de la facultad delegada por el artículo anterior.

Párrafo 7° Otras disposiciones transitorias

El artículo cuadragésimo quinto hace aplicable lo dispuesto en la letra a) del artículo cuarto de la presente ley a los sostenedores, una vez que rija para sus profesionales de la educación lo establecido en el Título III de decreto con fuerza de la ley N° 1 de 1997, del Ministerio de Educación.

El artículo cuadragésimo sexto establece que lo dispuesto en los numerales 2), 3) y 4) del artículo 4° de esta ley comenzará a regir a partir del inicio del año escolar 2018. Además, establece el valor de la U.S.E. para el año escolar 2016 y 2017 por alumno para cada nivel y modalidad de la enseñanza.

El artículo cuadragésimo séptimo dispone que el aporte establecido en el artículo 4° del decreto ley N° 3.166, de 1980, se aumentará en el mismo porcentaje y oportunidad en que se aumente la subvención de escolaridad conforme al artículo anterior.

C) *Informe financiero.*

El Ejecutivo acompañó a esta iniciativa un informe financiero, que se reseña a continuación, en cuanto a sus efectos sobre el presupuesto fiscal.

El proyecto plantea una nueva carrera profesional docente, que promueve el desarrollo de los profesionales de la educación en su desempeño profesional en los establecimientos educacionales, constituyendo uno de los pilares fundamentales de la Reforma Educacional.

A este Sistema de Desarrollo Profesional se incorporarán todos los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales del sector municipal y particular subvencionado, los regidos por el Decreto Ley N° 3166, del año 1380, y de las instituciones públicas y privadas de educación parvularia que perciben aportes permanentes para la operación y funcionamiento de sus establecimientos. Ello con la gradualidad que en cada caso se establece.

Con esta propuesta se promueve que el sistema educacional chileno pueda contar desde la educación parvularia, básica y media, con un cuerpo de docentes que fortalezca el mejoramiento de la educación en sus diversos niveles educacionales.

La propuesta considera los siguientes procesos para el desarrollo profesional docente:

1. En el ámbito de la Formación Inicial de Docente se establece la obligación que las universidades, las carreras y programas estén acreditados, aumentar la selectividad de los alumnos que ingresan a las carreras de educación y se hace obligatoria la evaluación diagnóstica de los futuros profesionales de la educación.

2. Se establece un Proceso de Inducción y Mentoría, destinado a apoyar la inserción laboral de los profesionales de la educación, para lo cual los docentes principiantes contarán con el apoyo de un profesor con experiencia y capacidades especiales para esta etapa, por un plazo de hasta 10 meses.

3. El Sistema de Desarrollo Profesional promueve el avance de los profesionales de la educación a un nivel esperado de experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios para un buen ejercicio de la docencia, estructurados en tres tramos obligatorios para alcanzar dicho nivel esperado, esto es los tramos Inicial, Temprano y Avanzado.

Además, la estructura de desarrollo profesional comprende dos tramos de certificación voluntaria, los tramos Superior y Experto. El ingreso y avance en el sistema de desarrollo profesional se produce a través de un proceso de certificación mediante una prueba que evalúa los conocimientos disciplinarios y un portafolio que registra las evidencias sobre las competencias pedagógicas, unido a requisitos de experiencia de acuerdo a los años de servicio profesional como maestro.

Esta trayectoria de desarrollo profesional involucra la asociación de mejoramiento de las remuneraciones de los profesionales de la educación:

Para un profesional de la educación con 44 horas de contrato y 15 bienios la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional alcanza el siguiente monto mensual:

	Monto mensual \$
-Tramo Inicial	299.992
-Tramo Temprano	330.000
-Tramo Avanzado	511.500
-Tramo Superior	792.836
-Tramo Experto	1.228.876

4. Adicionalmente, se establecen nuevas remuneraciones, a saber:

-La Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos prioritarios.

-La Nueva Bonificación de Reconocimiento Profesional, que se incrementa a \$228.258 por título y \$76.086 por mención para una jornada de 30.

5. Finalmente, se modifica el porcentaje de horas lectivas de los contratos de trabajo de los profesionales de la educación de 75% a un 65%, aumentando de un 25% de horas no lectivas a un 35%, con el propósito de ampliar el tiempo para que los docentes preparen apropiadamente el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Efectos del Proyecto sobre el Presupuesto Fiscal.

A continuación se presentan los ítems que representan mayores gastos fiscales producto del proyecto de ley, que se determinan con los siguientes supuestos:

El mayor costo por remuneraciones docentes municipales incluye la entrada a la carrera de la totalidad de los docentes del sector municipal en julio de 2017. Desde el año 2018 a 2025, se asume que todos los docentes se evalúan. Por último para el régimen, se considera que, dada la mayor selectividad en las carreras de pedagogía, los docentes tendrán mejores resultados en el futuro y se concentrarán en mayor proporción en los tramos superiores de certificación.

El mayor costo por remuneraciones docentes del sector particular incluye su entrada gradual a la carrera entre los años 2019 a 2025. El régimen se determina con el mismo criterio utilizado para los docentes municipales.

Ambos cálculos consideran la reducción gradual de las asignaciones que se derogan producto de esta ley.

El costo de horas lectivas considera una disminución a un 70% para los años 2016 y 2017 y a un 65% a contar del año 2018.

El costo por mentorías corresponde a una incorporación gradual de mentores a contar del año 2017 hasta el régimen, en el cual se atenderá a un total de 10.000 docentes principiantes.

El costo por concepto de entrada de la educación parvularia a la Carrera asume la entrada de las educadoras JUNJI, VTF e Integra el año 2020, considerando además un aumento de cobertura acorde con la meta de programa de gobierno. El régimen se determina con el mismo criterio utilizado para los docentes municipales.

Se considera un mayor costo de operación asociado a la puesta en marcha de este proyecto de ley, en el proceso de certificación, formación e inducción de docentes.

Dada la gradualidad dispuesta en la ley para su aplicación, se muestra a continuación un detalle de la evolución del mayor gasto fiscal anual:

Millones de \$ 2015

Detalle \ Año	2016	2017	2018	2019	2025	Régimen
Remuneraciones Docentes Municipales	0	141.357	285.329	257.773	243.629	452.992
Remuneraciones Docentes Part. Subvencionados	0	0	0	79.126	280.968	522.418
Disminución de Horas Lectivas	131.140	137.839	260.951	265.890	300.335	346.206
Mentorías	0	4.793	9.587	14.380	19.173	19.173
Remuneraciones Parvularias	0	0	0	0	54.380	128.483
Costos Operación CPEIP	1.337	2.687	2.687	3.106	5.619	5.619
Total	132.476	286.676	558.554	620.275	904.104	1.474.892

D) Incidencia en la legislación vigente.

1. Constitución Política de la República.

El artículo 19 asegura a todas las personas:

10°. El derecho a la educación.

La educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida.

Los padres tienen el derecho preferente y el deber de educar a sus hijos. Corresponderá al Estado otorgar especial protección al ejercicio de este derecho.

Para el Estado es obligatorio promover la educación parvularia, para lo que financiará un sistema gratuito a partir del nivel medio menor, destinado a asegurar el acceso a éste y sus niveles superiores. El segundo nivel de transición es obligatorio, siendo requisito para el ingreso a la educación básica.

La educación básica y la educación media son obligatorias, debiendo el Estado financiar un sistema gratuito con tal objeto, destinado a asegurar el acceso a ellas de toda la población. En el caso de la educación media este sistema, en conformidad a la ley, se extenderá hasta cumplir los 21 años de edad.

Corresponderá al Estado, asimismo, fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles; estimular la investigación científica y tecnológica, la creación artística y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación.

Es deber de la comunidad contribuir al desarrollo y perfeccionamiento de la educación.

11°. La libertad de enseñanza incluye el derecho de abrir, organizar y mantener establecimientos educacionales.

La libertad de enseñanza no tiene otras limitaciones que las impuestas por la moral, las buenas costumbres, el orden público y la seguridad nacional.

La enseñanza reconocida oficialmente no podrá orientarse a propagar tendencia político partidista alguna.

Los padres tienen el derecho de escoger el establecimiento de enseñanza para sus hijos.

Una ley orgánica constitucional establecerá los requisitos mínimos que deberán exigirse en cada uno de los niveles de la enseñanza básica y media y señalará las normas objetivas, de general aplicación, que permitan al Estado velar por su cumplimiento. Dicha ley, del mismo modo, establecerá los requisitos para el reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales de todo nivel.

2. Decreto con fuerza de ley N° 1, de 2009, del Ministerio de Educación.

Este decreto fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370, con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, esto es, la ley General de Educación.

En su artículo 46 establece que el Ministerio de Educación reconocerá oficialmente a los establecimientos educacionales que impartan enseñanza en los niveles de educación parvularia, básica y media, cuando así lo soliciten y cumplan con los requisitos que señala a continuación.

La letra g) establece que deben tener el personal docente idóneo que sea necesario y el personal asistente de la educación suficiente que les permita cumplir con las funciones que les corresponden, atendido el nivel y modalidad de la enseñanza que impartan y la cantidad de alumnos que atiendan.

Añade la letra que en la educación media, se entiende por docente idóneo al que cuente con el título de profesional de la educación del respectivo nivel y especialidad cuando corresponda, o esté habilitado para ejercer la función docente según las normas legales vigentes.

El proyecto elimina las oraciones siguientes: “, o esté en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres, de una universidad acreditada, en un área afín a la especialidad que imparta, para lo

cual estará autorizado a ejercer la docencia por un período máximo de tres años renovables por otros dos, de manera continua o discontinua y a la sola petición del director del establecimiento. Después de los cinco años, para continuar ejerciendo la docencia deberá poseer el título profesional de la educación respectivo, o estar cursando estudios conducentes a dicho grado o acreditar competencias docentes de acuerdo a lo que establezca el reglamento. Este reglamento sólo podrá establecer los instrumentos de evaluación de conocimientos disciplinarios y prácticas pedagógicas como el medio idóneo para acreditar competencias docentes.”

Los docentes, habilitados conforme a la ley y el personal asistente de la educación deberán, además, poseer idoneidad moral, entendiéndose por tal no haber sido condenado por crimen o simple delito de aquellos a que se refiere el Título VII del Libro II del Código Penal, o la ley N° 20.000, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes, o la ley N° 20.066, que sanciona la violencia intrafamiliar.

3. Ley N° 20.129.

Esta norma establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

En su artículo 27 establece que sin perjuicio de la necesaria acreditación, las carreras y programas de estudio conducentes a los títulos profesionales de Médico Cirujano, Profesor de Educación Básica, Profesor de Educación Media, Profesor de Educación Diferencial y Educador de Párvulos, deberán someterse obligatoriamente al proceso de acreditación establecido en este párrafo. En el caso de las carreras y programas indicados, la acreditación se aplicará siempre desde el primer año de funcionamiento de la respectiva carrera o programa.

Las carreras y programas actualmente vigentes deberán someterse al proceso de acreditación en un plazo no superior a dos años contados desde la fecha de publicación de esta ley.

Las carreras y programas de los señalados en el inciso primero que no cumplan con lo dispuesto en este artículo, sea porque no se presentan al proceso de acreditación o porque no logran ser acreditadas, no podrán acceder a ningún tipo de recursos otorgados directamente por el Estado o que cuenten con su garantía, para el financiamiento de los estudios de sus nuevos alumnos.

5. Decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998.

Esta norma fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1996, sobre subvención del Estado a establecimientos educacionales del Ministerio de Educación.

Su artículo 9° establece el valor unitario mensual de la subvención por alumno para cada nivel y modalidad de la enseñanza, expresado en unidades de subvención educacional (U.S.E.).

El artículo 12 determina el valor unitario por alumno de los establecimientos educacionales rurales que cumplan además con los requisitos señalados en este artículo.

El artículo 41 establece una subvención adicional especial por alumno, expresado en unidades de subvención educacional (U.S.E.).

6. Ley N° 19.410.

Esta ley modifica la ley N° 19.070, sobre Estatuto de Profesionales de la Educación, el decreto con fuerza de ley N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación, sobre subvenciones a establecimientos educacionales, y otorga beneficios que señala.

El artículo 8° señala que los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionado tienen derecho a percibir mensualmente, a partir desde el 1 de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto será determinado por cada sostenedor, ciñéndose al procedimiento a que se refiere el artículo 10 de esta ley, y una vez deducido el costo de la planilla complementaria a que se refiere el artículo 9°.

El artículo 10 establece la forma de determinar la bonificación proporcional a que se refiere el artículo 8° y la planilla complementaria establecida.

El artículo 11. Dispone que la bonificación proporcional establecida en el artículo 8° no se considerará como base para el cálculo de ninguna remuneración, asignación u otra bonificación que perciban los profesionales de la educación.

El artículo 12 prescribe que lo dispuesto en los artículos 7° a 11 de esta ley, sólo será aplicable en el sector municipal a los profesionales de la educación que desempeñen horas que figuren dentro de la dotación comunal docente, aprobada según las normas establecidas en la ley N° 19.070.

El artículo 13 establece que a partir desde el 1 de enero de 1995, se pagará a los establecimientos educacionales regidos por el decreto con fuerza de ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993, una subvención adicional especial para ese año, que corresponderá a un monto en pesos por alumno para cada nivel y modalidad de enseñanza, de acuerdo a la siguiente tabla.

El artículo 14 determina que los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos administrados conforme al decreto ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a los beneficios establecidos en los artículos 7° a 11 de esta ley.

7. Ley N° 19.598.

Esta norma otorga un mejoramiento especial para los profesionales de la educación que indica.

El artículo 1° sustituye para los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado, la bonificación proporcional establecida en el artículo 8° de la ley N° 19.410, vigente al 31 de enero de 1999, a partir desde el 1 de febrero de 1999, por la que resulte de aplicar los recursos dispuestos por ella y los que dispone esta ley, en todo lo que sea concerniente, y en las mismas forma, condiciones y procedimientos señalados en los artículos 8° al 11 de dicha ley.

El artículo 2° establece que lo dispuesto en la letra c) del artículo 10 de la ley N° 19.410 será aplicable, a partir de diciembre de 1998, en el mes de diciembre de cada año.

Por el artículo 8° se dispone que los recursos que reciban los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados, por concepto de aumento de subvención dispuesto en esta ley, serán destinados exclusivamente al pago de los siguientes beneficios: bonificación proporcional, bono extraordinario y planilla complementaria, establecidos en los artículos 8°, 9° y 10 de la ley N° 19.410; en la ley N° 19.504, y en este cuerpo legal.

El artículo 11 prescribe que los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos administrados conforme al decreto ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a los beneficios establecidos en los artículos 1° al 4° de esta ley.

8. Ley N° 19.715.

Esta ley otorga un mejoramiento especial de remuneraciones para los profesionales de la educación.

Su Título I, que se deroga, se refiere al Aumento de la Bonificación Proporcional y contempla los artículos 1° y 2°.

El artículo 1° sustituye para los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado la bonificación proporcional establecida en el artículo 8° de la ley N° 19.410, que fue reemplazada por el artículo 1° de la ley N° 19.598, vigente al 31 de enero de 2001, a partir del 1 de febrero de 2001, por la que resulte de aplicar los recursos dispuestos por dichas leyes y los que dispone esta ley, en todo lo que sea concerniente, y en las mismas formas, condiciones y procedimientos señalados en los artículos 8° al 11 de la ley N° 19.410.

El artículo 2° establece que para los efectos de la aplicación del beneficio establecido en la letra c) del artículo 10 de la ley N° 19.410, modificado por el artículo 2° de la ley N° 19.598, por los sostenedores del sector particular subvencionado, deberá considerarse, además, el aumento de la subvención dispuesta por esta ley.

El artículo 8°, cuyo inciso primero se reemplaza, dispone que los recursos que reciban los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados derivados de esta ley, por concepto de aumento de subvención, serán destinados exclusivamente al pago de los siguientes beneficios: incremento del valor hora vigente al 31 de enero de 2.001 y bonificación proporcional; así como del bono extraordinario y planilla complementaria, cuando corresponda, establecidos en los artículos 83 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, de Educación, 8°, 9° y 10 de la ley N° 19.410 y en las leyes N°s. 19.504 y 19.598.

En el artículo 10 se elimina la referencia a los artículos 1° y 2°, que se derogan. Dispone que los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos administrados conforme al decreto ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a los beneficios establecidos en los artículos 1° al 4° de esta ley.

El inciso final dispone que el mayor aporte que reciban los administradores de estas instituciones deberá destinarse exclusivamente al pago del valor hora, de la bonificación proporcional, del bono extraordinario y de la planilla complementaria, cuando proceda. En él se elimina la referencia a la bonificación proporcional y al bono extraordinario.

El artículo 14, que se deroga, contemplaba, a contar del año 2002, una Asignación de Excelencia Pedagógica para fortalecer la calidad en la educación y con el objeto de reconocer y destacar el mérito de los docentes de aula, favorecer su permanencia en el desempeño de estas funciones y facilitar la identificación de aquellos que manifiesten conocimientos, habilidades y competencias de excelencia.

El artículo 15, que también se deroga, establecía una Asignación de Excelencia Pedagógica, que se pagará a los docentes de aula, conforme a tramos a los que accederán de acuerdo al resultado que hayan obtenido en la evaluación que da origen a esta asignación y el grado de concentración de alumnos prioritarios del establecimiento en que se desempeñe. Para estos efectos, se entenderá por establecimiento educacional de alta concentración de alumnos prioritarios, aquellos que tengan, al menos, un 60% de concentración de alumnos prioritarios de acuerdo a la ley N° 20.248, hayan o no suscrito el convenio de igualdad de oportunidades y excelencia educativa a que se refiere dicha ley.

El artículo 16 dispone que el Ministerio de Educación establecerá un Programa de Apoyo a la Docencia, que se denominará Red “Maestros de Maestros”, en adelante la “Red”, con el propósito de fortalecer la profesión docente, mediante el aprovechamiento de las capacidades de los profesionales previamente acreditados como docentes de excelencia, a través de su contribución al desarrollo profesional del conjunto de los docentes de aula.

Se introducen algunas modificaciones en los requisitos que deben cumplir los docentes.

9. Ley N° 19.933.

Esta norma otorga un mejoramiento especial a los profesionales de la educación que indica.

El proyecto deroga el Capítulo I, que establece un aumento de la bonificación proporcional, que contiene los artículos 1°, 2° y 3°.

Por el artículo 1° se sustituía, a partir del 1 de febrero de 2004, para los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado la bonificación proporcional establecida en el artículo 8° de la ley N° 19.410, que fue reemplazada de acuerdo al artículo 1° de la ley N° 19.715, vigente al 31 de enero de 2004, por la que resulte de aplicar los recursos dispuestos por dichas leyes y los que dispone esta ley, en todo lo que sea concerniente, y en la misma forma, condiciones y procedimientos señalados en los artículos 8° al 11 de la ley N° 19.410.

El artículo 2° dispone que para los efectos de la aplicación del beneficio establecido en la letra c) del artículo 10 de la ley N° 19.410, modificado por el artículo 2° de la ley N° 19.598, por los sostenedores del sector particular subvencionado, deberá considerarse, además, el aumento de la subvención dispuesta por esta ley.

El artículo 3° establece que los aumentos de las remuneraciones de los profesionales de la educación del sector municipal que se produzcan como consecuencia de la aplicación de la presente ley no se absorberán por la planilla suplementaria de que trata el inciso segundo del artículo 4° transitorio de la ley N° 19.410.

El artículo 9° dispone que los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, del sector particular subvencionado y del regido por el decreto ley N° 3.166, de 1980, en razón de esta ley, por concepto de aumento de subvención o de aporte en su caso, serán destinados exclusivamente al pago de remuneraciones docentes.

Su inciso segundo, que se sustituye, establece que los recursos que reciban los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados derivados de esta ley, por concepto de aumento de subvención, serán destinados exclusivamente al pago de los siguientes beneficios: incremento del valor hora vigente al 31 de enero de 2004; así como de los incrementos del valor hora para los años 2005 y 2006 dispuestos en el artículo 10 de esta ley y nuevo valor de la bonificación proporcional, del bono extraordinario y, cuando corresponda, planilla complementaria, establecidos en los artículos 83 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, y artículos 8°, 9° y 10 de la ley N° 19.410.

Su inciso tercero, que se deroga, dice que “Con todo, para los efectos del cumplimiento de lo establecido en el inciso primero del presente artículo, a partir del año 2007 y hasta el año 2010, en los meses de diciembre de cada año se aplicará el mecanismo dispuesto en la letra c) del artículo 10 de

la ley N° 19.410, en términos de comparar lo percibido por aplicación de los artículos 6°, 7° y 8° de la presente ley en el año de que se trate y lo pagado en similar período por concepto de incremento del valor hora, en los años en que procedió, el bono proporcional y la eventual planilla complementaria. El excedente que resultare se pagará necesariamente a los profesionales de la educación, de una sola vez, como bono extraordinario, no imponible ni tributable, proporcional a las horas de designación o contrato, durante el mes de diciembre de cada año. El Ministerio de Educación determinará los mecanismos de resguardo para la aplicación y pago de la Bonificación Proporcional y el Bono Extraordinario referidos en los incisos anteriores.

El artículo 11 prescribe que los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a los beneficios establecidos en los artículos 1°, 2°, 4° y 5° de esta ley. Se elimina la referencia a los artículos 1° y 2°, que se derogan.

El inciso final contempla que el mayor aporte que reciban los administradores de estas instituciones deberá destinarse exclusivamente al pago de los incrementos del valor hora, de la bonificación proporcional, del bono extraordinario y de la planilla complementaria, cuando proceda. Se elimina la referencia a la bonificación proporcional y al bono extraordinario.

El artículo 17, que se deroga, creaba, para los docentes de aula del sector municipal, una Asignación Variable por Desempeño Individual para fortalecer la calidad en la educación y con el objeto de reconocer los méritos

El artículo 17 bis, que también se deroga, prescribe que los profesionales de la educación que reciban la Asignación Variable por Desempeño Individual establecida en el artículo precedente, mientras se desempeñen en establecimientos con una alta concentración de alumnos prioritarios recibirán dicha asignación aumentada en un 30%. Para estos efectos se entenderá por establecimiento educacional de alta concentración de alumnos prioritarios aquellos que tengan, al menos, un 60% de concentración de alumnos prioritarios de acuerdo a la ley N° 20.248, hayan o no suscrito el convenio de igualdad de oportunidades y excelencia educativa a que se refiere dicha ley.

10. Decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio de Educación.

Este DFL fija las normas que estructuran y organizan el funcionamiento y operación de la asignación de excelencia pedagógica y la red maestros de maestros, a que se refieren los artículos 14 a 18 de la ley N° 19.715.

El proyecto deroga los Títulos I al VI y los artículos 1 a 28 que contienen.

11. Decreto con fuerza de ley N° 2, de 2012, del Ministerio de Educación.

Este DFL fija las normas que reestructuran el funcionamiento, el monto de los beneficios y el número de beneficiarios de la asignación de

excelencia pedagógica a que se refieren los artículos 14 y 15 de la ley N° 19.715.

El proyecto deroga este decreto con fuerza de ley, que consta de 28 artículos permanentes y dos disposiciones transitorias.

E) Legislación comparada¹.

Política nacional docente. Principales regulaciones en los casos de Finlandia, México y Singapur².

Introducción.

Este informe analiza las políticas nacionales docentes en tres países seleccionados: Finlandia, México y Singapur. Para ello, se basa en los aspectos legislativos y la literatura especializada. El primer capítulo compara dos aspectos de la formación inicial docente en los tres países seleccionados: las instituciones que imparten carreras de pedagogía y los programas que ofrecen, y los requisitos de ingreso a las carreras de pedagogía que exigen las instituciones formadoras.

El segundo capítulo compara antecedentes sobre la regulación del inicio del ejercicio de la profesión docente en los tres países seleccionados. En particular, releva aspectos relacionados a los requisitos para ejercer como docentes, y a la asignación/contratación de los docentes a los establecimientos educacionales. A su turno, el tercer capítulo compara antecedentes sobre el desarrollo profesional docente y los incentivos salariales asociados a este. En particular, identifica las opciones de desarrollo profesional docente y los mecanismos para acceder a éste en los tres países seleccionados.

Por último, el capítulo IV compara antecedentes sobre los sistemas de evaluación docente en los tres países seleccionados. En particular, examina el diseño de los instrumentos, y las características de los usos de la información que proveen los sistemas de evaluación docente.

I. Regulación de la formación inicial docente.

En este ámbito, se revisa en particular dos aspectos: la institucionalidad formadora de profesores, y los requisitos que deben cumplir los estudiantes para postular a las carreras de pedagogía.

1. Regulación de la institucionalidad formadora de docente.

¹ Antecedentes aportados por la Biblioteca del Congreso Nacional. Copia íntegra de este documento y de informes sobre los casos estudiados se encuentra en los siguientes link

<http://www.camara.cl/pdf.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=6757>

<http://www.camara.cl/pdf.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=6758>

<http://www.camara.cl/pdf.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=6759>

<http://www.camara.cl/pdf.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=6756>

² Los casos de Finlandia y Singapur fueron seleccionados debido a que corresponden a países con resultados sobresalientes en pruebas internacionales estandarizadas de resultados de aprendizaje de los alumnos. El caso de México se seleccionó debido a que tiene características similares a las políticas nacionales docentes que se discuten en Chile

a) Finlandia

Las instituciones que imparten formación inicial docente son Universidades Nacionales que cuentan con facultades de educación. Actualmente de las 20 universidades nacionales en Finlandia, 10 cuentan con Facultades de Educación.

En términos normativos, el Decreto N° 794 de 2004 sobre grados universitarios, y que desarrolla la Ley de Universidades (N° 645, de 1997), establece en el capítulo IV, los requisitos exigidos a las carreras de formación pedagógica que impartan las Universidades Nacionales Finlandesas. En particular, dicho decreto establece que las carreras pedagógicas deben tener como objetivo principal el equipar a sus estudiantes de las habilidades y competencias para un ejercicio independiente de su profesión.

A su vez, el decreto citado define los siguientes estudios de pedagogía que se deben enseñar en las carreras de pedagogía que otorgan los grados de Licenciado en Ciencias de la educación y Máster en Ciencias de la Educación:

- Estudios para la formación de competencias para el ejercicio de la profesión en la educación inicial y preescolar.
- Estudios para la formación de competencias para el ejercicio de la profesión en la educación de necesidades especiales.
- Estudios para la formación de competencias para ejercer como orientador o consejero educativo
- Estudios multidisciplinarios en las asignaturas que se enseñan en la educación básica, con el objetivo de generar las competencias para la enseñanza de las principales asignaturas del curriculum.
- Estudios especializados para la enseñanza de una asignatura en particular.
- Estudios de pedagogía docente, que forman de una manera didáctica al docente en la Ciencia Educativa, de tal manera de generar competencias para la práctica docente.

b) México.

Las Escuelas Normales de Educación Superior pública y privada, son las instituciones que imparten carreras para formar profesores de educación primaria. Estas fueron integradas al sistema de Educación Superior en 1984, cuando mediante Acuerdo Ministerial se estableció que la Educación Normal en su nivel inicial y en cualquiera de sus tipos y especialidades, iba a tener el grado académico de Licenciatura. En el ciclo escolar 2013-2014 existían 484 escuelas normales de las cuales 274 eran públicas y 210 privadas. Por su parte, las carreras para la formación de docentes de educación secundaria son impartidas por diversas Instituciones de Educación Superior, también públicas y privadas.

Dentro de las instituciones de Educación Superior pública, destaca la Universidad Pública Pedagógica Nacional (UPN). Esta imparte títulos de licenciatura, postgrado, especializaciones y diplomados, para la formación docente en los niveles de primaria y secundaria. Esta Universidad pública, creada en 1978, tuvo en un principio como objetivo que los docentes normalistas continuaran su formación profesional y obtuvieran la licenciatura. Más tarde, amplió su admisión también para los egresados de educación media superior.

c) Singapur.

La única institución que imparte formación inicial docente, es el Instituto Nacional de Educación, entidad autónoma que es parte de la Universidad Tecnológica de Nanyang, la que fue creada por ley en 1991, y es de financiamiento fiscal. El Instituto Nacional de Educación mantiene un fuerte vínculo con el Ministerio de Educación en materias concernientes al desarrollo del mismo. Cabe mencionar que el presidente del órgano de gobierno del Instituto Nacional de Educación es el Secretario Permanente del Ministerio de Educación.

El instituto ofrece tres tipos de programas de formación inicial docente:

- Programa de Licenciatura en Educación con especialidad que dura cuatro años y está dirigido a egresados de la educación post secundaria
- Programa de Diploma en Educación que dura 2 años destinado a postulantes no graduados de la educación universitaria.
- Programa de Diploma de Postgrado en Educación que dura un año y está destinado a preparar graduados de carreras universitarias con grado de licenciatura para convertirse en profesores.

2. Requisitos para ingresar a las carreras de pedagogía.

a) Finlandia.

Las universidades que imparten carreras de pedagogía seleccionan a los estudiantes con base en diversas fuentes de información de capacidades y habilidades: puntajes obtenidos en pruebas estandarizadas de ingreso a la educación superior, los resultados académicos de la secundaria, su participación en actividades extracurriculares y por criterios de admisión propios, evaluados mediante exámenes especiales. Éste conjunto de información es usado para valorar aspectos como habilidades académicas y aptitud (competencias y pericias) requeridas para la profesión docente. En concreto, las universidades someten a los postulantes a las siguientes evaluaciones:

- Rendir un examen escrito sobre textos determinados, relacionados a pedagogía.

- Participar y ser evaluados en una actividad práctica que replica situaciones escolares, donde la interacción social y las habilidades comunicacionales son claves.
- Participar de una entrevista, donde se les consulta, entre otras cosas, las motivaciones para convertirse en profesor.

De acuerdo al National Center on Education and the Economy uno de cada diez postulantes a la carrera de pedagogía es aceptado en las universidades finesas y uno de cada cuatro en las otras categorías de profesores.

b) México.

La Subsecretaría de Educación Superior establece ciertos lineamientos para el proceso de admisión y selección de alumnos a las licenciaturas que imparten las instituciones formadoras de docentes, ya sean públicas o privadas, aunque en la práctica cada institución puede modificarlas. Dentro de estos lineamientos se establece que para la admisión:

- Los alumnos deben presentar un certificado que acredite haber realizado el bachillerato y rendir un examen de selección. Este examen es elaborado por organismos externos a las Instituciones de educación.
- Los postulantes a una licenciatura de primaria deben obtener al menos 950 puntos en el EXANI II, o su equivalente en otros instrumentos.
- Para el caso de las licenciaturas en educación secundaria y educación primaria intercultural bilingüe, estos exámenes deben complementarse con la aplicación de instrumentos que incluyan la valoración de los conocimientos correspondientes a la especialidad o área de atención que solicita el aspirante.

c) Singapur.

El sistema de reclutamiento de docentes para ingresar a los programas de formación inicial del Instituto Nacional de Educación, depende directamente del Ministerio de Educación de Singapur (MOE). El Ministerio busca reclutar al 30% de los mejores candidatos de cada cohorte de postulantes. Los requisitos son principalmente tres:

1. El dominio de la lengua de instrucción del puesto de profesor al cual se está postulando. Los idiomas requeridos quedan establecidos en el numeral 16 del reglamento de la Ley de Educación de Singapur (Education Act). Estos son el inglés, o chino, o malasio, o tamil. El Instituto Nacional de Educación mide al momento de la postulación a los programas de formación inicial, el dominio de las lenguas oficiales mediante una prueba de aptitudes (Proficiency Test).
2. Los requisitos académicos para los programas de formación inicial docente que ofrece. Para los programas de Licenciatura en Educación y Diploma en Educación el requisito es haber aprobado el examen que otorga

el Certificado General de Educación de Nivel Avanzado. Este se obtiene luego de 2 a 3 años de educación post secundaria. Asimismo, pueden postular a este programa los titulados de escuelas politécnicas. El requisito para postular al programa Diploma de Postgrado en Educación es poseer un título universitario al nivel de licenciatura.

3. Finalmente, de los postulantes que cumplen con las mencionadas exigencias académicas, se selecciona una lista corta, para una entrevista que realiza el Ministerio de Educación. Esta entrevista tiene como finalidad identificar y seleccionar aquellos candidatos dotados con las mejores competencias de comunicación, interés en la enseñanza, metas y aspiraciones, y disposición al aprendizaje.

Un aspecto importante del caso de Singapur es que una vez que los postulantes son aceptados en el Instituto Nacional de Educación, pasan automáticamente a ser funcionarios del Estado, recibiendo una remuneración durante todo el proceso de formación. Esta remuneración va de los \$800 dólares por los primeros 3 años de formación a los \$1.870 al 4to año de formación.

II. Regulación del inicio del ejercicio de la profesión docente.

En el ámbito del inicio del ejercicio de la profesión docente, los hallazgos en los tres países seleccionados se refieren a cómo resuelven los requisitos para ejercer como docente, y los aspectos relativos a la contratación y asignación de los docentes a los establecimientos educacionales.

1. Requisitos para ejercer como docente

a) Finlandia.

En Finlandia la certificación necesaria para ejercer la docencia está establecida en tres Decretos: el N° 986 de 1998, modificado por el N° 865 de 2005, y el N° 352 de 2003. Los requisitos establecidos en estos decretos están asociados a la obtención de un grado académico en las Universidades que imparten carreras pedagógicas.

Conforme los capítulos 3, 4 y 5 del Decreto N° 986, los requisitos para ejercer docencia, en los niveles pre escolar, básico y media son:

- En pre escolar, el docente requiere estudiar pedagogía para preescolares, que equivale a un grado de bachiller o tres años de estudio a tiempo completo.
- En educación básica, el docente requiere estudios de pedagogía general con un máster en educación.
- En educación media, el docente requiere licenciatura en la materia específica y un máster en educación.

Asimismo, los decretos establecen requisitos para la educación con necesidades especiales. Para ejercer la docencia con necesidades

especiales se requiere un grado de profesor para este tipo de educación; o ser profesor de pedagogía general o profesor de asignatura, y en estos dos últimos casos, con estudios para educación con necesidades especiales.

A su vez, para ejercer como docente en la educación vocacional se deben tener tres años de experiencia en terreno, completar estudios pedagógicos equivalentes al menos a 35 semanas de estudios, incluyendo entrenamiento práctico, y además un grado académico pertinente a la enseñanza que realizan, los que se imparten normalmente en universidades politécnicas.

El Decreto N° 986 exige que, tanto para la enseñanza pre escolar, primaria y secundaria, el profesor debe tener excelente manejo oral y escrito del idioma finés.

b) México.

En México los titulados de carreras de pedagogía egresados de escuelas normales o de otras instituciones de educación superior que imparten carreras de pedagogía, deben ingresar al Servicio Profesional Docente para poder ejercer como tales. El mecanismo de ingreso para los docentes de la Educación Básica y de la Educación Media Superior, queda definida en la Constitución Política (artículo 3°) y la Ley General del Servicio Profesional Docente, que señalan que se realizarán concursos públicos convocados por las Autoridades Educativas.

Los postulantes a los concursos públicos deben rendir una serie de instrumentos de evaluación durante los procesos de postulación. Los instrumentos de evaluación se diferencian según el ciclo escolar al cual el docente esté postulando para ejercer la profesión. Los resultados de estos exámenes sirven al propósito de encasillamiento de los docentes en tres niveles de desempeño establecidos para el desarrollo profesional docente en el Servicio Profesional Docente: Niveles I, II y III.

Así entonces, se consideran los resultados obtenidos en todos los instrumentos de evaluación para determinar la idoneidad de los postulantes, la cual queda definida bajo el siguiente criterio: el postulante idóneo será aquel que obtenga, al menos, el Nivel II en todos y cada uno de los instrumentos de evaluación que constituyen el proceso.

Adicionalmente a la rendición de los exámenes, y de quedar clasificado en el Nivel II, a los docentes se les exigen los siguientes requisitos:

- Se requiere una certificación de 6 meses, para los docentes tanto de educación básica como media superior, para que el Nombramiento sea definitivo.
- Se establece un proceso de Mentoría con el objeto de fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del Personal Docente recién ingresado, durante un período de dos años, donde serán acompañados por un tutor designado por la Autoridad Educativa. Al término del período

señalado, la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado evaluará el desempeño del Personal Docente para determinar si en la práctica favorece el aprendizaje de los alumnos y, en general, si cumple con las exigencias propias de la función docente.

- Por último, se establece un procedimiento de evaluación a los docentes recién ingresados, que se hará al término del primer año escolar, y que tiene por objeto brindar los apoyos y programas para fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del docente. En caso de que el personal no considere los apoyos y programas previstos; incumpla con la obligación de evaluación o cuando al término del período su desempeño de la función docente sea insuficiente, se dará por terminado el nombramiento, sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado.

c) Singapur.

En Singapur, el solo hecho de egresar de los programas de formación pedagógica del Instituto Nacional de Educación certifica al docente para ejercer la profesión. Dado que el Instituto Nacional de Educación es la única institución que imparte formación de profesores, constituye, en consecuencia, la agencia de habilitación de profesores en Singapur. No existe una agencia o instancia de habilitación separada para la certificación de profesores.

Una vez terminado el periodo de entrenamiento en el Instituto Nacional de Educación, los docentes son asignados a un establecimiento para pasar por un período de Mentoría establecido en enero de 2006. Este permite que los establecimientos educacionales puedan estructurar el aprendizaje y desarrollo de los docentes principiantes. Este proceso tiene una duración de entre 3 y 5 años dependiendo del tipo de materia que enseñe el docente.

El sistema de Mentoría se estructura en tres ejes. El primero es la Mentoría para la inducción cuyo objetivo es lograr que el docente desarrolle un fuerte vínculo con la comunidad escolar del establecimiento. El segundo eje es la Mentoría para el desarrollo cuyo objetivo es identificar un área específica a desarrollar por el docente principiante. El tercer eje es la Mentoría para el crecimiento, que busca que el docente establezca metas personales, y una visión de su carrera y crecimiento profesional.

2. Contratación y asignación de docente a los establecimientos.

a) Finlandia.

El número y cargos docentes son determinados por los proveedores. La contratación de nuevos profesores se rige por modelos diferentes, así en un caso puede ser mediante la participación de una comisión de educación u otro colectivo equivalente, el Consejo Municipal, el Concejo Escolar e incluso el Alcalde respecto de cargos temporales.

b) México.

El ingreso a la carrera docente es el proceso de acceso formal al Servicio Profesional Docente. En particular, para el ingreso en la Educación Básica y a la Educación Media Superior, la Constitución Política (artículo 3º) y la Ley General del Servicio Profesional Docente, señalan que los concursos serán públicos y convocados por las Autoridades Educativas. El número de convocatorias que se abren son definidas por las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizadas en función de las necesidades del servicio.

c) Singapur.

La asignación de los docentes a los establecimientos educacionales una vez que estos han obtenido el grado que otorgan los programas de formación inicial docente del Instituto Nacional de Educación, es facultad del Ministerio de Educación. Estas facultades quedan establecidas en los artículos 9, 10 y 11 del reglamento que regula a los establecimientos educacionales en Singapur.

La asignación de docentes se basa en una estimación de la matrícula esperada, y de la información que proveen los directores de los establecimientos educacionales al inicio y final del año. Relacionado a lo anterior, el artículo 33 del reglamento que regula a los establecimientos educacionales establece que, a menos que el Ministerio de Educación lo permita, el número de alumnos máximo por aula será de 40. No obstante, el artículo 34 del mismo reglamento establece que el Ministerio de Educación puede restringir el número de alumnos por aula si considera que es deseable para determinada instrucción.

III. Regulación del desarrollo profesional docente.

a) Finlandia.

Como empleados de los gobiernos locales, los profesores en materia laboral se rigen esencialmente por dos normas: la Ley de Funcionarios Municipales, N° 304 de 2003 (Municipal Civil Servants Act), y los Convenios Colectivos específicos para los docentes, los que regulan las remuneraciones, evaluaciones y la capacitación. Estos acuerdos son obligatorios para todos los gobiernos locales.

La remuneración de cada profesor se determina en base al Convenio Colectivo como piso y en caso que el proveedor ofrezca mejores salarios, priman éstos. En general, el salario se calcula a partir de las competencias y obligaciones del docente, su nivel académico y años de experiencia. Además, se pueden sumar bonos por logros individuales y del establecimiento, o por asumir otras funciones de manera adicional (por ejemplo, encargado del laboratorio de idiomas).

En cuanto a eventuales promociones en sus carreras, se estima que los profesores no tienen realmente oportunidades de avanzar demasiado en

post de mejoras salariales, salvo que postulen al cargo de Director de establecimiento. En todo caso, se considera que los profesores fineses se encuentran levemente mejor pagados que sus pares de otros países miembros de la OCDE. Al inicio de sus carreras, por ejemplo, sus remuneraciones son 13% mayores que los docentes de los otros países, pero al final de su actividad son 14% más bajas. En particular, las mujeres ganan, comparativamente hasta 22% más que otras docentes del mismo género, en otros países miembros de la OCDE.

b) México.

La Ley de Servicio Profesional Docente distingue respecto a este tema, los incentivos adicionales del personal docente, pero que no implican un cambio de función, y la promoción de los docentes a cargos de Dirección y de Supervisión.

Con respecto a mecanismos para acceder a un mayor desarrollo profesional y salarial, la Ley plantea como objetivos fomentar el mejoramiento en el desempeño para lograr el máximo logro de aprendizaje en los educandos; garantizar la idoneidad de conocimientos, capacidades y aptitudes necesarias, y generar incentivos especiales para atraer al Personal Docente –con buen desempeño en el ejercicio de su función- a las escuelas que atiendan a los estudiantes provenientes de los hogares más pobres, y de las zonas alejadas a los centros urbanos.

En particular, la Ley señala que la participación en el programa de promoción es voluntaria e individual. Sin embargo, establece que serán beneficiarios de éste los docentes que se destaquen en los procesos de evaluación de desempeño; se sometan a los procesos de evaluación adicionales que, en su caso, se indiquen, y reúnan las demás condiciones que se establezcan en el programa.

Los resultados que los postulantes obtienen en los procesos de evaluación de desempeño, se clasifican en tres niveles de desempeño:

- Nivel I: Dominio insuficiente de los conocimientos y habilidades, lo que se juzga indispensable para un adecuado desempeño docente;
- Nivel II: Dominio suficiente y organizado de los conocimientos y habilidades contemplados en el instrumento, que se juzgan indispensables para un adecuado desempeño docente; y
- Nivel III: Además de mostrar un dominio suficiente y organizado de los conocimientos y habilidades contemplado en el instrumento, el postulante demuestra una amplia capacidad de generalización a situaciones didácticas novedosas y complejas; es decir, es capaz de aplicar estos conocimientos y habilidades en situaciones y escenarios diversos.

Por último, en este orden, la Ley establece que se dará preferencias para ser beneficiarios de incentivos salariales al personal que trabaje en zonas que presenten altos niveles de pobreza.

Por su parte, la promoción a cargos de dirección y supervisión, la Ley de Servicio Profesional Docente señala en su artículo 26, que los docentes requieren haber ejercido como docente un mínimo de dos años para ser promovidos a cargos con funciones de dirección y de supervisión. Esto tanto para quienes ejercen en la educación básica como en la educación media superior. La promoción se efectuará también mediante concursos de oposición.

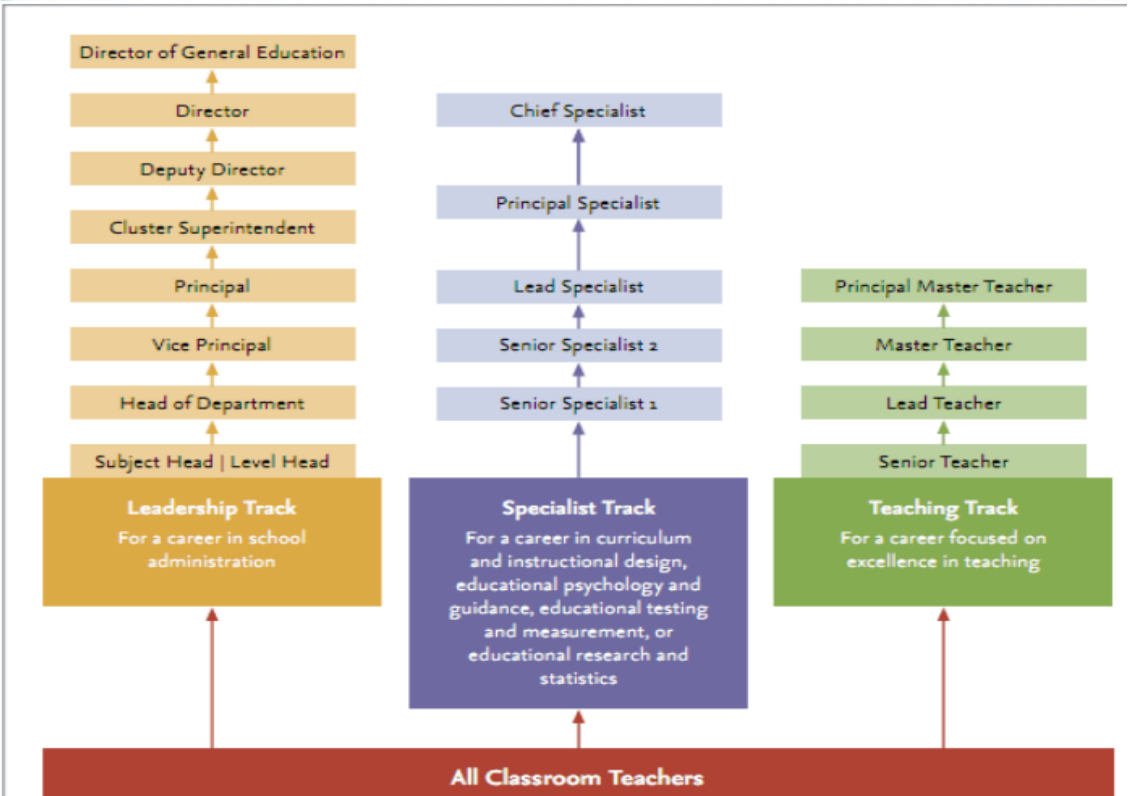
Agrega la Ley, en su artículo 27, que en la educación básica, la promoción a una función de Dirección dará lugar a un Nombramiento Provisorio, sujeto a un período de inducción de dos años ininterrumpidos, dentro del cual se deberán cursar los programas de desarrollo de liderazgo y gestión escolar determinados por la Autoridad Educativa Local. Al término de este período, la Autoridad evaluará el desempeño del personal para determinar si cumple con las exigencias propias de la función directiva. Si el personal cumple con dichas exigencias, se le otorgará Nombramiento Definitivo. De lo contrario, si su desempeño es insuficiente, el personal volverá a su función docente en la escuela en que hubiere estado asignado.

Los Concursos de Oposición para la Promoción a cargos con funciones de supervisión en educación preescolar, educación primaria, educación secundaria, educación especial y educación física, se basan en las mismas evaluaciones a las que son sometidos los docentes para el ingreso Sistema de Desarrollo Profesional. Estos se describen en detalle en el capítulo IV sobre Sistemas de Evaluación en los países escogidos.

c) Singapur.

Los docentes pueden acceder a tres tipos de carreras profesionales según las competencias docentes que desarrollen. La Figura N° 1 muestra una descripción gráfica de la carrera docente en Singapur.

Figura N°1. Carrera docente en Singapur. Opciones disponibles para los docentes.



Fuente: Ministerio de Educación de Singapur

La primera de ellas (en color amarillo) se centra en torno a competencias de liderazgo; la segunda (azul) se centra en las competencias de enseñanza en el aula; mientras que la tercera (verde) se desarrolla en torno a la especialización educativa.

La carrera en torno al liderazgo corresponde a los maestros que deseen servir en roles administrativos y de apoyo al sistema educativo. Esta carrera ofrece oportunidades para asumir posiciones de liderazgo tanto a nivel de la escuela, como a nivel del Ministerio de Educación. La máxima posición a la que se puede llegar en esta “vertiente” de la carrera es Director General de Educación (Director of General Education).

La carrera en torno a la enseñanza apoya a los maestros que quieren seguir desarrollando capacidades pedagógicas de excelencia. La máxima posición a la que se puede llegar en esta “vertiente” de la carrera docente es a la de Profesor Maestro Principal (Principal Master Teacher).

La carrera en torno a la especialización está dirigida a los maestros que quieran trabajar en el diseño y desarrollo del currículum, en psicología de la educación y orientación, en la evaluación y medición educativa, y en investigación educativa y estadísticas. La máxima posición a la que se puede llegar en esta “vertiente” de la carrera docente es la de Jefe Especialista (Chief Specialist).

Los incentivos salariales dentro de la carrera docente están asociados a las evaluaciones de los supervisores. El docente recibe el incentivo, dependiendo del reporte que el supervisor entrega, como parte de la

evaluación final de cada año. En este reporte debe describir las fortalezas, las competencias y las áreas a desarrollar por el docente. Este escrito, en conjunto con una autoevaluación del docente de la educación, es usado para determinar si se recibe el incentivo.

Al inicio de la carrera, los postulantes que son aceptados en el National Institute of Education reciben un salario de \$800 dólares por los primeros 3 años de instrucción. Al 4to año de instrucción podría llegar a recibir un salario de \$1.870 dólares. Los docentes de la educación de grado 1 que egresan del National Institute of Education para comenzar a hacer clases en el establecimiento educacional que le asigne el Ministerio de Educación, comienzan ganando un salario bruto de entre \$3.010 -3.301 dólares. Los docentes de educación de grado 2 comienzan ganando un salario bruto de entre \$1.580-\$1.920 dólares.

Luego, durante el ejercicio de la docencia, los docentes de la educación con un desempeño destacado reciben incentivos salariales anuales, que alcanzan entre un 10% y un 30% de su salario anual. A su vez los oficiales de la educación pueden obtener promociones dentro de la carrera docente, las cuales, también están basadas en los resultados de la evaluación de su supervisor directo. Estas promociones tienen asociados aumentos en las remuneraciones. Por último, los maestros también son premiados al nivel del establecimiento educacional por sus contribuciones individuales o de equipo, a la creatividad, al ahorro de costos, y/o al apoyo de los compañeros, basada en la documentación en sus evaluaciones de su supervisor directo.

Asimismo, en el año 2001, se aprobó una ley que crea el programa CONNECT (Continuity, Experience and Commitment) que reconoce a los maestros por su compromiso con la educación. Este plan responde a la necesidad de retener a maestros en la profesión y a los maestros de matemáticas y ciencias en el sector público. Esta ley queda regulada por el Education Service Incentive Payment Act. En el marco de este plan, los maestros reciben depósitos anuales de \$3.200 a \$6.200 dólares por año a lo largo de su carrera para su retiro, pero una porción del dinero pueden utilizarla cada 3 a 5 años. Este plan entrega entre \$120.000-\$160.000 dólares por encima de los beneficios que entrega la seguridad social. Dado que la enseñanza es la única área donde el gobierno ofrece esta financiación adicional de jubilación, la enseñanza es una profesión aún más deseable.

IV. Regulación de los sistemas de evaluación docente.

a) Finlandia.

Los profesores, y sus lecciones, no se encuentran sometidos a evaluaciones especiales. Sin embargo, por regla general ellos pueden ser evaluados por los directores de los establecimientos, considerando que finalmente éstos son los responsables por el equipo de docentes y la instrucción en las escuelas. Estas últimas, en general tienen un sistema de

medición de la calidad, que incluye la discusión y evaluación del cumplimiento de los objetivos del currículum mínimo nacional, el logro de sus objetivos presupuestados y la proyección de nuevos desafíos. Por su parte, la OCDE, en base a información del gobierno finés, señala que los parámetros de evaluación son negociados en los Convenios Colectivos, entre los proveedores y los sindicatos. En todo caso, esta evaluación, según Darling-Hammond, apunta a un modelo colaborativo entre docentes, tendiente a buscar el mejor resultado de enseñanza para los estudiantes.

b) México.

En conformidad al artículo 52 de la Ley que regula el Servicio Profesional Docente, los docentes y los que ejerzan funciones de dirección y supervisión, tanto en la educación básica como en la educación media, deben ser obligatoriamente evaluados en cuanto a su desempeño. Quien realiza esta función es el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), y es el mismo que fija la periodicidad. No obstante lo anterior la ley le indica que debe considerar por lo menos una evaluación, cada 4 años.

La evaluación del desempeño tiene como referente el perfil docente, los parámetros y los indicadores aprobados por el INEE. Dicho perfil, está constituido por cinco dimensiones en las que se consideran los aspectos de la función docente establecidos en el artículo 14 de la Ley. Las cinco dimensiones son:

- Dimensión 1: Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.
- Dimensión 2: Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.
- Dimensión 3: Un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje.
- Dimensión 4: Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.
- Dimensión 5: Un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad

Las dimensiones anteriores guían la construcción de los instrumentos de evaluación para los profesores con funciones docentes y técnico docentes en educación básica. De acuerdo a los Aspectos, Etapas y Métodos 2015-2016, los siguientes:

- a. Examen Nacional de conocimientos y habilidades para la práctica docente, que evalúa las dimensiones 1 y 2 del perfil docente y del técnico docente,
- b. Examen Nacional de habilidades intelectuales y responsabilidades ético profesionales, que comprende las dimensiones 3, 4 y 5 de dicho perfil.

Por su parte, los instrumentos de evaluación de los profesores con funciones docentes y técnico docentes en educación media superior, de acuerdo a los aspectos, etapas y métodos 2015-2016, son los siguientes:

- a. Examen de contenidos disciplinares: El examen evalúa el nivel de dominio de los contenidos disciplinares de las asignaturas del Marco Curricular Común, disciplinares extendidas y propedéuticas.
- b. Examen de habilidades docentes: El examen evalúa las habilidades docentes para la enseñanza de las asignaturas del Marco Curricular Común, disciplinares extendidas y propedéuticas.
- c. Examen de Expresión Escrita en Español (EXPRESE): Este instrumento evalúa tres competencias; el manejo de las reglas del idioma, la capacidad para dar secuencia lógica a las ideas, y el ajuste al propósito y al tema escrito
- d. Rúbrica de evaluación de competencias docentes (Plan de Clase): Su evaluación se realiza mediante criterios específicos y organizados en rúbricas de valoración que sustentan el análisis del plan de clase presentado por el postulante.

c) Singapur.

El desarrollo dentro de la carrera docente depende de un sistema de evaluación llamado Sistema Mejorado de Gestión del Rendimiento que se comenzó a implementar en el 2001. El nuevo sistema representó un importante cambio. Pasó de una evaluación basada en características observables, como la experiencia, la gestión del aula y la instrucción pedagógica, a uno basado en las competencias que debe tener un maestro para obtener un buen desempeño.

El sistema se basa en la relación entre el docente y su supervisor directo, el cual es un oficial de la educación de más alto rango dentro de la carrera docente. Bajo este sistema los oficiales de la educación son monitoreados, entrenados y evaluados por sus supervisores en dos aspectos centrales: su desempeño y su potencial estimado. La evaluación del desempeño informa las decisiones acerca de beneficios salariales asociados al desempeño. La evaluación del potencial estimado informa las decisiones sobre la trayectoria y la vertiente dentro de la carrera docente del oficial de educación. El sistema se implementa en periodos de un año y consta de tres etapas: planificación, entrenamiento/coaching, y evaluación.

Fase de planificación

En la fase de planificación al inicio del año, se fijan en conjunto entre el supervisor directo y el oficial de la educación los objetivos y metas de desempeño para el año. El rol de la planificación es discutir y acordar las competencias que requiere desarrollar el docente para cumplir con los objetivos planteados. A su vez se trabaja en un plan de desarrollo para el crecimiento profesional dentro de la carrera docente.

Los objetivos y metas se estructuran en 4 áreas: (1) desarrollo integral de los estudiantes a través del aprendizaje de calidad, actividades co-curriculares, y el cuidado y bienestar; (2) la contribución a la escuela; (3) la colaboración con los padres; (4) y el desarrollo profesional. Los objetivos y metas deben estar alineados con los objetivos de la escuela y con los objetivos educativos a nivel nacional que fija el Ministerio de Educación.

Fase de entrenamiento/coaching

En la fase de entrenamiento o coaching los supervisores frecuentemente observan, de manera informal, el desempeño de los docentes. En base a estas observaciones, se le entrega al oficial de la educación entrenamiento y orientación, cuando sea necesario. Los docentes reciben apoyo y retroalimentación constructiva durante este periodo, lo que les permite avanzar hacia el progreso de sus competencias y objetivos.

Fase de evaluación

Con respecto a la(s) etapa(s) de evaluación, existen formalmente dos durante el año: una evaluación de medio término, y una final al término del año. Durante estas, el supervisor, evalúa el cumplimiento de los objetivos, y comprueba que el oficial de la educación tenga las competencias requeridas para su nivel de desarrollo.

III. DISCUSIÓN Y VOTACIÓN EN GENERAL DEL PROYECTO.

A) PRESENTACIÓN DEL PROYECTO POR PARTE DEL MINISTRO DE EDUCACIÓN.

El señor Ministro de educación, Nicolás **Eyzaguirre**³ destacó que el proyecto se ha construido en base a una amplia participación y diálogo permanente con el Colegio de Profesores y la mesa de trabajo sobre política nacional docente desde agosto de 2014. Además, de diálogos ciudadanos sobre el sentido de la educación y la reforma (141 encuentros que cubrieron todo el país) y diálogos temáticos consistentes en 25 mesas con actores de la educación que abordaron todas las dimensiones de la reforma educacional (julio-agosto 2014); encuentros sobre la política nacional docente, consistentes en tres reuniones de trabajo técnico con expertos, instituciones y actores del sistema agrupados en torno a la iniciativa plan maestro (diciembre 2014 y enero 2015), y una jornada de diálogo en todo Chile, en la que participaron más de 20.000 docentes en 209 comunas, Asimismo, se contó con el apoyo y participación del Colegio de Profesores, Plan Maestro, Educación 2020, Elige Educar, UNESCO y UNICEF (enero 2015).

Hizo hincapié en que este proyecto no aborda la contratación y desvinculación de los docentes, sino la carrera docente, una evaluación al mérito de los profesores. Las condiciones contractuales no se ven

³ En sesión de fecha 21 de abril de 2015.

modificadas por este proyecto, lo que no obsta a que los salarios se vean aumentados.

En relación con los avances en agenda corta con el Colegio de Profesores durante 2014, precisó que en la ley de reajuste del sector público del año 2014, se descongeló la renta total mínima (RTM) para los profesores que no había sido reajustada desde 2010, subiendo más de \$100 mil, y hasta los \$636.000. También se aprobó una ley que pasó a titularidad a más de 32.000 profesores que hasta el año pasado estaban a contrata en el sistema municipal y se pusieron en funcionamiento dos mesas técnicas de trabajo con el Colegio para analizar las condiciones de trabajo y la situación previsional de los docentes traspasados en la década de los 80

Adicionalmente, en marzo de este año, se aprobó la ley que establece un bono de incentivo al retiro de \$21,5 millones de pesos para 10 mil profesores y profesoras, con contrato de entre 44 y 37 horas, que se ajusta de manera proporcional para jornadas más reducidas.

Volviendo al proyecto, expresó que se basa en la entrega de un nuevo trato a docentes de excelencia para una educación de calidad y comprende la formación inicial docente, la inducción para profesores principiantes, la carrera docente y la formación en servicio.

Sus definiciones generales consisten en entregar cobertura universal y obligatoria para el conjunto de establecimientos que reciben financiamiento público e incorpora a los profesores de aula, educadoras de párvulos, educadores diferenciales y profesores técnicos profesionales, con los perfiles que se requiere en cada nivel o modalidad. Afirmó que los docentes actualmente en ejercicio en ningún caso verán reducidas sus remuneraciones por el ingreso a la carrera y los mayores costos de este nuevo sistema serán asumidos por el Estado, no significando una mayor carga para los sostenedores. Asimismo, se mantiene el Estatuto Docente (en los aspectos no incluidos en la nueva carrera) en el sistema público y el Código del Trabajo en los particulares subvencionados.

Los objetivos generales del proyecto se centran en atraer a estudiantes con mayores aptitudes y vocación a las carreras de pedagogía y educación parvularia; asegurar la calidad de formación inicial de los docentes; acompañar la incorporación de los nuevos docentes al ejercicio profesional; establecer un sistema de desarrollo profesional permanente de los docentes y directivos; ofrecer estabilidad laboral y mejores salarios acordes con la relevancia del rol docente; mejorar las condiciones de ejercicio de la docencia; promover que los docentes con más alto desarrollo profesional trabajen con estudiantes más vulnerables, incorporando incentivos muy claros y generando un sesgo explícito para llevar la mejor calidad a los más vulnerables, e incrementar la retención de docentes en el sistema escolar y parvulario. Actualmente ingresan a estudiar carreras de pedagógica 17.500 jóvenes y egresan 15.000, pero el sistema absorbe entre 5.000 y 6.000, es decir, el sistema absorbe casi un tercio de los egresados existiendo, además mucha dificultad de retención.

Clasificó los contenidos del proyecto en 7 áreas: formación inicial docente, inducción al ejercicio profesional docente, carrera profesional docente, formación en servicio, remuneraciones y contratación, condiciones para el desempeño docente y transición al nuevo sistema.

1) Formación inicial docente. Se busca atraer a estudiantes con vocación y aptitudes para la docencia y elevar la calidad de la formación en pedagogía. Para tales efectos, se elevarán paulatinamente los requisitos de ingreso a las carreras de pedagogía, estableciendo un piso de puntaje PSU y de ubicación en el ranking de notas.

El año 2016 se elevará a 500 puntos PSU o ubicación en 50% superior de puntaje ranking de notas. El año 2018 a 525 puntos PSU o ubicación en 40% superior de puntaje ranking de notas y para el año 2020 a 550 puntos PSU o ubicación en 30% superior de puntaje ranking de notas.

Asimismo, el Ministerio desarrollará un programa de detección de talentos para la pedagogía a través del Programa de Acompañamiento y Acceso Efectivo a la Educación Superior (PACE) y se establecerá la acreditación obligatoria de los programas universitarios de pedagogía con estándares más exigentes de acreditación en el marco del nuevo sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (proyecto de ley futuro).

Otras mejoras de la formación pedagógicas serán impulsadas mediante convenios de desempeño con las universidades y se modificará el uso de la actual Prueba Inicia que se aplicará en la mitad de la carrera como instrumento de evaluación y mejoramiento institucional para las universidades. La prueba no será habilitante para el ejercicio de la profesión, sino que se utilizará como instrumento para medir cuánto están aprendiendo y detectar el déficit individual y de la institución.

2) Inducción al ejercicio profesional docente. Busca apoyar a los profesores principiantes en su proceso de inserción profesional. La inducción a la carrera profesional docente será un derecho de todos los profesores y profesoras y contemplará el acompañamiento de un mentor acreditado por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) y 6 horas semanales no lectivas para preparación.

Su implementación será gradual en la medida que existan mentores disponibles. El CPEIP iniciará este año la formación de mentores (500 en 2015). Al segundo año de ejercicio, los docentes principiantes deberán certificarse para ingresar a la carrera docente, si no lo logran, tendrán una nueva oportunidad al año siguiente. Los docentes que no puedan acceder al sistema de inducción podrán certificarse al cuarto año de ejercicio profesional.

3) Carrera profesional docente. Establece una trayectoria de desarrollo profesional asociada a la experiencia y el desempeño de los docentes.

Se estructura en dos fases, la primera compuesta por tres tramos obligatorios, para asegurar competencias para una buena enseñanza -desarrollo inicial, desarrollo temprano y desarrollo avanzado-. La segunda fase cuenta con dos tramos voluntarios para retener a los buenos docentes en el aula y ofrecerles trayectorias de desarrollo -desarrollo superior y desarrollo experto-, con expectativas salariales muy significativas.

El ascenso en la carrera requerirá la correspondiente certificación de tramo, que a su vez combina dos instrumentos: una prueba de conocimientos disciplinares y un “portafolio”. En el sector público, la certificación se aplicará conjuntamente con la evaluación docente, ya que ambos procesos comparten el instrumento conocido como “portafolio”.

Los docentes nuevos, una vez certificados, ingresarán obligatoriamente al tramo de desarrollo inicial, esperándose que la permanencia en este tramo no supere los 8 años como máximo. La no certificación para subir de tramo en este tiempo supone la salida del docente de la planta.

Los docentes que destaquen en su certificación al término del tramo inicial podrán saltarse el tramo temprano y pasar de inmediato al tramo avanzado. El tramo avanzado representa el nivel de desarrollo profesional deseado para todo docente del sistema. Por ello, sólo los tres primeros tramos de la carrera profesional serán obligatorios, mientras la certificación para alcanzar los tramos superior y experto será voluntaria. A partir del nivel avanzado los docentes pueden optar a otros cargos y roles remunerados en el sistema (mentor, jefe de equipos, director, entre otros), aunque lo ideal es que se queden en el aula.

El paso de un tramo a otro supone aumentos salariales por concepto de una Asignación por Tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente (ATDP). Mientras un docente está dentro de un tramo su salario se incrementa de acuerdo a los bienios que acumula y el reajuste de salarios del sector público de cada año; el incremento automático por concepto de bienios en este sistema es más lento, de ahí que la forma efectiva para recibir mejores salarios es la certificación.

Los profesores de tramos más altos de la carrera accederán a una bonificación del 40% de la ATDP por desempeño en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios. Se promueve que los profesores de más alto desarrollo profesional trabajen con los niños y niñas más vulnerables (asignación es sólo transitoria en los primeros tramos).

Para desempeñarse como director el docente deberá encontrarse acreditado a lo menos en el tramo avanzado y tendrán derecho a recibir la asignación de responsabilidad directiva.

4) Formación en servicio. Se define un sistema de apoyo al desarrollo profesional para el avance en la carrera y se reconoce la formación en servicio como un derecho de los profesionales de la educación. Debe vincularse a la función realizada y responder tanto a las necesidades

de desarrollo profesional del docente como a las necesidades del establecimiento.

El Ministerio, a través del CPEIP, contribuirá al desarrollo profesional docente mediante cursos gratuitos y becas con foco en las necesidades de desarrollo profesional y los procesos de certificación profesional y evaluación docente. Además, los sostenedores podrán implementar programas de formación asociados a sus planes de mejoramiento educativo. El CPEIP desarrollará un sistema de certificación de cursos o programas.

El proyecto actualiza las normas de la Red Maestros de Maestros del CPEIP para apoyar el sistema de formación en servicio. En esta línea el Ministerio está desarrollando otras acciones que complementan las disposiciones del proyecto de ley mediante el fortalecimiento del CPEIP, constituyendo Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente, descentralizados, que colaborarán directamente con los Servicios Locales de Educación y otros sostenedores que reciben financiamiento público para atender las necesidades de formación en servicio de cada territorio y mediante la creación de dos Centros Nacionales de Liderazgo Escolar para la formación de directivos (consorcios de universidades con apoyo de instituciones extranjeras).

5) Remuneraciones y contratación. Se fija un nuevo sistema de remuneraciones que permitirá a los docentes acceder a salarios más altos a lo largo de su carrera. Se establece un sistema de remuneraciones más simple, pasando de 22 a 13 componentes, manteniéndose la remuneración básica mínima nacional.

Asimismo, se mejoran las remuneraciones de entrada al sistema en línea con otras profesiones similares bien remuneradas y se incrementa la asignación de título en casi \$200 mil (BRP). El salario inicial por 37 horas se aumenta en un 30%, quedando en 800 mil pesos. Las diferencias no serán cargadas a la subvención.

Los docentes de aula del sector particular subvencionado y los regidos por el decreto ley N° 3.166 (administración delegada), que estén en la carrera, tendrán derecho a recibir las mismas asignaciones que los del sector municipal (futuros Servicios Locales de Educación) y los docentes que trabajen en organismos de administración de los municipios tendrán derecho a percibir la remuneración correspondiente al tramo en que se encuentren certificados.

Los docentes se incorporarán a la dotación del sector público en calidad de titular o contratado a plazo (para actual sector municipal y luego Servicios Locales de Educación). La calidad de titular exige estar certificado de acuerdo a las nuevas normas de carrera docente y los contratos a plazo deberán referirse a funciones transitorias o de reemplazo; también podrán ser contratados a plazo los docentes no certificados (incluidos los principiantes).

El ingreso a la dotación docente como titular estará sujeto a concursos públicos, conforme a las reglas generales.

6) **Condiciones para el desempeño docente.** Se modifica la proporción de horas lectivas/no lectivas, pasando de 75/25 a 65/35. Aumentan así las horas para que docentes puedan preparar sus clases y desarrollar tareas pedagógicas fuera del aula.

En 2016 se pasa a 70/30. En 2018 se llega a 65/35. Así por ejemplo, un profesor con 44 horas de contrato tendrá 28,5 horas de clases y 15,5 horas no lectivas (65/35). Por ende, el cambio significará la reducción de horas de trabajo en aula.

Para docentes con cargas horarias menores a las 44 horas, el cambio se podría traducir en un aumento de horas de contrato y, por tanto, un incremento salarial inmediato. Este ajuste no tendrá costo para los sostenedores, ya que el Estado incrementará adecuadamente la subvención general.

También, se elimina la norma que autorizaba a ejercer la docencia a personas que tuviesen un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres, de una universidad acreditada, en un área afín a la especialidad que imparte, por un período máximo de tres años renovables por otros dos. Se propone que todos quienes ejerzan la docencia deberán contar con un título o certificación pedagógica. Asimismo, el Estado asegurará que exista oferta de formación en pedagogía para quienes, teniendo otro título o grado, requieran dicha certificación.

7) **Transición al nuevo sistema.** Se fija un proceso de transición ordenada que asegura que los profesores en ejercicio no sufrirán ningún menoscabo. El tránsito desde el actual al nuevo sistema no significará una merma en términos salariales para ningún profesor que actualmente esté en el sistema, y en el evento de que se produzca alguna diferencia, se cubrirá mediante una planilla suplementaria.

El nuevo sistema no significa una carga financiera extra para los sostenedores, ya que los mayores costos por asignaciones de tramos avanzado, superior y experto, incremento de la BRP y asignación de desempeño en establecimientos de alta concentración de alumnos prioritarios serán financiados de manera directa por el Estado.

Se mantiene la estabilidad en las horas y funciones para los docentes que tengan la calidad de titulares. En el sector público todos los docentes acceden al nuevo sistema con la seguridad de que ninguno verá reducidas sus remuneraciones. El traspaso será voluntario para aquellos que estén a 5 años (o menos) de jubilar.

Los docentes con resultados vigentes en prueba escrita (AEPAVDI) y portafolio acceden en el tramo correspondiente de la nueva carrera según niveles de logro y años de experiencia. Los que sólo tienen resultados de portafolio acceden a un tramo transitorio hasta que rindan la prueba, y quienes no cuenten con evaluaciones acceden en el tramo de desarrollo

inicial. Finalmente, los directores acceden al tramo avanzado hasta que se establezca la carrera de directores.

En el sector particular subvencionado se establece una transición voluntaria de los establecimientos particulares subvencionados (2018-2025). A partir de 2026, todos los establecimientos deberán haber pasado al nuevo sistema.

En régimen, la adscripción al nuevo sistema será requisito para recibir la subvención y los docentes accederán al nuevo sistema de manera paulatina en la medida que obtengan su certificación. Se establecerá un calendario de certificación para el stock actual de docentes.

El diputado **Boric** consultó si los requisitos de ingreso y aumento de puntaje PSU, sólo son exigible a universidades del CRUCH o para todas las instituciones y cómo se hará, en este último caso, con aquellas que no piden PSU para ingresar a estudiar pedagogía. Asimismo, consultó cómo se analizarán las particularidades de las regiones, por ejemplo, en Magallanes no hay quienes obtengan grandes puntajes en la PSU.

También preguntó respecto de lo que se está pensando en materia de acreditación, porque conforme a la legislación vigente es obligatoria, pero nadie la cumple, y si se consideraran los recreos en la horas no lectivas y la educación parvularia en la nueva carrera docente.

El diputado **Jackson** consultó si van a existir mecanismos para empujar la pedagogía en las áreas que faltan. Además, solicitó que se precise los porcentajes de nuevos recursos que se inyectaran vía subvención y aporte directo y cuáles fueron los datos tomados para proyectar el informe financiero que acompaña el proyecto.

El diputado **Kast**, don Felipe, pidió que se detalle el informe financiero, se explique la situación de la educación inicial y se señale cuántos estudiantes estarían en condiciones de entrar al sistema con el corte de PSU propuesto y por qué no exigir uno más alto.

El diputado **Gutiérrez**, don Romilio, expresó que los directivos son claves en el éxito del proyecto educativo de un establecimiento educacional. Consultó cuando se va presentar el proyecto de los directores, a su juicio, debería transitar en conjunto con este proyecto.

Asimismo, consultó por qué JUNJI, los jardines VTF e Integra se incorporan a este proyecto el año 2020 y no antes y se aclare cuáles son aquellas normas del estatuto docente que seguirán rigiendo.

En relación con la Prueba Inicia, afirmó que realizar una evaluación a la mitad de la carrera y no otra a su término, carece de sentido, por cuanto no habrá un diagnóstico final.

En materia de horas no lectivas, destacó la importancia de garantizar que efectivamente existan y consultó por qué no se disminuyó el número de alumnos por curso. Finalmente, consultó si el CPEIP está preparado para asumir los desafíos que impone esta ley.

La diputada **Provoste** afirmó la importancia de las condiciones en que se forman los docentes, de ahí que por carrera docente debe entenderse también la formación inicial. Se sabe que actualmente algunas universidades del CRUCH hacen clase en containers.

Además, la OCDE destaca la importancia del trabajo colaborativo entre docentes, sin embargo, este proyecto no hace referencia a ello.

El diputado **Venegas** consultó si se contempla alguna alternativa para docentes que no pasan de tramo al octavo año.

Solicitó qué se explique el artículo 46 g) de la ley General de Educación en relación con este proyecto en materia de habilitación docente y se precise qué porcentajes de docentes se espera que exista en cada uno de los niveles.

Por parte, expresó que el diseño del proyecto permite que un docente a los 14 o 18 años de servicio se poseione en nivel experto, sin embargo, no le parece dejar la mitad de la carrera sin motivaciones. Llamó a que se incentive a los docentes a seguir mejorando.

El diputado **Bellolio** expresó que el proyecto pretende mediante la aptitud y vocación encontrar buenos docentes, sin embargo, se mantiene, por ejemplo, la PSU.

Consultó cómo será el PACE; cuál será el rol de los directivos de los establecimientos educacionales en materia de evaluación; cómo atraer a los mejores, porque la experiencia muestra que tienden a salir del sistema educativo, y cuál es la lógica que se utilizó para el cálculo del aumento de salario para cada nivel.

El diputado **Edwards** consultó si la eliminación del artículo 46 g) de la ley General de Educación favorece la educación o es algo reivindicatorio. Solicitó antecedentes de las evidencias empíricas que sustentan el proyecto.

El diputado **González** solicitó que se profundice sobre el proceso pre legislativo y sobre la forma de inserción de los docentes del sistema particular subvencionado, que son la mayoría en Chile.

Precisó que la formación docente, actualmente es de gran heterogeneidad. Entonces, consultó si Ministerio de Educación piensa que debe existir una base mínima de conocimiento, competencias, y habilidades que sirva como guía.

El diputado **Robles** enfatizó que la educación se basa en lo que se haga en los 4 primeros años de vida, por ende, la educación parvularia es donde más esfuerzos debe haberse, sin embargo, para docentes de ese sector se inicia el año 2020. Preguntó cuál es el motivo de tal decisión y cuál va a ser la política de la educación parvularia, porque el proyecto se refiere solo a la JUNJI.

El diputado **Espinoza** expresó que con este proyecto se comienza a reconocer, en parte, a los docentes de Chile. Consultó cuáles son los riesgos que el Ministerio de Educación ha evaluado en la etapa de transición.

La diputada **Vallejo** (Presidenta) señaló que uno de los objetivos del proyecto es ofrecer estabilidad laboral y mejores salarios, sin embargo, el Ministro Eyzaguirre acentuó que no afecta las condiciones contractuales.

En relación al portafolio de los docentes del sector particular subvencionado, consultó cómo se configura, quién lo hará y en qué plazos, y si se puede saltar el proceso de inducción. También, se mostró preocupada en materia de educación parvularia.

La diputada **Girardi** manifestó que le preocupa qué pasará con una institución si un porcentaje importante de sus alumnos reprueba la Prueba Inicia y si egresado no se certifica, porque ya obtuvo su título. Consultó cómo hacer que los títulos tengan el valor que corresponde y si los puntajes de corte de la PSU que contempla el proyecto son equivalentes a los de las carreras que se asimilarán en cuanto de las remuneraciones.

La diputada **Hoffmann** consultó cuáles serán los puntos en que se podrá ceder o hacer modificaciones y de qué modo se implementarán.

El Ministro **Eyzaguirre** expresó que cuando se subieron los porcentajes de corte de la PSU para ingresar a estudiar pedagogía, se preocuparon que ninguna región se quedara fuera, por ello es que el proyecto utiliza la conjunción “o” ubicados en un porcentaje superior de puntaje ranking de notas.

En materia de acreditación expresó que será obligatoria y ya se estudiará cómo se hará.

Afirmó que la educación parvularia ingresa al proyecto, pero hay problemas con la certificación, porque no hay modelos para ese nivel. Se encuentran recién en elaboración, por ende, no se pueden poner metas en el corto plazo. Además, hay un tema de recursos humanos para efectuar todas las certificaciones.

En relación con la idea de potenciar las áreas de la pedagogía en déficit, apuntó que los convenios de desempeño se encausaran en ese sentido.

Respecto del artículo 46 g) de la ley General de Educación sostuvo que debe haber certificación pedagógica y en relación a la carrera de los directivos, destacó la complejidad de diseñar el tipo de test a aplicar.

En cuanto a la disminución del número de alumnos por curso, afirmó que se está trabajando en el contexto de la nueva educación pública y que en el fondo debe cambiarse el esquema de subvención, porque si se disminuyen los alumnos aumentan los costos para el sector particular subvencionado.

En materia de formación inicial, enfatizó que es inaceptable que a una universidad le vaya mal en la Prueba Inicia y en la certificación, y que se está trabajando en entregar a las instituciones los recursos necesarios para entregar un buen servicio.

En relación con el trabajo colaborativo entre profesores, apuntó que ello tiene que ver con la competencia que genera el voucher y será analizado más adelante. También afirmó que los docentes que no se certifiquen, podrán por ejemplo, trabajar en el sector particular subvencionado.

Acerca de la falta de incentivos a la mitad de la carrera, precisó que ese docente puede pasar a ser mentor o tener una carrera directiva, sin perjuicio del aumento de salario por bienios o zonas vulnerables. Enfatizó que el rol de los directivos continua siendo importante, porque ellos tienen que ver con la evaluación docente.

Finalmente, apuntó que este proyecto nada tiene que ver con la provisión de la educación parvularia y que en el sector particular subvencionado se tendrá que comenzar a hacer portafolio.

Posteriormente⁴, el diputado **Gutiérrez**, don Romilio consultó sobre los cambios que sufrirá el CPEIP para adecuarlo al proyecto y sobre las medidas que se podrían tomar para lograr incorporación de la educación de párvulos antes del año 2020. Asimismo, consultó a qué se refiere el Título VI, de los establecimientos de educación parvularia financiados con aportes regulares del Estado, artículo 88 A, inciso tercero que prescribe: “El presente Título no se aplicará a los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos que imparten educación parvularia y que son subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, ni a los que se desempeñen en establecimientos pertenecientes a la Junta Nacional de Jardines Infantiles”.

El diputado **Venegas** consultó qué ocurrirá con aquellos docentes que no se pueden certificar en las dos oportunidades que entrega el proyecto. Asimismo, formuló la pregunta de la señora Carla Candia (punto 3 de la cuenta), relativa a si el cambio a la carrera docente es obligatorio, si en este cambio todos los docentes quedarán regidos por el Código del Trabajo o sólo aquellos que se encontraban a contrata y si implicará algún cambio en el régimen de vacaciones. Adicionalmente, consultó si los actuales docentes titulares tendrán que rendir una prueba para encasillarse y para pasar de tramo.

La diputada **Hoffmann** consultó respecto de la capacidad de maniobra del Ministerio de Educación y sobre la capacidad de CPEIP para afrontar los desafíos que el proyecto le impone. Felicitó que se hable de los docentes, donde radica el corazón de la calidad.

El diputado **Bellolio** consultó de qué modo se puede valorar más el desempeño; cómo se hace para que sea más atractivo, al inicio, que los nuevos docentes se dirijan a sectores más vulnerables, y cómo hacer que los establecimientos particulares subvencionados ingresen a la carrera docente antes que la fecha propuesta por el Gobierno.

⁴ En sesión de fecha 4 de mayo de 2015.

Propuso que se incorporen evaluaciones adicionales a los profesores, por ejemplo, de parte de los estudiantes y consultó cómo hacer que la formación continua sea pertinente.

El diputado **Kast**, don Felipe, solicitó el detalle del informe financiero y se mostró preocupado por la incorporación tardía de la educación inicial.

El diputado **Jackson** pidió los supuestos del Ministerio de Hacienda en este proyecto sobre la base de los cuales se construyó el informe financiero.

La diputada **Vallejo** consultó sobre el proceso de selección de estudiantes por las instituciones acreditadas que impartan pedagogía, especialmente, si será la institución quien elige el mecanismo de ingreso o el estudiante (PSU, ranking de notas o propedéutico).

Asimismo, consultó cuál será el rol de las instituciones formadoras respecto de los docentes mal evaluados que no ingresan a la carrera docente, qué sucederá con ellas, especialmente cuando exista un número importante de sus egresados en dicha condición.

En relación con las educadoras de párvulos, consultó cuáles son las que pueden ingresar más rápido, porque entiende que el 2020 es el plazo máximo. En relación a los jardines VTF preguntó si se ha considerado aumentar la remuneración de sus educadoras. Finalmente, consultó si se ha considerado la posibilidad de suspender la evaluación docente el primer año, tal como lo ha pedido el Colegio de Profesores.

El diputado **Robles** expresó no entender por qué recién el año 2019 se incorporarán los docentes del sector particular subvencionado al sistema. A su juicio, deben ingresar de inmediato, ya que son profesores del Estado cualquiera sea su institución. Consultó los motivos por los cuales se debe esperar tanto para incorporar a la educación parvularia, pese a que son esenciales para una educación de calidad.

La diputada **Provoste** consultó qué ocurrirá con los docentes que no logren los estándares adecuados de certificación. Llamó a que se defina qué busca el proyecto, porque si bien el Ministro ha enfatizado que no se afectaran las relaciones laborales, el artículo 19 U consagra expresamente lo contrario.

El diputado **González** consultó qué elementos diferenciaran la certificación en los diversos niveles y qué tipo de asistencia entregará el CPEIP a los docentes.

El diputado **Kast**, don Felipe, consultó cuál será la matriz de este proyecto y manifestó esperar que los docentes mal evaluados no sigan haciendo clases, no obstante que la sociedad debe hacerse cargo de la esa situación, es decir, debe determinarse si se garantizará el derecho a la educación de los niños o el derecho de los docentes a mantener su trabajo.

En respuesta a las consultas precedentes, el Ministro **Eyzaguirre** expresó que el CPEIP va a tener una reforma importante y va a encontrarse

en la situación de acreditar cuales cursos que ofrecen distintos prestadores tienen la categoría aceptable para que profesores los tomen. Asimismo, los sostenedores van a querer que éstos desarrollen competencias propias del territorio.

Es una institución dedicada completamente a la certificación, acreditar los cursos que ofrezcan los distintos prestadores, de modo de definir un menú de capacitaciones que estén vinculadas a suplir las deficiencias que se detecten en cualquier momento de la carrera docente. Además, será el encargado, junto a un conjunto de expertos, de determinar cuáles son los contenidos de las pruebas de certificación, es decir, una institución dedicada completamente a la formación y certificación docente.

El CPEIP tendrá la obligación de entregar cursos gratuitos a profesores, conforme a sus áreas de certificación. Afirmó que la formación continua es una realidad e impide la generación de un mercado privado paralelo.

Respecto a la obligatoriedad de la transición, apuntó que en el sector municipal los docentes que ya trabajan serán encasillados en el año 2016 con arreglo a sus antecedentes. Por defecto, cuando no haya información alguna serán encasillados en el nivel inicial, salvo que se trate del director. Estimó que un 1/3 quedará en el tramo inicial, 1/3 en avanzado y 1/3 en desarrollo profesional y experto.

Precisó que la certificación desde el año 2018 en adelante será voluntaria y, luego, de modo obligatorio hasta el año 2025. Afirmó que se estudiará si se podrá adelantar para los sectores más vulnerables

Los profesores que ya están trabajando en el sector particular subvencionado quedarán al menos en categoría inicial y los nuevos docentes que el año 2016 ingresan a sector municipal tendrán la opción de un contrato de dos años o cuatro años (dependerá si se cuenta con un mentor o no), para luego poder optar a la certificación. Si reprobaban, podrán continuar dos años más a contrata, pero si vuelven a reprobar, no podrán ejercer docencia en establecimientos financiados con recursos públicos, pero mantendrán su título.

La carrera docente no se encuentra asociada a la contratación o desvinculación, no modifica la relación contractual entre empleador y empleados, el régimen laboral del mundo particular subvencionado continuará regido por el Código del Trabajo y en la educación municipal tampoco habrá cambios. La certificación, en régimen, será una condición sine qua non para ejercer la docencia en los colegios financiados con recursos públicos y un referente salarial objetivo para los docentes, que no dependen de la discrecionalidad del empleador. Asimismo, no es materia de este proyecto la evaluación docente.

En relación a la capacidad de maniobra a la que estaría dispuesta el Ejecutivo en la tramitación de este proyecto, enfatizó que sería soberbio

pensar que este proyecto es perfecto, por ende, están abiertos a efectuar modificaciones, siempre y cuando no se afecte su corazón.

Afirmó que no hay carga adicional sobre los docentes, porque ya existe el portafolio, que constituye un elemento central y de protección frente a la discrecionalidad del empleador, a diferencia del sector particular subvencionado que se rige por el Código del Trabajo. No hay dobles evaluaciones, pero se agrega la prueba de conocimientos disciplinarios para ascender en la carrera docente, ella es la única nueva y los expertos están muy de acuerdo, además, se sabe que no hay tecnología para conocer el valor agregado por profesores, de ahí la importancia del portafolio y conocimientos disciplinarios.

En relación a la antigüedad versus desempeño, afirmó que es efectivo de que si se congela la antigüedad el salto remuneracional es bajo, pero lo más importante es la parte multiplicativa, la forma en que crece el salario: el aporte de antigüedad es mayor en niveles más altos de certificación. Lo mismo ocurre con el desempeño en establecimientos vulnerables, incentivándose que los mejores vayan a allí, por ello es que los bonos de niveles iniciales son transitorios y no permanentes.

En relación con el informe financiero expresó que en atención a los atractivos de la carrera docente, se espera que con el tiempo aumenten los niveles de los profesores, esto es, 5% en desarrollo inicial, 10% en desarrollo temprano, 50% en desarrollo avanzado, 20% en desarrollo superior y 15% en desarrollo experto.

En relación a la admisión expresó que se estudiará cuanto se ponderará en ranking de notas y en PSU. A diferencia del PACE, donde será la propia institución quien lo determinará de acuerdo a su propia modalidad.

Estimó positivo que la certificación sea obligatoria, porque la universidad no es la institución más eficiente para observar al docente en el aula, y allí es donde se juega si es idóneo o no. Por otra parte, la acreditación será obligatoria para la universidad y para un muestreo de sus facultades, dentro de ellas medicina y pedagogía serán obligatorias en la muestra. Por tanto, deberá estar acreditada la universidad y la carrera. Pese a lo anterior, no se puede garantizar que todos los alumnos que egresen sean buenos profesores, de ahí la certificación.

Adicionalmente, expresó que el sistema fue pensando dejando un tiempo de transición para que las universidades mejoren sus estándares; para que mejore el sistema de acreditación y las exigencias, y para ver cómo se van certificando los primeros egresados, pasándose luego a un periodo en que la certificación será habilitante, como ocurre en la mayoría de los países desarrollados del mundo.

En relación con la preocupación mostrada por la educación parvularia, explicó que la ley que crea la autorización de funcionamiento de jardines infantiles otorgada por el Ministerio de Educación y modifica otros cuerpos legales, estableció que el currículum no es obligatorio hasta el año 2019. Por

lo tanto, al no ser el currículum obligatorio no hay condiciones para establecer una prueba sobre el mismo, esa es la restricción, sin embargo, se mostró disponible a estudiar la posibilidad de crear un sistema de certificación voluntaria para los que ya tengan el currículum correspondiente.

Precisó que la JUNJI y los jardines VTF van a pasar, sin solución de continuidad, a los servicios locales de educación como consecuencia de la desmunicipalización y la remuneración de las educadoras de párvulos estará determinado, una vez que estén integradas totalmente en la carrera docente. En el intermedio se conversará unilateralmente con cada una de dichas instituciones. En relación a las fundaciones que proveen educación parvularia quedarán tal como están en la actualidad.

En relación al artículo 88 A) manifestó que ello se encuentra resuelto en artículos transitorios, porque el problema radica en que se rigen por estatuto administrativo y se debe hacer conversar los dos regímenes.

Finalmente, existe un largo periodo de transición para que las instituciones de educación superior mejoren sus procesos y se espera que al 2025 se tenga un sistema que garantice la calidad.

B) AUDIENCIAS.

Concurrieron invitados a exponer a la Comisión las siguientes personas⁵. Un resumen de estas presentaciones se acompaña en anexo.

1. La Vocera del Proyecto Plan Maestro de la Fundación Elige Educar, señora Beatrice Ávalos, acompañada del Coordinador, señor Joaquín Walker Martínez, en sesión 88ª, celebrada el lunes 4 de mayo de 2015.

2. El Presidente del Colegio de Profesores de Chile A.G., señor Jaime Gajardo Orellana, acompañado del Secretario General señor Darío Vasquez; el Tesorero Nacional señor Juan Soto; los Vicepresidentes señores Guido Reyes y Ligia Gallegos, y el periodista señor Víctor Vargas, en sesión 88ª, celebrada el lunes 4 de mayo de 2015.

3. El Rector de la Universidad de Santiago, señor Juan Manuel Zolezzi Cid, acompañado por el Director del Departamento de Educación, doctor Saúl Contreras, en sesión 89ª, celebrada el martes 5 de mayo de 2015.

4. El Presidente del Consejo de Decanos de Facultades de Educación del CRUCH, Decano de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción, señor Oscar Nail Kröyer, acompañado por el Decano de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad de Tarapacá, señor Alfonso Díaz Aguad, en sesión 89ª, celebrada el martes 5 de mayo de 2015.

⁵ Copia íntegra de las exposiciones se encuentra en el siguiente *link*

http://www.camara.cl/trabajamos/comision_listadodocumento.aspx?prmID=412

Del mismo modo, se puede acceder a las actas de la Comisión en el *link* http://www.camara.cl/trabajamos/comision_sesiones.aspx?prmID=412

5. El Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Playa Ancha, señor Luis Alberto Díaz Arancibia, en sesión 89ª, celebrada el martes 5 de mayo de 2015, en sesión 90ª, celebrada el lunes 11 de mayo de 2015.

6. El rector de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE), señor Jaime Espinosa Araya, acompañado de su Jefa de Gabinete, señora Lorena Tejo, en sesión 90ª, celebrada el lunes 11 de mayo de 2015.

7. El Presidente Nacional de la Asociación de Pro Funcionarios JUNJI (APROJUNJI), señor Christian San Martín Romo, acompañado del Secretario Nacional, señor Bernabé Vilaxa Zuleta, y del Director Nacional, señor George Christie Hidalgo, en sesión 90ª, celebrada el lunes 11 de mayo de 2015.

8. La Presidenta de la Asociación Nacional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (AJUNJI), señora Julia Requena Castillo, acompañada de la Tesorera Nacional, señora Grimilda Bruna, y de la Presidenta Regional Metropolitana, señora Rebeca Cardemil, en sesión 90ª, celebrada el lunes 11 de mayo de 2015.

9. El Director del Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (CIDE), señor Jorge Radic Henrici, en sesión 91ª, celebrada el lunes 11 de mayo de 2015.

10. El Director de la Fundación Nodo XXI, señor Víctor Orellana, acompañado del investigador de la Fundación, señor Felipe Larenas, en sesión 91ª, celebrada el lunes 11 de mayo de 2015.

11. El Vicepresidente del Consejo Nacional de Asistentes de la Educación, señor Miguel Castro Zamora, y el Secretario General del Consejo, señor Miguel Ángel Arriagada, en sesión 91ª, celebrada el lunes 11 de mayo de 2015.

12. El Director de Política Educativa de Educación 2020, señor Manuel Sepúlveda, acompañado de los investigadores señor Matías Gómez y señora Loreto Jara, en sesión 92ª, celebrada el martes 12 de mayo de 2015.

13. La investigadora del Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPE) de la Pontificia Universidad Católica de Chile, señora Lorena Meckes, en sesión 92ª, celebrada el martes 12 de mayo de 2015.

14. En representación del Instituto Libertad y Desarrollo, la investigadora del Programa Social, señora María Paz Arzola, y el investigador del Programa Legislativo, señor Jorge Avilés, en sesión 93ª, celebrada el lunes 18 de mayo de 2015.

15. La Presidenta Nacional de la Confederación de Padres y Apoderados de Colegios Particulares Subvencionados (CONFEPa), señora Erika Muñoz Bravo, acompañada por la Secretaria Nacional, señora Ingrid

Bohn Flores, y la Tesorera Nacional, señora Silvia Pastén Pérez, en sesión 93ª, celebrada el lunes 18 de mayo de 2015.

16. El Director Ejecutivo de Enseña Chile, señor Tomás Recart Balze, en sesión 93ª, celebrada el lunes 18 de mayo de 2015.

17. El Presidente del Consejo Nacional de Educación (CNED), señor Pedro Montt Leiva, acompañado por la Secretaria Ejecutiva, señora Fernanda Valdés, y la Coordinadora del Departamento Escolar, señora Jennifer Tigger, en sesión 94ª, celebrada el lunes 18 de mayo de 2015.

18. El Director del Centro de Políticas Comparadas de Educación (CPCE), señor Ernesto Treviño Villarreal, en sesión 94ª, celebrada el lunes 18 de mayo de 2015.

19. El Coordinador Ejecutivo del Programa de Educación Continua para el Magisterio (PEC) de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile, señor Iván Páez Plaza, acompañado por el Encargado de Gestión Redes Educativas, señor Pablo González, y del Área Comunicaciones, señora Alicia Sánchez, en sesión 94ª, celebrada el lunes 18 de mayo de 2015.

20. El Director Ejecutivo de Acción Educar, señor Raúl Figueroa Salas, acompañado por la Jefa de Comunicaciones, señora Alejandra Cristi, en sesión 95ª, celebrada el martes 19 de mayo de 2015.

21. La Presidenta del Colegio de Educadores de Párvulos de Chile A.G., señora María Soledad Rayo Quintana, acompañada la Directora, señora Mónica de Mesa Contardo, y la Asesora Legal, señora Naiara Susaeta, en sesión 95ª, celebrada el martes 19 de mayo de 2015.

22. El Presidente de la Comisión de Educación de Alcaldes y Concejales de la Asociación Chilena de Municipalidades (AChM), Alcalde de Lo Prado señor Gonzalo Navarrete Muñoz, acompañado por el Coordinador de Educación de la AChM, señor Raciél Medina Parra, y la asesora del Alcalde, señora Graciela Lazo, en sesión 96ª, celebrada el lunes 1 de junio de 2015.

23. La Investigadora de Educación del Centro de Estudios Públicos (CEP), señora Sylvia Eyzaguirre Tafrá, en sesión 96ª, celebrada el lunes 1 de junio de 2015.

24. La Coordinadora del Consejo Nacional de Trabajadores de la Educación de la CUT, señora Yobana Salinas Arancibia, el Vicepresidente del Consejo, señor Manuel Valenzuela y Asesor del Colegio de Profesores de Chile, señor Guillermo Scherping Villegas, en sesión 97ª, celebrada el lunes 1 de junio de 2015.

25. El Secretario de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Educación Chilena (CONATECH), señor Luis Durán Marín, acompañado por el Director, señor Luis González Carrasco, en sesión 97ª, celebrada el lunes 1 de junio de 2015.

26. El Rector del Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica DUOC UC, señor Ricardo Paredes Molina, en sesión 97ª, celebrada el lunes 1 de junio de 2015.

27. El Director del Centro de Medición MIDE UC, señor Jorge Manzi Astudillo, acompañado por la Directora del Programa de Evaluación Docente, señora Yulan Sun, la Directora Ejecutiva señora María Paulina Flotts, y la Coordinadora de Comunicaciones, señora Lissette Sepúlveda en sesión 98ª, celebrada el martes 2 de junio de 2015.

28. El Director del Observatorio Chileno de Políticas Educativas (OPECH) de la Universidad de Chile, señor Rodrigo Cornejo Chávez, acompañado por los Profesores de Estado señores Marcelo Castillo y Sigfrido Rojas, en sesión 98ª, celebrada el martes 2 de junio de 2015.

29. El Jefe de la División de Evaluación de Logros de Aprendizaje de la Agencia de Calidad de la Educación, señor Juan Bravo Miranda, acompañado por la Jefa de Asesores, señora Verushka Álvarez Valladares, y los asesores señores Raúl Chacón Zuloaga y Bernardita Castillo De La Jara, en sesión 99ª, celebrada el lunes 8 de junio de 2015.

30. La Directora Académica del Centro de Investigación Avanzada en Educación (CIAE) de la Universidad de Chile, señora Alejandra Mizala Salces, y el Investigador del CIAE señor Juan Pablo Valenzuela Barros en sesión 99ª, celebrada el lunes 8 de junio de 2015.

31. La Presidenta de la Sociedad de Instrucción Primaria (SIP), señora Patricia Matte Larraín, acompañada por la Gerente General, señora Lili Ariztía, y la Gerente de Recursos Humanos, señora Cecilia Gazmuri en sesión 99ª, celebrada el lunes 8 de junio de 2015.

32. El Director de la Oficina Regional de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), señor Jorge Sequeira Salazar y la Coordinadora del Programa Regional de Educación y Encargada de la Estrategia Regional de Docentes, señora Paz Portales en sesión 100ª, celebrada el lunes 8 de junio de 2015.

33. El Vicario para la Educación del Arzobispado de Santiago, Pbro. Tomás Scherz y el Secretario Ejecutivo de la Vicaría, señor Cristián Infante en sesión 100ª, celebrada el lunes 8 de junio de 2015.

34. La Gerente del Centro de Innovación de la Fundación Chile, señora Ana María Raad Briz, acompañada por el Director de Gestión Escolar, señor Mario Uribe, y el Encargado de Comunicaciones, señor Alexis del Ponson en sesión 100ª, celebrada el lunes 8 de junio de 2015.

35. El Embajador de la República de Finlandia, Excmo. señor Mika-Markus Leinonen, en sesión 101ª, celebrada el martes 9 de junio de 2015.

36. El Director del Departamento de Estudios Pedagógicos (DEP) de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile, señor Ernesto Águila Zúñiga, la académica, señora Jacqueline Gysling, y la Coordinadora de Comunicaciones de la Facultad de Filosofía y

Humanidades, señora Magdalena Vío, en sesión 101ª, celebrada el martes 9 de junio de 2015.

37. El Director de Aprendizaje Institucional de la Universidad Alberto Hurtado, señor Ricardo Carbone Bruna, en sesión 101ª, celebrada el martes 9 de junio de 2015.

38. El Director Ejecutivo de la Fundación Avanza Chile, señor Gonzalo Blumel, y del Área Legislativa, al señor Juan Francisco Galli, en sesión 107ª, celebrada el lunes 6 de julio de 2015.

39. La Coordinadora Laboral del Centro Educacional "Nueva Creación" de Puente Alto, señora Carolina Escobar Vera, acompañada por el educador diferencial C.E., señor Rodrigo Benítez Molina, y la educadora diferencial PIE, señora Erika Carolina Alcaíno León, en sesión 107ª, celebrada el lunes 6 de julio de 2015.

40. El Presidente Nacional (S) de la Federación de Instituciones de Educación Particular (FIDE), señor Guido Crino Tassara, acompañado por el asesor señor Cristián Dockendorff, y el abogado señor Rodrigo Díaz Ahumada, en sesión 110ª, celebrada el lunes 13 de julio de 2015.

41. La Presidenta de la Federación de Sindicatos de Colegios Particulares, señora Patricia Jiménez Núñez, acompañada por el Secretario General, señor Wladimir Urriola, y la Directora de Comunicación, señora Rosita Olavarría, en sesión 110ª, celebrada el lunes 13 de julio de 2015.

42. El Vocero de la Coordinadora de Profesores de Colegios Particulares Subvencionados, señor Raúl Olivares Sepúlveda, acompañado por el Coordinador de Profesores Sector Particular Subvencionado Provincia Chacabuco, señor Víctor Flores Paillacheo, en sesión 110ª, celebrada el lunes 13 de julio de 2015.

43. El Presidente del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación (SUTE), señor Luis Yáñez Saavedra, acompañado por la asesora jurídica, señora Gabriela Cisterna Orellana y la Encargada de Relaciones Sindicales CNTE, señora Alejandra Flores Hernández, en sesión 111ª, celebrada el lunes 13 de julio de 2015.

44. El Director Nacional de la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza Media Técnico Profesional (CONFESITEP), señor Enrique Villalón Baeza, acompañado por el Presidente señor Eduardo Alfaro y la Directora Nacional señora Sixta Postigo, en sesión 111ª, celebrada el lunes 13 de julio de 2015.

45. La Presidenta de la Comisión de Educación del Directorio Comunal del Colegio de Profesores de Lo Prado, señora Paola López Farías, acompañada por los Profesores de Educación General Básica, señora Viviana Zamorano Cofré, y señor Ariel Antillanca Oyarzo, en sesión 111ª, celebrada el lunes 13 de julio de 2015.

46. El Director del Centro de Políticas Públicas de la Universidad Católica, señor Ignacio Irrázaval Llona, acompañado por la académica de

la Facultad de Educación, señora Verónica Cabezas, en sesión 112ª, celebrada el martes 14 de julio de 2015.

47. La Profesora Investigadora de la Universidad de Los Andes, ex Directora del CPEIP, señora Violeta Arancibia Clavel, acompañada por el consultor independiente señor Félix Antonio Segovia, en sesión 112ª, celebrada el martes 14 de julio de 2015.

48. La Directora del Colegio “Cardenal José María Caro” de la Fundación Belén Educa, señora Astrid Carrasco Manni, acompañada la Directora del Colegio “Lorenzo Sazié”, señora Loreto Figueroa Rubio, y el periodista de Comunicaciones de la Fundación Belén Educa, señor Federico Grünewald, en sesión 113ª, celebrada el lunes 20 de julio de 2015.

49. La Vocera de la Confederación de Estudiantes de Chile (CONFECH), señorita Valentina Saavedra Meléndez, en sesión 113ª, celebrada el lunes 20 de julio de 2015.

50. El Coordinador Nacional del Movimiento 50/50, señor Rafael Henríquez Sotelo, acompañado del Coordinador del Movimiento Región de Valparaíso, señor Michael Humaña Concha, en sesión 113ª, celebrada el lunes 20 de julio de 2015.

51. La Oficial de Educación y Desarrollo Infantil Temprano de UNICEF Chile, señora Patricia Núñez, acompañada del Oficial de Protección, señor Anuar Quesille, y la Consultora señorita Mónica Massaro, en sesión 114ª, celebrada el lunes 20 de julio de 2015.

52. El Investigador de la Fundación Jaime Guzmán, señor Felipe Rössler, en sesión 114ª, celebrada el lunes 20 de julio de 2015.

53. El Investigador Asociado del Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales (CLAPES UC), señor Sergio Urzúa, en sesión 114ª, celebrada el lunes 20 de julio de 2015.

54. La profesora de Filosofía y Magister en Educación del Frente Docente del Movimiento Revolución Democrática, señora Alejandra Martínez Díaz, acompañada del Coordinador Nacional del Movimiento Revolución Democrática, señor Sebastián Depolo, en sesión 114ª, celebrada el lunes 20 de julio de 2015.

55. El ex Rector de la Universidad de Chile, señor Luis Riveros Cornejo, en sesión 115ª, celebrada el martes 21 de julio de 2015.

C) MESA TRIPARTITA.

Con posterioridad, la Comisión ante la situación producida, de rechazo tajante del Colegio de Profesores al proyecto de ley en estudio y consecuente paralización de actividades de los profesores, los invitó a exponer acerca de los temas de desacuerdo⁶. En esa sesión, se acordó suspender la votación de la idea de legislar del proyecto de ley en estudio y

⁶ En sesión de fecha 11 de junio de 2015.

posponer las audiencias programadas para el mes de junio y, en su lugar, realizar sesiones de trabajo con el Colegio de Profesores de Chile A.G. y el Ministerio de Educación, con el objeto de avanzar en el rediseño del proyecto en cuestión. Para este efecto se destinaron tres sesiones, dos el día lunes 15 y una el día martes 16 de junio de 2015. El Colegio de Profesores presentó el documento que se transcribe a continuación:

“Temas de desacuerdo del Colegio de Profesores de Chile A.G. con el Proyecto que crea un Sistema de Desarrollo Profesional Docente presentado por el MINEDUC al Parlamento.

Los temas aquí planteados establecen los nudos críticos que el Directorio Nacional del Colegio de Profesores de Chile A.G. ha detectado en el proyecto de Carrera Docente. No obstante las observaciones del Colegio de Profesores al proyecto de ley no se cierran con los presentes temas, pues sólo dan cuenta de los puntos de mayor tensión con el proyecto de ley.

1. Certificación (Prueba disciplinar).

1.1 Consideraciones generales acerca de la certificación.

- El apoyo y mejoramiento de los conocimientos disciplinares de los profesores no se resuelven con la implementación de pruebas estandarizadas. Su aplicación no es específica y no reconoce contexto ni la especificidad del conocimiento que varía según el lugar en el cual se desempeña el docente. Existen en el proceso de enseñanza aprendizaje otras formas de evidenciar las fortalezas y debilidades disciplinares.
- El Desarrollo Profesional Docente puede ser evidenciado, pero la rendición de cuentas en sí misma no mejora nada, solo lo hace cuando se equilibra con apoyos profesionales efectivos y asegurados por el Estado, los que no se encuentran debidamente expresados en el proyecto.
- El estudio “Antecedentes y Criterios para la elaboración de políticas docentes” destaca el caso de Finlandia, país que se ha convertido en estos años en el símbolo de la calidad de la educación, donde no solo no existe evaluación externa de docentes y de los establecimientos, sino que es un tema que ni siquiera está en debate. El sistema educativo finlandés se basa en la confianza sobre el docente y su profesionalidad, así como en el buen hacer de los centros educativos (CEPPE, 2013).

1.2 Certificación para el ingreso a la carrera.

- El ingreso a la carrera expone a los docentes a un proceso de evaluación basado en la desconfianza.

El ingreso a la carrera no es por concurso ni tampoco basta el título para concursar, sino que está supeditado a un proceso de certificación. A las evaluaciones durante la formación inicial y al proceso de titulación, ahora se suma una certificación que buscaría comprobar que el docente efectivamente es un profesional. Detrás de estas exigencias se evidencia desconfianza y control.

1.3 Certificación para la promoción dentro de la carrera.

- Las certificaciones que deberá rendir el profesor para avanzar en la carrera están centradas en la evidencia de competencias individuales. Tanto el portafolio como la prueba disciplinar no consideran la importancia del trabajo colaborativo en la escuela, el cual es una característica inherente a la profesión docente.
- El vínculo de portafolio actual y las pruebas, responsabilidad del actual CPEIP, responde a una comprensión de la docencia bajo los parámetros de la educación como bien de consumo. Permanecen orientaciones vinculadas a las lógicas sumativas, instrumentales y de control, que asimilan medición a evaluación (acentuadas durante el gobierno de derecha, como la Ley 20.501 de Lavín con la sobreexposición de mediciones y controles a la escuela y el aula).
- El exceso de rendición de cuentas sobre el profesor, por sobre instancias reales de perfeccionamiento, revelan que el interés no está en la mejora continua de los profesores, sino en el control y en la desconfianza. El MINEDUC desconfía de los profesores y profesoras de Chile.

2. Pérdida de derechos.

En el proyecto se plantean elementos que significan grandes pérdidas de los derechos conquistados. Uno de ellos es la estabilidad laboral; en el actual régimen contractual la planta docente de una escuela por ley debe estar compuesta en una relación 80/20 de titulares y contratas respectivamente. Con la forma de ingreso de este proyecto se vulneraría esa obligación y se aumentaría significativamente la cantidad de contratas precarizando la labor y las condiciones laborales de nuestros maestros jóvenes.

En relación a este tema conviene tener presente la normativa que el proyecto establece para la obtención de la titularidad:

- El proyecto de ley no refleja la intención de avanzar en garantías laborales para los docentes.

Los docentes principiantes que comiencen su vida laboral lo harán en calidad de a contrata y permanecerán en esa condición hasta que superen la certificación para ingresar a la carrera y, posteriormente, ganen un concurso público. Un docente podría estar, en el mejor de los casos, hasta tres años a contrata. El proyecto evidencia que los derechos laborales aparecen como un premio al esfuerzo individual y no como una garantía universal inherente al ejercicio de la profesión.

- La reducción de los bienios representa un menoscabo a las conquistas del magisterio.

Reducir los bienios a la mitad también significa un retroceso en las conquistas, pues se le quita valor a la experiencia. Si bien se aumenta el valor de los bienios con relación a la asignación de tramo, para el Colegio de Profesores el bienio no solamente es tomado como un elemento económico sino como una evidencia de experiencia para el desarrollo profesional.

3. Evaluación/Progresión única.

El proyecto debe fortalecer lógicas de colaboración y valoración del ejercicio de la profesión docente. Para ello es necesaria una Nueva Evaluación como factor integral y único de la progresión en la Carrera. Acentuando la confianza en los y las docentes, proponemos que alcanzado el tramo avanzado no continúe la evaluación profesional y se establezcan mecanismos distintos para los tramos superiores.

Una nueva evaluación que restituya el carácter formativo; que establezca con nitidez el apoyo como principal factor de mejoramiento; cuyos instrumentos consideren dominios vinculados al ejercicio docente de la enseñanza como a la actualización curricular y pedagógica; que haga la promoción en la carrera más completa y compleja, y finalmente, que equilibre lo cuantitativo con lo cualitativo. Para ello proponemos tener en consideración:

- i. Actualizar marco para la buena enseñanza.
- ii. Redefinir mecanismos de apelación.
- iii. Condiciones materiales y de tiempo para su desarrollo.
- iv. Planes de desarrollo profesional.
- v. Considerar el trabajo colaborativo.
- vi. Definición de criterios para el avance en la Carrera. Se debe considerar al menos los siguientes elementos:
 - La experiencia docente, expresada en los años de servicio.
 - Resultados en la nueva evaluación profesional docente.
 - Participación en instancias de actualización y perfeccionamiento.
 - Reconocimiento al desarrollo profesional: realización de innovaciones pedagógica, investigaciones en aula y publicaciones.
 - Participación en espacios colectivos de investigación y reflexión de la práctica con impacto en la comunidad educativa y/o el aula.
 - Desempeño como profesor guía de prácticas docentes.
 - Desempeño como profesor mentor.
 - Cumplimiento de responsabilidades pedagógicas vinculadas con el aula (Profesor Jefe, Coordinación de Departamentos, Asesorías a Centro de Alumnos y Padres, Coordinación Extraescolar, entre otros)

4. AEP/AVDI.

En el proyecto se sobrevalora las evaluaciones competitivas individuales vinculadas a la Evaluación Profesional Docente, Pruebas Estandarizadas como ADVI (Asignación de desempeño variable individual) y la AEP (Asignación de Excelencia Profesional). Si bien el proyecto supera dichas asignaciones, continúa sobrevalorando sus orientaciones, lógicas de control

y auditoria, presentes en la evaluación exclusivamente sumativa del portafolio y las pruebas antes señaladas, que son las que orientan la promoción y progresión en los diversos tramos de la Carrera.

El magisterio ha rechazado dichas lógicas de control y competición entre docentes. Ha rechazado el ADVI y la AEP (solo 6000 profesores desde su origen han optado a ella), las que por lo demás han tenido nulo impacto en el ejercicio de la docencia, si consideramos el universo de profesores.

5. Encasillamiento.

- El encasillamiento reduce la experiencia docente y, por lo tanto, la creación y acumulación de saberes pedagógicos a antigüedad.

El encasillamiento de los profesores en ejercicio puede implicar que un docente con 20 años de servicio que nunca haya rendido una prueba de conocimientos disciplinares para acceder a la AVDI o la AEP quede encasillado en el tramo inicial. Si bien no verá reducido su salario, este encasillamiento puede tener consecuencias personales y profesionales, porque un docente con esa cantidad de años en la profesión no puede ser catalogado con un nivel inicial.

6. Remuneraciones.

- El gobierno comprometió una remuneración de \$950.000 para los profesores que se inician en la carrera. La definición de este monto respondía a dos intenciones. La primera, igualar los salarios de los docentes a los que perciben otros profesionales. Y la segunda, establecer una pendiente salarial significativa que transforme a la docencia en una profesión atractiva para los jóvenes talentos.

- Estos objetivos no se cumplen, ya que los \$950.000 están sujetos a un contrato de 44 horas (el promedio está entre las 30 y las 36 horas) y a una experiencia docente de 30 años.

- Es preciso además señalar que la pendiente remuneracional no es muy atractiva sobre todo en los primeros años de servicio, periodo en que se concentra la mayor tasa de deserción de la docencia. La pendiente que establece el proyecto de ley sitúa a la profesión docente por debajo de la progresión salarial que tienen otras profesiones con similares características.

7. Salida.

Un sistema de desarrollo Profesional Docente que no considere la salida, no solo no es un sistema, sino que ignora el derecho a una justa y decente jubilación. Ello a su vez implica que se niega la posibilidad de movilidad natural en la Carrera para los docentes noveles, negando el sano equilibrio pedagógico entre quien inicia la Carrera y la Experiencia docente.

8. Jubilación forzada.

- La voluntad de ingresar a la carrera para los docentes que se encuentran a cinco años de jubilar atenta gravemente contra la legitimidad de los derechos laborales alcanzados por el gremio.

Para que esta voluntad pueda ejercerse es necesario que los docentes presenten una renuncia voluntaria con cinco años de anticipación. Esta renuncia implica a su vez renunciar al Bono Poslaboral, que de alguna manera compensa las bajas jubilaciones de los docentes, y a todos los beneficios que surjan de las negociaciones del magisterio con el Mineduc, como el Bono de Incentivo al Retiro.

9. Universalidad del Estatuto.

- Insistir con el Código Laboral en la Carrera es pensar en los administradores y no en la enseñanza de los niños.

El código laboral como instrumento para regular la relación contractual de los profesores en los colegios particulares subvencionados permite que el administrador desvincule al profesor por necesidades de la empresa, sin importar lo bien que desempeñe su función. El profesor puede ser un “experto” pero si el sostenedor desea despedirlo, lo puede hacer.

10. Condiciones de enseñanza: proporción entre horas lectivas y no lectivas/ alumnos por aula.

- El aumento de las horas no lectivas a un 35% desde el año 2018 no evidenciará una mejora sustantiva en las condiciones para el ejercicio de la profesión.

El Colegio de Profesores por razones pedagógicas que apuntan a elevar la calidad de la enseñanza ha sostenido la necesidad de aumentar las horas no lectivas hasta un 40% para llegar progresivamente a un 50%.

- El proyecto no delimita claramente el uso que se dará a las horas no lectivas.

Es sentir general del magisterio es que la actual delimitación del uso de las horas no lectivas en el Estatuto Docente es demasiado ambigua como para garantizar que estas sean utilizadas fuera del aula en actividades conducentes a mejorar los procesos de enseñanza.

- La reducción del número de alumnos por aula es una grave omisión en el proyecto de ley.

Tanto la investigación académica como la propia experiencia docente señalan que una reducción de alumnos por aula da más posibilidades a los docentes para la innovación pedagógica y para la atención de las necesidades educativas individuales de sus estudiantes.

11. Derogación de la ley 20.501.

- De una parte posee incisos que promueven que el directivo designe a su equipo de gestión sin concursos, y además establece nuevas

modalidades de posible despido. Ello no contribuye a crear comunidades de aprendizaje, por el contrario, se fomenta una relación gerente-empleado, menoscabando roles profesionales sin acentuar el liderazgo pedagógico y colaborativo que se declara en el proyecto.

- De otra parte cometió la aberración profesional y técnica de unir las rúbricas de Básico con Insatisfactorio, desvirtuando y debilitando la consistencia de la propia evaluación docente. La base de esta Ley está en la educación como bien de consumo y en la presión y precarización docente como lógica de mejora por temor. En un nuevo escenario esta ley debe ser derogada.”

Por su parte, los diputados de la Comisión, con excepción de don Felipe Kast, suscribieron, en conjunto con el Presidente de la Comisión de Hacienda y los jefes de bancada de los partidos DC, PPD, PS, PC y PRSD el siguiente documento:

**“CONDICIONES BÁSICAS PARA CONTINUAR LA TRAMITACIÓN DEL
PROYECTO DE NUEVA CARRERA DOCENTE**

Valparaíso, junio de 2015

La Comisión de Educación de la Cámara de Diputados decidió suspender la votación en general del proyecto de ley de Nuevo Sistema de Desarrollo Profesional Docente para abrir un espacio de diálogo entre los profesores, los parlamentarios y el gobierno. A partir de la propuesta de rediseño del proyecto de ley planteado por el Colegio de Profesores ante la Comisión y de nuestras propias convicciones el conjunto de parlamentarios que abajo suscriben proponen la siguiente estructura de compromisos que permita reorientar el proyecto de ley y generar las condiciones para avanzar en su discusión en particular. Por supuesto, se pondrán en discusión muchas otras materias e iniciativas de modificación planteadas por los diputados que integramos la Comisión.

Marco Introductorio

Si bien el proceso de desarrollo profesional docente es un proceso individual de cada profesor, se debe reconocer que la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje es un proceso que se desarrolla colectivamente. El aporte de los profesores no se extingue en la relación individual con los alumnos, sino que permanece con la comunidad escolar en su conjunto. Valorar ambos aspectos es esencial para poder profundizar en la actual discusión.

Por ello es que los parlamentarios abajo firmantes proponemos al Ministerio de Educación, a los profesores de Chile y a la sociedad en su conjunto una serie de compromisos que contribuyen a enriquecer el debate sobre la Nueva Carrera Docente en pos del objetivo último, cual es una educación de calidad para nuestros niños, niñas y jóvenes.

Aspectos a modificar en el proyecto de ley

I. Sobre el fortalecimiento de la Formación Inicial Docente

- Asegurar una buena formación universitaria. Para contar con una educación de calidad, Chile requiere una formación de excelencia para sus profesores. En este sentido debemos ir asegurando que la Formación Inicial de los docentes se fortalezca durante los próximos años, procurando que su estructura permita contar con elementos de evaluación comparada entre el inicio de la formación inicial y su desarrollo, para así, junto con garantizar la suficiencia de todos los maestros, mida el valor agregado de cada universidad en el proceso formativo del estudiante.
- Acreditación rigurosa y obligatoria de las carreras de pedagogía. Para ello se requiere la acreditación rigurosa y obligatoria de todas las carreras de pedagogía, la que debe ser condición de existencia de las mismas y debe ser desarrollada por la Comisión Nacional de Acreditación y no por agencias privadas. Este proceso de acreditación -cuya obligatoriedad quedará establecida en este proyecto de ley y cuya normativa se complementará en la futura ley de reforma de la Educación Superior- deberá ser reflejo de una profunda reflexión sobre lo que esperamos de nuestros profesores y profesoras y su quehacer pedagógico. En el proceso de acreditación de las carreras de pedagogía las universidades deberán cumplir, entre otras, las siguientes condiciones: pertinencia de las mallas curriculares según los estándares de la formación inicial, infraestructura adecuada para su correcto desarrollo y formación de un número de profesionales acorde con los requerimientos del sistema escolar.
- Examen diagnóstico en la mitad del proceso de formación universitaria. Para fortalecer la formación inicial desde el primer momento, se propone desarrollar un diagnóstico de los estudiantes en el comienzo de la carrera universitaria, la que tendrá el propósito de ayudar a nivelar a quienes ingresan a estudios de pedagogías. Se debe establecer, además, un evaluación diagnóstica en la mitad del proceso de Formación Inicial que: (a) entregue información específica sobre la calidad de los programas universitarios; y (b) ayude a orientar las acciones remediales para asegurar una buena formación de los futuros docentes. Los resultados en dicha evaluación deberán obligar a las instituciones a establecer planes de mejora y deberán ser incorporados en el proceso de acreditación de las carreras.
- Compromisos en la futura ley de Educación Superior. Por último, con el objeto de asegurar el avance hacia una Formación Inicial de excelencia, solicitamos al Ejecutivo establecer un artículo transitorio que comprometa el cumplimiento de estos principios en la futura ley de reforma de la Educación Superior.

II. Sobre las condiciones del proceso de Encasillamiento.

- Respeto a la trayectoria y desempeño de los actuales docentes. Creemos que es necesario que el proceso de encasillamiento para el paso a la futura Carrera Docente reconozca el desempeño de los docentes

actualmente en ejercicio, asegurando a todos las mismas condiciones en este proceso.

- Uso voluntario de pruebas ADVI o AEP para encasillamiento. Proponemos el uso voluntario de los resultados de pruebas ADVI y AEP. Dado que hasta el momento han sido de uso voluntario, no puede ser sino a petición del docente la consideración del instrumento para el proceso de encasillamiento. Adicionalmente proponemos también que se le considere en reemplazo de su primera prueba de conocimiento disciplinarios y pedagógicos si el o la docente así lo solicita.
- Encasillar en categoría temprana a docentes con portafolio evaluado como básico. Proponemos el reconocimiento de la experiencia del cuerpo docente en ejercicio. Para ello, creemos que en el proceso de encasillamiento deben quedar en el nivel Inicial de la nueva Carrera Docente sólo aquellos profesores y profesoras con resultado Insatisfactorio en el instrumento Portafolio de la Evaluación Docente. Esta modificación respecto del proyecto original -junto con otras que se proponen más adelante- significará que sólo un porcentaje mínimo de los profesores en ejercicio queden encasillados en el primer tramo de la Carrera.

III. Sobre la progresión en la Carrera y el reconocimiento del desarrollo profesional de los docentes.

Compartimos con el Magisterio la crítica por el uso del concepto de "certificación" de los profesores. Por lo mismo proponemos se reemplace el concepto por el de **sistema de reconocimiento del desarrollo profesional (SRDP) de los docentes para la progresión en la Carrera**. Adicionalmente, dicho sistema, junto con observar los aspectos disciplinarios y pedagógicos, deberá recoger los aspectos colaborativos del quehacer del docente en la escuela. Este sistema debe ser complementario a la Evaluación Docente y no debe implicar mayor agobio laboral para los docentes.

Al respecto proponemos:

- El título profesional como único requisito para entrar a la Carrera Docente. Que el título profesional sea el único requisito para postular a una escuela (subvencionada o municipal) e ingresar a la Carrera Docente en el tramo Inicial. Para el caso del nuevo sistema de Educación Pública, proponemos que el docente titulado pueda acceder, previo concurso público normado en el próximo proyecto de ley de Nueva Educación Pública, en calidad de titular.
- La inducción debe ser un derecho. Que exista un proceso de inducción garantizada, es decir, como un derecho. Para ello se debe establecer que, de no existir disponibilidad de mentores en el primer año de ejercicio profesional, un docente novel podrá acceder a este acompañamiento en algún momento dentro de los primeros cuatro años de la Carrera.

- Fomentar la formación de mentores en los propios colegios. Para asegurar que el sistema cuente con el número de mentores que permita dar cobertura al 100% de los profesores noveles, se debe evaluar la posibilidad de formar como mentores a profesores con experiencia y buen desempeño profesional, para que las escuelas cuenten, a la brevedad con capacidades para recibir y dar inmersión en la realidad escolar a los docentes noveles.
- Fortalecer el apoyo al desarrollo profesional en los primeros 4 años de Carrera Docente Que, además de la inducción garantizada, se establecerá el acompañamiento a los docentes en sus primeros cuatros años de ejercicio profesional. Para dar certidumbre en cuanto a la formación continua y para apoyar la permanencia de los docentes noveles en el sistema, se buscará establecer un fuerte apoyo para el desarrollo profesional durante los primeros cuatro años iniciales de la Carrera Docente.

Este apoyo inicial no afectará la formación en servicio que ya establece el proyecto de ley, por lo que -mediante artículo transitorio- se fortalecerá al CPEIP, como el órgano rector del sistema de desarrollo profesional docente.

El sistema de desarrollo profesional ha de satisfacer los requerimientos formativos de los docentes a lo largo de su carrera y para ello deberá disponer de una amplia y variada oferta que responda a las necesidades formativas de los profesores y profesoras, incrementando el logro de los aprendizajes de los estudiantes (diagnósticos de requerimientos basados en evidencia). El CPEIP, junto con su fortalecimiento, requiere de una modernización sustantiva. Por ello, es necesario que este organismo, conjuntamente con las instituciones de educación superior, constituya un sistema que coordine el esfuerzo de capacitación, que haga seguimiento y monitoreo y que evalúe sus resultados, asegurando que esta oferta sea de calidad evidenciable. Este sistema de desarrollo profesional y formación continua deberá fomentar, entre otros, el perfeccionamiento en grupos o comunidades escolares, priorizar a los docentes que atienden población vulnerable; a los docentes que trabajan aisladamente Ej. escuelas Unidocentes), revisando regularmente la oferta para asegurar su pertinencia y actualización.

- Ocho años de plazo para ascender al tramo temprano. Que, una vez transcurridos los primeros 4 años de ejercicio profesional, el docente deberá realizar las exigencias que conforman el SDRP y podrá, conforme lo establece el proyecto de ley, acceder al tramo Temprano o Avanzado, según corresponda a sus resultados. En caso de no lograr ascender al tramo Temprano, el docente tendrá a su disposición el apoyo formativo necesario y podrá volver a realizar este proceso al cabo de los cuatros años siguientes. En caso de no alcanzar nuevamente, a lo menos el tramo Temprano, esto es luego de ocho años de Carrera, el docente no podrá seguir ejerciendo en establecimientos que ya se han incorporado al SRDP.
- Aspectos colectivos y sociales deben ser considerados. Que es necesario asegurar criterios mínimos en la parte enriquecida del portafolio. Con el objeto de ponderar de manera real y efectiva los aspectos

comunitarios del quehacer docente, se deben considerar criterios tales como el desarrollo de innovaciones pedagógicas e investigación de aula; participación en espacios colectivos de investigación y reflexión de la práctica con impacto en la comunidad educativa y/o el aula; o el ejercicio de tareas como profesor guía de práctica, profesor jefe de curso, mentor, coordinador de ciclo y subsector, asesor de centro de alumnos o de padres y apoderados, entre otros.

- Quien aprueba el examen de conocimiento disciplinar y pedagógico puede no rendirlo más. Que los docentes de alto desempeño puedan rendir voluntariamente las evaluaciones. En caso de que un profesor o profesora logre un resultado competente o destacado en la prueba pedagógico disciplinar -que evalúa las competencias didáctico-pedagógicas del docente en relación con su disciplina-, no deberá volver a rendir dicho examen en toda la carrera.
- Quien obtiene dos portafolios destacados o competentes podrá saltarse el siguiente. Asimismo, si el docente obtiene un resultado competente o destacado en el Portafolio en dos ocasiones consecutivas, podrá reservar su resultado para la siguiente Evaluación Docente, es decir, no deberá presentar portafolio, debiendo completarse el resto de los instrumentos según corresponda. En cualquiera de los dos casos, el profesor o profesora podrá rendir ambos instrumentos si desea mejorar sus resultados.
- Asegurar uso de horas no lectivas para desarrollo profesional. Que, considerando que el proyecto de ley establece un incremento de las horas no lectivas, se requiere asegurar que dicho incremento será usado en labores propias del desarrollo profesional docente.

IV. Sobre una estructura de remuneraciones que incentive el desarrollo profesional.

- Asegurar tránsito acelerado a nivel Avanzado de la Carrera para docentes de alto desempeño. Habiendo cuenta de que proponemos eliminar la certificación como requisito para ingresar a la carrera, los profesores noveles podrán alcanzar el tramo avanzado en 5 años, lapso inferior al que figura en el proyecto de ley. Adicionalmente solicitamos una mejora en la asignación por desempeño en establecimiento con alta concentración de alumnos vulnerables para los profesores más jóvenes. Tras ambos cambios, el incremento potencial de remuneraciones en los primeros años se debería elevar significativamente.
- Asegurar que no haya menoscabo en asignaciones asociadas a la Experiencia. Notamos que el sistema de incremento de remuneraciones por bienio del actual estatuto docente es incorporado a través de dos asignaciones que se reajustan por los bienios, esto es la asignación de tramo y la asignación de experiencia. El efecto acumulativo de ambas asignaciones sobre el salario de los profesores, deberá ser de una magnitud comparable a la del sistema actual, pudiendo ser aún mayor dependiendo del tramo en el cual se encuentra el docente.

V. Profesionales de la Educación Inicial.

- Plazo razonable para incorporar a las profesoras y profesores de educación parvularia. Consideramos importante el compromiso de fijar un plazo en la ley que delimite los tiempos para concluir e implementar las adecuaciones curriculares y el Marco para la Buena Enseñanza de dicho sector, con el objeto de poder garantizar el efectivo acceso a la Carrera Docente de los y las educadoras de párvulos. Este proceso considerará la participación de sus organizaciones.

VI. Voluntariedad de la Carrera

- Voluntariedad para profesores que estén a 10 o menos años de jubilar. Proponemos ampliar la voluntariedad del ingreso a la Carrera para aquellos docentes que se encuentren a 10 años de su jubilación. Actualmente el proyecto de ley establece el límite de 5 años a la edad de jubilar.
- Jubilación voluntaria para quienes no adscriben a la Carrera. Adicionalmente, proponemos suprimir la disposición de jubilación irrevocable para aquellos docentes que adscriban a la voluntariedad de la carrera, puesto que la jubilación es un derecho y no una obligación.
- Asegurar aumentos salariales para los que no se adscriben a la Carrera Docente. Para todos aquellos docentes que asuman voluntariamente quedarse fuera de la Carrera, su remuneración actual se verá incrementada conforme el reajuste anual del sector público y la actual asignación de experiencia.

Compromisos más allá del proyecto de ley.

- a) Solicitamos al Ejecutivo la conformación de una mesa de trabajo para avanzar en la disminución del número de alumnos por sala, dada la urgente necesidad de abordar este punto, pero atendida la complejidad de su implementación.
- b) Llamamos a constituir a la brevedad la mesa técnica de evaluación y revisión de la evaluación docente conformada por el Mineduc, el Colegio de Profesores, Académicos que nombra el CPEIP y los sostenedores públicos.
- c) Para reducir la carga y presión en los docentes en ejercicio, se solicita buscar medidas que permitan hacer voluntaria la Evaluación Docente 2015 para todos profesores que se encuentren evaluados como Competentes y Destacados. Para el resto de los docentes que deban rendir la evaluación y que pueden con ello mejorar sus condiciones de encasillamiento, se solicita implementar las medidas administrativas que permitan a los docentes cumplir con esta tarea en mejores condiciones.
- d) Respecto de los aspectos críticos de la ley 20.501, proponemos abordarlos en los espacios que resulten más apropiados para cada materia. Aquellos relacionados con la Evaluación Docente (homologación de básicos e insatisfactorios, entre otros) deben discutirse en la Mesa Técnica antes propuesta. Aquellos vinculados a las atribuciones y responsabilidades de los

docentes directivos, además de la concursabilidad de dichos cargos, deben ser tratados en el futuro proyecto de ley que regule una nueva carrera directiva.

e) Sobre el doble tipo de contrato que tienen actualmente algunos profesores y profesoras (parte de su jornada como titular y otra parte a contrata), proponemos trabajar en un proyecto de ley que supere dicha situación y garantice mayor estabilidad laboral, entendiendo que para aquello hay que revisar su impacto en otras leyes.

Finalmente, valorando la buena voluntad que el Ministerio de Educación ha mostrado para escuchar los planteamientos que han surgido en el debate realizado, los parlamentarios que suscribimos llamamos al Ministerio a acoger el conjunto de planteamientos propuestos en este documento. Estamos seguros de que esto permitirá continuar la tramitación de un proyecto que es fundamental para la calidad de la educación que requieren los niños y niñas de nuestro país.

FIRMAN

Diputada Camila Vallejo (Presidenta de Comisión de Educación)
 Diputado Pepe Auth (Presidente de Comisión de Hacienda)
 Diputado Rodrigo González (Integrante Comisión de Educación)
 Diputado Alberto Robles (Integrante de Comisión de Educación)
 Diputado Giorgio Jackson (Integrante de Comisión de Educación)
 Diputada Yasna Provoste (Integrante Comisión de Educación)
 Diputado Mario Venegas (Integrante Comisión de Educación)
 Diputada Cristina Girardi (Integrante Comisión de Educación)
 Diputado Fidel Espinoza (Integrante Comisión de Educación)
 Diputada María José Hoffman (Integrante de Comisión de Educación)
 Diputado Jaime Bellolio (Integrante de Comisión de Educación)
 Diputado Romilio Gutiérrez (Integrante de Comisión de Educación)
 Diputado José Antonio Kast (Integrante de Comisión de Educación)
 Diputado Jorge Tarud (Jefe de Bancada PPD)
 Diputado Ricardo Rincón (Jefe Bancada PDC)
 Diputado Manuel Monsalve (Jefe de Bancada PS)
 Diputado Daniel Núñez (Jefe de Bancada PC)
 Diputado Marcos Espinosa (Jefe de Bancada PRSD)."

Por su parte, el **Ministro de Educación** de la época, Nicolás Eyzaguirre, dirigió, con fecha 23 de junio la siguiente carta al presidente del Colegio de Profesores:

"He querido comunicarme con Usted -y a través suyo con sus representados- para, antes que nada, valorar el trabajo sostenido en las últimas semanas entre la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados, el Colegio de Profesores y el Mineduc en torno al proyecto de ley que crea un nuevo sistema de desarrollo profesional docente.

Como es de público conocimiento, luego de varias jornadas de trabajo, el pasado jueves 18 de junio una mayoría de los diputados de la

Comisión de Educación, con el apoyo de todos los Jefes de Bancada de la Nueva Mayoría, me hizo llegar el documento titulado "Condiciones básicas para continuar la tramitación del proyecto de Nueva Carrera Docente". En dicho acuerdo, que se funda en las propuestas del Colegio de Profesores y resume también las convicciones de los propios parlamentarios, se planteó un conjunto de compromisos para seguir adelante en la discusión en particular de la iniciativa, los que he compartido y acogido en su totalidad.

Con el mayor de los agrados le comento que, desde el punto de vista del Ejecutivo, estas propuestas han contribuido a mejorar el proyecto de ley y han generado una base común sobre la que, estamos seguros, podremos seguir avanzando en el proceso legislativo para construir la Carrera Docente que Chile requiere. Gracias a este esfuerzo se han abierto también espacios de diálogo para abordar diversas materias que, si bien no forman parte de esta iniciativa, reconocemos como muy relevantes para mejorar las condiciones del ejercicio docente y la calidad de nuestro sistema educacional; entre ellas, la revisión del sistema de Evaluación Docente y la reducción del número de estudiantes por sala, que son dos materias muy sentidas por las maestras y los maestros de Chile.

Estoy seguro de que durante los próximos días, cuando se retome el trabajo legislativo en el Congreso Nacional, podremos reanudar las conversaciones y alcanzar nuevos acuerdos por el bien de la educación de nuestros niños y niñas.

Convencido de que estamos en la senda correcta, lo saluda atentamente."

Con fecha 30 de junio, asistió a la Comisión la recién asumida Ministra de Educación, señora **Adriana Delpiano**, quien destacó la importancia de este proyecto de ley, en atención a que todas las mejoras educativas en el mundo pasan por la carrera docente, el rol del profesorado y su formación, y las expectativas que la sociedad tiene de ellos.

Afirmó que la iniciativa tuvo un trabajo pre legislativo muy importante con el Colegio de Profesores y cuando se decidió enviarla al Congreso, se sabía que contaba con un 75% aproximadamente de los aspectos que anhelaba el Colegio.

Manifestó que todo proyecto de ley siempre puede ser enriquecido en el trabajo legislativo, que permite mostrar o relevar aspectos que no fueron advertidos por el Ejecutivo. Se mostró dispuesta a acoger las propuestas que se le hagan siempre y cuando guarden coherencia y ratificó plenamente su conformidad con el documento sobre condiciones básicas para continuar la tramitación del proyecto de nueva carrera docente que surgió de la mesa tripartita que se formó a instancia de esta Comisión. A su juicio, lo que cabe es analizar cómo transformar los aspectos de ese protocolo en indicaciones.

Asimismo, hizo hincapié en que un conjunto muy grande de profesores no está en conocimiento exacto de lo que dice el proyecto en detalle, de ahí que instalarán un simulador en la página web del Ministerio en

materia de remuneraciones por ser una materia de gran preocupación para el profesorado.

El proyecto agrega aspectos muy importantes de apoyo y mejora a los profesores en su formación inicial y en el ejercicio. Recordó que el proyecto tiene cinco ejes claves y destacó aspectos como la formación inicial docente, que busca responsabilizar a la institución formadora de la calidad académica de los profesores, y el inicio de la carrera, donde se acompaña a los docentes. Puntualizó que en el proyecto original se establecían dos años para iniciar la carrera docente, sin embargo, como consecuencia del trabajo de esta Comisión se vislumbró la importancia de eliminarlo, bastando para ello la sola obtención del título profesional.

En relación a la disminución de las horas lectivas, puntualizó que siempre se querrán más, pero el proyecto ya es un avance y generará un espacio o tiempo para que los profesores no solo revisen pruebas, sino para que especialmente tengan contacto con los alumnos y sus familias.

Respecto a cómo se pasa de un tramo a otro o avanza el profesor en la carrera, apuntó que actualmente el sistema de remuneraciones de los profesores es extremadamente complejo y muy determinado por los bienes y cursos que el profesor realiza. El proyecto entiende a los cursos como un sistema de apoyo, acompañamiento y perfeccionamiento de los profesores en el aula, de mejora de las condiciones laborales y de reflexión sobre la práctica, y no exclusivamente basado en el conocimiento teórico.

Además, el proyecto busca equilibrar la formación inicial, esto es, cómo el sistema educativo captura una información para hacer las mejoras que el sistema requiere y que luego se expresa en el sistema de apoyo.

Realizó que se trata de un proyecto clave para Chile y que el paro ha significado que en 50 comunas de las 345 del país, ha habido una fuga de 1.550 alumnos del sistema municipal al particular subvencionado, pese que entiende que esta Comisión está por fortalecer la educación pública y exista una oferta pública de calidad para que las familias puedan escoger. Este daño no sólo afecta a los niños y al proceso o impulso de mejora a la educación pública, sino también a los maestros, porque en la medida que se pierde matrícula, verán reducidas sus condiciones laborales. Por ley, el Ministerio entrega la subvención por asistencia y los alcaldes han tomado la decisión de efectuar los descuentos respectivos, porque carecen de recursos, salvo que se establezca un nuevo calendario de recuperación de clases que no exceda el 15 de enero, encontrándonos al límite en este punto.

Finalmente, expresó entender que tras el apoyo del Ejecutivo al documento sobre condiciones básicas que resultó del diálogo tripartito, se procedería a votar en general, para luego materializar los puntos del acuerdo mediante indicaciones y si existen otros puntos no contemplados se formarían las mesas de diálogos respectivas. Solicitó que se vote a la brevedad el proyecto, idealmente la próxima semana y destrabar un conflicto que está perjudicando sobre todo a los niños y familias de Chile.

Luego, precisó que llevar el diálogo en forma bilateral entre el gremio y el Gobierno es una señal errada, porque desvía la atención del lugar donde está el proyecto, su trámite legislativo en el Congreso. Llamó a continuar dialogando en esta sede y reiteró su disposición a acoger las modificaciones pertinentes.

Estimó que el Ministerio no ha sido capaz de explicar bien este proyecto, como tampoco lo ha podido realizar el gremio a sus bases. Pidió el establecimiento de un diálogo tripartito en sede legislativa e insistió en la importancia de votar a la brevedad en general, votación que depende de esta Congreso, pese a las urgencias que podrían colocarse. Finalmente, pidió que la Comisión llame a los profesores a reevaluar el paro.

Finalmente, pidió que la reanudación de la mesa tripartita se dedique a trabajar sobre el documento sobre condiciones básicas para continuar la tramitación del proyecto de nueva carrera docentes, sin perjuicio de la posibilidad de abrir mesas de trabajo sobre otros aspectos que no dicen relación con esta iniciativa.

La **Comisión**, en esa misma sesión, acordó por unanimidad reanudar, a la brevedad, el diálogo tripartito entre el Colegio de Profesores de Chile y el Ministerio de Educación con la Comisión. Se destinaron a esta nueva mesa las sesiones del día lunes 6 de julio, en la jornada de la tarde, y la sesión ordinaria del martes 7 de julio.

Con fecha 13 de julio, el Directorio del Colegio de Profesores remitió a la Ministra de Educación la siguiente carta:

“El Directorio Nacional del Colegio de Profesores, no obstante que el magisterio ha mantenido un Paro Indefinido, solicitando el retiro del proyecto, ha tenido la voluntad y la decisión de dialogar en la mesa tripartita convocada por la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados, lo que demuestra la voluntad que también hemos tenido nosotros para buscar, consensuar un Proyecto de Carrera Docente que realmente revalorice el ejercicio de nuestra profesión.

Tal como lo solicitara, enviamos a Ud., las materias que expusiera el profesor Jaime Gajardo Orellana, presidente nacional del Colegio de Profesores de Chile A.G., en las sesiones de carácter tripartito realizadas los pasados 06 y 07 de julio, en dependencias del parlamento.

Estas propuestas esperamos sean acogidas por Ud. e incorporadas íntegramente para que realmente la elaboración del proyecto de Carrera Profesional sea en conjunto con el gremio docente.

CINCO ASPECTOS FUNDAMENTALES PARA SER CONSIDERADOS EN UNA NUEVA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE

Durante las reuniones sostenidas los días lunes 06 y martes 07 de julio en la mesa tripartita convocada por la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados, con participación del Gobierno a través del Ministerio de

Educación y del Colegio de Profesores, expusimos 5 puntos fundamentales para los docentes que permitiría reelaborar el proyecto de Carrera Profesional Docente en trámite en el parlamento, de tal modo que definitivamente se revalorice el ejercicio de nuestra profesión, en el entendido que educar es un acto social, es un trabajo de colaboración, un trabajo en equipo al interior de cada una de las comunidades educativas.

Expusimos que el magisterio ha valorado el esfuerzo de los parlamentarios, expresado en el documento "Condiciones básicas para continuar la tramitación del proyecto de nueva carrera docente". Esa valoración significa que compartimos algunas de las propuestas, otras las rechazamos y otras que se plantean para ser incluidas en proyectos futuros, creemos que deben ser incorporadas en este proyecto.

A partir de ello, los 5 puntos fundamentales que a continuación detallamos, deben ser incorporados al proyecto, voluntad política mediante, de tal modo que el proyecto incorpore las propuestas del Colegio de Profesores en materia de una Nueva Carrera Profesional Docente, todas ellas discutidas y largamente consensuadas por el profesorado a través de los años.

Dichos puntos son:

1.- UN SISTEMA DE PROGRESIÓN EN LA CARRERA DE CARÁCTER PEDAGÓGICO Y ACADÉMICO, QUE REEMPLACE LA CERTIFICACIÓN:

Injustamente se instaló en el país que los profesores no quieren evaluarse, en circunstancias que el proceso evaluativo está vigente hace doce años y sus resultados indican que los profesores de aula desempeñan muy bien su trabajo. El resultado de la Evaluación Docente 2.014, indica que el 78% son Competentes y Destacados, el 22% básico y menos del 2% Insatisfactorios.

Cabe hacer notar que paulatinamente el propio MINEDUC fue cambiando disposiciones reglamentarias y legales sin acuerdo con el gremio; expresándose así la desconfianza que se tiene con el trabajo del profesorado. A ello, agregar que hay disposiciones legales vigentes que nunca se han cumplido, que podrían haber posibilitado que los resultados fueran aún mejores.

También constatamos que las evaluaciones docentes no se han generalizado en el mundo, porque éstas no aseguran que su resultado redunde en mejores o peores aprendizajes; que no existe evidencia que vincule el resultado con el trabajo de aula. Por esto es que muchos países de excelentes resultados educativos no evalúan a sus profesores; y en el caso de la Certificación se aplica solo en algunos Estados de Estados Unidos.

Para la progresión en Carrera se debe considerar un nuevo sistema de Evaluación Docente que tenga un carácter mucho más formativo e integral y que considere las particularidades de las diversas especialidades docentes tales como: educación Parvularia, educación básica, educación media, educación diferencial, educación de adultos, educación técnico profesional y educación a las escuelas cárceles.

Lo anterior da una mirada más integral del rol profesional docente, equilibrando el ejercicio personal con responsabilidades que implican trabajo colaborativo profesional. Desestimar evaluar manejo disciplinar por la vía de una prueba. Inicia, ADVI y AEP han creado una subjetividad negativa hacia las pruebas lo que hace masivo su rechazo, puesto que objetivamente no impactaron en el grueso de los docentes además que están estrechamente vinculadas a políticas individualistas y competitivas propias de la educación concebida como bien de consumo.

2.- FIN AL AGOBIO LABORAL Y MEDIDAS PARA RESOLVER LA SALUD LABORAL DOCENTE:

Es urgente y necesario concordar los siguientes puntos con el objeto de lograr que el profesor en su trabajo diario pueda tener el tiempo necesario para realizar su trabajo en el aula y resolver otros temas que inciden en el agobio permanente:

DE CARÁCTER LEGAL:

- **CONTRATO DOCENTE:** Debe ser en calidad de titular o en calidad de contrata para un mismo empleador. De ninguna manera podrá existir un contrato docente para un mismo empleador que incluya al mismo tiempo horas titulares y horas a contrata.

Este es el único sector de trabajadores que tiene esta mixtura de contrato, lo que provoca inestabilidad laboral y estrés laboral cuando año tras año pende sobre el docente la posibilidad de que el director del establecimiento le quite esas horas a contrata provocando una crisis profesional, personal, económica y familiar intolerable.

Cabe hacer notar que regularizar la contratación de profesores, no tiene costo para los empleadores, toda vez que los valores horas de contrato son similares para horas titulares y horas a contrata.

Asimismo revisar la normativa y concordar el verdadero carácter de las horas a contrata y concordar en terminar con contratos por Ley SEP o por tres o más meses dentro de un año escolar, que no están normados en el estatuto docente.

- **SOBRE VACACIONES DE VERANO:** El Estatuto Docente establece que el feriado legal del profesorado, corresponde a los meses de enero y febrero o al período que medie entre el término del año lectivo y el comienzo del otro. Durante este período se faculta a los empleadores para ocupar hasta 15 días del feriado legal, en perfeccionamiento docente o en trabajo al interior de las escuelas y liceos.

Proponemos que esos 15 días de feriado legal, solo sean determinados para realizar cursos de perfeccionamiento organizados y mandatarios por el empleador.

Hemos constatado que los empleadores utilizan parte del feriado para que los profesores planifiquen el trabajo docente del año escolar que comenzará

en marzo de cada año, medida totalmente antipedagógica, toda vez que los maestros y maestras saben que se debe planificar de acuerdo a las características del grupo de estudiantes que le han asignado. En otras palabras, el trabajo de formación de personas debe basarse en el conocimiento de ellos y no en la imaginación de qué tipo de estudiantes le serán asignados al profesor para el año lectivo que se inicia.

- **CONSAGRAR EL DERECHO A ENFERMARNOS:** Derogar el artículo 72 Letra g) del Estatuto Docente, basado en el artículo 148 de la Ley 18.883, que permite despedir por acumulación de seis o más meses de licencia médica durante los dos últimos años.

Reclamamos el pleno reconocimiento de este derecho humano y poder gozar de las licencias necesarias para medicarnos y recuperar nuestra salud.

Además revisar la normativa y concordar las remediales para que el fuero por enfermedad sea respetado. Hoy despiden a profesores que gozan de licencia médica.

También considerar revisar la actual normativa sobre enfermedades profesionales que afectan a los docentes.

- **CORRECTA APLICACIÓN DEL ARTICULO 41 BIS DEL ESTATUTO DOCENTE:** Introducir una enmienda a este artículo que permita su correcta aplicación, esto es que "todo contrato vigente al mes de diciembre y que tenga más de seis meses de duración, se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero". Hoy existen dictámenes interpretativos de su aplicación, diferentes entre la Dirección del Trabajo y la Contraloría General. La Contraloría General ha sido cambiante en su interpretación y lo último es que ha dictaminado que para que sea prorrogado el contrato por los meses aludidos, debe terminar el contrato del profesor el día 31 de diciembre. Esto es discordante con lo interpretado por la Dirección del Trabajo, que creemos que es la interpretación correcta. Además Contraloría abrió puertas para el abuso en contratación docente, permitiendo que se contrate hasta una fecha anterior al 31 del mes, lo que permite un ahorro económico abusivo de los empleadores, sin importarles el perjuicio que significa en el trabajo escolar el que un profesor no termine el año escolar con el curso que tenía asignado.

- **EFFECTIVA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CADA ESCUELA Y LICEO:** Proponemos que los Consejos de Profesores vuelvan a ser resolutivos, tal y como lo fueron hasta el golpe de Estado. Es imprescindible que los profesores recuperen el rol en la determinación de la política educativa al interior de las comunidades. El profesor no puede seguir siendo un mero ejecutor de proyectos educativos emanados de los equipos de gestión. Dicha recuperación del rol docente permitiría enriquecer el trabajo colaborativo, de equipo y al mismo tiempo incentivaría el compromiso docente con el mejoramiento de los resultados.

- **RESPETO POR LA AUTONOMIA PROFESIONAL:** El artículo N° 16 del Estatuto Docente establece la plena autonomía profesional en el marco del currículo vigente y del proyecto educativo del establecimiento. Exigimos el cumplimiento irrestricto de este artículo. Ello permitirá reconocer que los profesores son profesionales de la educación y por tanto tener la autonomía para atender a sus estudiantes de acuerdo a esa calidad profesional. Ello permitirá terminar con el agobio que significa el tener que planificar clase a clase y día a día, tal y como se les obliga hoy.

3.- CONCORDAR EL NUEVO SISTEMA DE SALARIOS DOCENTES.- Hacemos notar que la propuesta de salarios del proyecto nunca fue conocida por el gremio. Cuando conocimos el proyecto nos enteramos de la decisión de producir sustantivos cambios en esta materia: rebaja a un 50% de los montos actuales de la asignación de experiencia, eliminación de la asignación de perfeccionamiento, de la asignación de trabajo en Condiciones Difíciles, eliminación del Bono SAE. Sería importante conocer los montos involucrados que están en régimen y que son parte permanente del presupuesto en educación. Creemos que son cuantiosos recursos por los montos que se reflejan en las colillas de sueldos de los profesores.

Junto a ello, revisar y concordar montos más equitativos entre los tramos de la carrera docente. El proyecto del MINEDUC no responde a los anuncios ministeriales que precedieron a la publicación del proyecto. Con la respuesta de la Comisión se recoge la demanda del Colegio en lo que respecta a establecer una progresión salarial más acelerada en los primeros años de servicio y a asegurar las asignaciones asociadas a la experiencia.

Según estudio de la Biblioteca del Congreso de datos del propio Ministerio de Educación de los profesores contratados en función docente, no son concordantes con los promedios consignados por Uds. en el proyecto. Los contratos por función docente del año 2014 se concentran en 30 horas cronológicas tanto para el sector municipal como para el sector particular subvencionado. Ello sin duda que tiene una incidencia importante cuando el gobierno entrega montos salariales por 44 horas, lo que viene a distorsionar la percepción de la opinión pública con respecto a los salarios docentes reales.

4.- SALIDA DE DOCENTES DE LA CARRERA: OTORGAR UN BONO POR RETIRO MEJORADO Y PERMANENTE A LOS PROFESORES: Se hace incomprensible e insostenible que el proyecto de carrera no estipule la otorgación de un Bono por Retiro a los profesores que por Edad van saliendo del sistema escolar. Desde ya, los profesores que vayan cumpliendo su edad para pensionarse a contar de enero 2016, se sienten discriminados y perjudicados con respecto a los miles de docentes que han ido dejando las aulas con un bono por retiro.

Proponemos que se establezca un Plan Permanente de Retiro que ayude a aplacar las precarias condiciones en la que se jubilan los docentes en Chile,

porque el sistema educativo necesita la renovación de las plantas docentes y un Plan permanente de Retiro es un instrumento imprescindible para ello.

5.- MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO: Los países de la OCDE hace muchos años comprendieron que es una necesidad para producir mejores resultados en educación el otorgar una carga horaria y una cantidad de alumnos que permita que el profesor pueda ejercer efectiva y eficazmente su trabajo. El promedio de distribución de carga horaria en estos países es 50% para horas lectivas o en aula y 50% para actividades no lectivas y de apoyo al trabajo de aula. Asimismo trabajan con un significativo menor número de alumnos por clase. Algunos llegan a 20 o 15. En Chile la carga horaria es 75/25, y 45 alumnos por clase.

Proponemos igualarnos con los países OCDE, partiendo desde el 60/40 para llegar paulatinamente a un 50/50 y con 30 alumnos por clase. Asimismo distinguir horas no lectivas para apoyo al trabajo docente y en administrativas.

Estos 5 puntos son propuestas que estamos seguros contribuirían a cambiar el paradigma en educación de la vigente Educación de Mercado por una Educación preocupada de la formación integral de las personas.

Finalmente, nos ha llegado respuesta de la Presidenta de Chile, Michelle Bachelet, a las tres cartas que le enviamos.

Nos dice que “le ha pedido a la Ministra de Educación que encabece este proceso de enriquecimiento y mejora del proyecto de ley, en diálogo con los y las docentes”, para agregar más adelante que: “Confío en sacar adelante esta tarea de manera conjunta, para que podamos hacer historia y dar un paso sustantivo hacia un país que se sienta orgulloso de su sistema educativo lo cual no se entiende sin una Política Nacional Docente que esté a la altura de los desafíos”.

Esa carta fue respondida por la **Ministra Adriana Delpiano**, con fecha 15 de julio, en el siguiente tenor:

“Junto con saludarlo a usted, y por su intermedio al Directorio Nacional y a los delegados a vuestra Asamblea Nacional, me dirijo a usted para dar respuesta a la carta entregada el día lunes 13 de julio, que hace referencia a los nuevos 5 puntos que ustedes consideran fundamentales en el proceso de rediseño del proyecto de ley que crea un sistema de desarrollo profesional para el sector docente, el cual se encuentra en trámite legislativo.

Como ministra creo firmemente en la posibilidad de construir un mejor sistema educativo pensando en el futuro, en nuestros niños, niñas y jóvenes que se forman guiados por ustedes. Y en eso tenemos una coincidencia de base: abrir paso a las mejores condiciones de enseñanza para nuestros estudiantes. En ello radica el valor de tener una Carrera Docente y por eso nuestro empeño como Ministerio y como gobierno.

En el proceso de diseño del proyecto sostuvimos jornadas de debate y diálogo a nivel nacional. Nos encontramos en dos ocasiones en la mesa de

trabajo tripartita en la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados, labor que concluyó con el documento que recoge 9 de los 11 puntos levantados por el gremio al inicio de esta discusión.

En dicho acuerdo comprometemos cambios profundos en aspectos medulares y muy sensibles para el profesorado:

- Generar un Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional que apunta a la valoración de los aspectos colaborativos y colectivos del desempeño docente. Convertir en habilitante el título profesional como único requisito para ingresar al sistema de desarrollo profesional.
- Mejorar el encasillamiento de los profesores en ejercicio.
- Hacer atractivas las rentas de los profesores noveles.
- Suprimir la jubilación forzosa y aumentar a 10 años la posibilidad de optar voluntariamente a la carrera Docente antes de cumplir la edad de jubilar para incorporarse voluntariamente a la Carrera; entre otros aspectos.
- Incorporar medidas para reducir el agobio laboral.

De esta forma se ha concretado un cambio sustantivo para el mejoramiento del proyecto de ley ingresado, lo cual reafirma la voluntad del gobierno y este Ministerio de Educación por incorporar las diversas miradas que sobre la reforma se tengan. No buscamos imponer posiciones rígidas, al mismo tiempo que no aceptamos imposiciones rígidas en el marco de un debate democrático que no ha hecho más que comenzar en el Congreso de nuestra República. Hoy el deber es seguir esa discusión por la mejor educación para nuestros niños, niñas y jóvenes, por dotarlos de las mejores condiciones de enseñanza. Esa es la responsabilidad de los profesores, deber del Estado de Chile, es la voluntad de este gobierno y el deseo de nuestra sociedad.

En virtud de nuestros encuentros les detallo nuestras consideraciones:

1.- Sobre el fin al agobio laboral y medidas para resolver la salud laboral.

1.1 Contrato Docente: El año recién pasado logramos acordar con ustedes la llamada "agenda corta". Este acuerdo contempló el respaldo y rediseño del proyecto iniciado en moción parlamentaria que otorgaba titularidad a los profesores a contrata. La aprobación del respectivo cuerpo legal demuestra nuestra preocupación respecto de las condiciones de desempeño de nuestros maestros y maestras.

Por todo ello es que como Ministerio visualizamos abordar en el proyecto de ley de Nueva Educación Pública una corrección a la contratación de un mismo docente bajo dos modalidades diferentes para una misma función y en un mismo establecimiento. De esa manera será el contexto de esta norma en donde se contemplarán los procedimientos específicos que establecerán el vínculo del personal docente con el nuevo empleador -que serían los futuros servicios locales de educación pública- organismos

públicos cuyo carácter será descentralizado tal como lo han propuesto ustedes en el documento Nueva Institucionalidad para la Educación Pública.

1.2 Sobre vacaciones de verano: como Ministerio creemos que toda acción de formación continua es deseable para el correcto desarrollo profesional de los docentes. Por ello, tal como lo señalamos en el ordinario número 167 del 31 de marzo del presente año emitido por Mineduc, "consideramos ajustado a la normativa que los profesores sean convocados excepcionalmente durante enero para actividades de formación y actualización u otras que no tengan carácter de docencia, debidamente planificadas y concordadas anticipadamente". Es necesario planificar con el tiempo adecuado las acciones a desarrollar en esos días, lo cual debe dotar de garantías a los y las profesoras que desarrollarán sus acciones de formación en servicio, así como las otras derivadas de las necesidades de la escuela y sus proyectos educativos.

1.3 Salud Laboral Docente: La salud laboral docente es una preocupación de este Ministerio. Enfermedades músculo-esqueléticas, enfermedades a la voz, estrés laboral, son algunas de las más recurrentes en este sector. Es clave abordar con urgencia estos temas para disminuir sustancialmente el agobio profesional, construir buenos climas de aula y favorecer los procesos de aprendizaje de nuestros alumnos.

Lo establecido en el artículo 72, letra h) del Estatuto Docente es un tema que afecta al conjunto de los trabajadores del sector público y del sector municipal. Esto implica que cualquier cambio en esta materia debe evaluarse en un contexto más amplio recogiendo la mirada de todo el sector afectado por dicha medida.

No obstante, compartimos la necesidad de revisar la situación de la salud laboral del sector docente, para lo cual comprometemos las gestiones ante las autoridades y reparticiones competentes para analizar este problema desde una mirada técnica. Consideramos oportuno que el alcance de esta discusión se haga en espera de la siguiente apertura del listado de enfermedades profesionales.

1.4 Correcta aplicación del artículo 41 Bis del Estatuto Docente: Compartimos con el Colegio de Profesores la necesidad de hacer una correcta aplicación del artículo 41 bis del Estatuto Docente. Ello por cuanto el texto legal establece que "Los profesionales de la educación con contrato vigente al mes de diciembre, tendrán derecho a que éste se prorrogue por los meses de enero y febrero o por el periodo que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente (...)".

A juicio del Ministerio, todo contrato vigente al mes de diciembre debe ser prorrogado por los meses de enero y febrero independiente del día del mes de diciembre en que caduque dicho contrato. Por ello solicitaremos a la Contraloría General de la República una reconsideración de este punto.

1.5 Participación del profesorado en cada escuela y liceo: Compartimos con el gremio que debemos hacer una profunda y enriquecedora discusión sobre el carácter y el alcance de las decisiones que competen a los diversos órganos colegiados de las escuelas. Consideramos oportuno, en este sentido, invitar al Colegio de Profesores a debatir sobre dicha materia mediante una mesa de trabajo que pueda dar cuenta de propuestas concretas, discusión donde debemos tener consideraciones desde el mundo de la docencia de aula, la dirección de establecimientos y de sostenedores públicos y privados.

Con todo, estimamos de profunda relevancia avanzar en más democracia al interior de las escuelas y liceos, razón por la cual como Ministerio estamos introduciendo cambios en la norma sobre consejos escolares dentro de la Nueva Educación Pública, lo cual entregará atribuciones resolutivas en determinadas materias a dicho órgano colegiado.

1.6 Respeto por la autonomía profesional: Compartimos con el gremio el espíritu del artículo N° 16 del Estatuto Docente que consagra el principio de autonomía profesional. Por ello reafirmamos lo establecido en el ordinario del 31 de marzo del presente año que señala que "si bien la normativa vigente establece períodos específicos para esta tarea de planificación, no existe obligatoriamente una planificación clase a clase". Por ello insistiremos sobre esta materia en instrucciones y orientaciones al sistema, de modo que sea efectivo el cumplimiento de dicho punto concordado en la mesa de agobio laboral.

2. Sobre el sistema de progresión en la carrera de carácter pedagógico y académico, que reemplace la certificación.

Como Ministerio tenemos la firme convicción de que el proceso de desarrollo profesional de un docente y los aspectos en que éste se expresa consideran el manejo pedagógico y los conocimientos específicos como base fundante de las formas y modos en que la labor docente se concreta en la sala de clases y en las escuelas. Esto dice relación con la colaboración, la interdisciplinariedad, la búsqueda y construcción de colectivos y comunidades de aprendizaje, manteniendo como norte la formación integral de nuestros niños, niñas y jóvenes.

Es clave y necesario para transformar las prácticas en las escuelas y fortalecer lo colaborativo y lo colectivo, el que cada parte dentro de la unidad social que es la escuela cumpla su rol, maneje su específico "saber" y "saber hacer", pues de otro modo el real aporte del individuo a la comunidad se ve disminuido.

En este sentido comprendemos y acogemos lo establecido en vuestra propuesta de Carrera Profesional Docente. Ésta señala la necesidad de ampliar los criterios para la progresión dentro de la carrera que consideran aspectos como la experiencia expresada en años de servicio y conocimientos específicos y pedagógicos. Debemos considerar el desempeño en responsabilidades profesionales distintas a la docencia de

aula; la participación en espacios de investigación, diseño de nuevas metodologías, entre otros.

En este sentido, como Ministerio de Educación, hemos considerado necesario ponderar el mecanismo mediante el cual el proyecto de ley proponía reconocer el desarrollo profesional de los docentes. Hemos avanzado en el documento de acuerdo con la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados al concordar el cambio de la certificación por el Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional (SRDP). Este sistema pondrá el acento en los aspectos colaborativos y colectivos del quehacer docente, sin por ello dejar de observar el desempeño pedagógico y los conocimientos específicos tan necesarios para un buen proceso de enseñanza-aprendizaje y que ustedes nos han señalado a través de vuestra propuesta de Carrera Profesional Docente que debemos considerar como parte del proceso de progresión.

Para concretar todo esto venimos a ratificar la creación de la comisión de expertos en educación de connotada trayectoria, quienes nos ayudarán en el proceso de construcción de los cambios e indicaciones que el proyecto de ley debe sufrir, poniendo el acento, tal como lo han señalado ustedes, en el carácter "pedagógico y académico" de la carrera.

3. Sobre nuevo sistema de salarios docente.

Dentro de las modificaciones comprometidas por el Ministerio de Educación con los parlamentarios de la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados, está el compromiso de hacer más atractiva la renta de los docentes noveles. Es sabido que en los primeros años de su ejercicio el profesor decide permanecer en la docencia o abandonar el sistema. Por lo tanto estimamos necesario -y así lo haremos- mejorar la progresión salarial desde el inicio para cumplir con dicho compromiso, para lo cual nuestros equipos se encuentran trabajando en los cálculos y diseños que nos permitirán cumplir con ello.

Adicionalmente, estamos rediseñando la propuesta del proyecto de ley, respecto de la asignación de experiencia lo que reafirma lo sostenido desde un principio en este proyecto: no hay menoscabo para con los derechos adquiridos por el gremio.

4. Sobre salida de docentes de la carrera: otorgar un bono por retiro mejorado y permanente.

El Estado de Chile está haciendo un gran esfuerzo económico por garantizar las mejores condiciones de enseñanza para los niños, niñas y jóvenes de nuestro país, razón por la cual estamos destinando a la Política Nacional Docente (PND) cerca de U\$2.300 millones. Esta inversión social sin precedentes se adiciona al realizado en el marco de la agenda corta que se acordó en el año 2014, que implicó generar el actual plan de retiro.

Sabemos que un esfuerzo de este tipo posee múltiples impactos deseables, pues además de dar una salida digna a los profesores y profesoras con

mayor experiencia en el sistema, también logramos dar movilidad a la planta docente e incorporar al sistema a profesores jóvenes que renueven con sus ganas y capacidades a la dotación del sistema.

5. Mejores condiciones de trabajo.

La PND en sí misma es un esfuerzo por mejorar las condiciones de enseñanza de nuestro sistema educativo. Por esta razón nos encontramos realizando modificaciones concretas que apuntan en la dirección que el gremio propone.

Por ello hemos avanzado en mejorar el tiempo no lectivo de los profesores y profesoras, alcanzando un 35% de horas para ese fin. El compromiso que podemos suscribir y que ya logramos concordar con los Diputados de la Comisión de Educación, es el de proteger el uso de dicho incremento de horas no lectivas para que en ellas se puedan realizar acciones de planificación, evaluación, atención de apoderados y alumnos como fines exclusivos.

Respecto a la cantidad de alumnos por aula ya hemos comprometido una mesa de trabajo para observar este punto en conjunto con el gremio, por lo cual reafirmamos nuestro compromiso una vez más ante ustedes.

Ratificamos nuestra voluntad de construir todo lo ya acordado en el documento emanado de la comisión tripartita, incluyendo en ello las tres mesas de trabajo para evaluar cambios en la Evaluación Docente, alumnos por aula y cambios a la ley 20.501. En ello ponemos nuestra mejor voluntad de diálogo para, una vez normalizada la situación del mundo escolar, podamos constituir la mesa de trabajo y sus comisiones particulares que deben abordar los temas que están pendientes.

Con todo lo dicho es nuestra voluntad es continuar construyendo acuerdos que nos permitan emanar la mejor Reforma para nuestro país y para nuestro futuro: es decir, los miles de niños, niñas y jóvenes que serán beneficiados por este esfuerzo enorme que estamos haciendo.

Finalmente, la **Ministra de Educación** asistió a la Comisión a la sesión del día martes 21 de julio y expuso respecto del denominado portafolio enriquecido y la **propuesta de indicaciones** que se presentarán a la Comisión.

I) En formación inicial:

1. Como condición para obtener la acreditación, que ahora será obligatoria para impartir las carreras de pedagogía, las universidades deberán realizar dos pruebas diagnósticas, una al comienzo de la carrera y otra a la mitad.
2. Asimismo, las universidades deberán implementar planes de nivelación y/ o apoyo a sus estudiantes en función de la información proporcionada por las pruebas mencionadas.
3. Se aumentarán los requisitos para la acreditación obligatoria incluyendo:

- Criterios relacionados con la estructura curricular, considerando prácticas formativas.
 - Criterios relacionados con cuerpo académico para implementar los programas.
 - Criterios relacionados con Infraestructura y equipamiento necesarios.
 - Criterios asociados a perfiles de ingreso y egreso.
 - Criterios asociados a la vinculación de la universidad con las comunidades educativas
4. La acreditación se hará exclusivamente por la Comisión Nacional de Acreditación.
 5. El Ministerio de Educación elaborará orientaciones y criterios generales para el desarrollo de las pruebas antes señaladas.
 6. En un artículo transitorio se dispondrá que el proyecto de ley de educación superior deberá considerar aspectos relacionados a la formación inicial.

II) Sobre Inducción y Mentoría:

1. Se consagrará la inducción como derecho de los docentes.
2. Los docentes podrán acceder al proceso de inducción dentro de los primeros cuatro años de ejercicio profesional.
3. Se fomentará que los mentores se encuentren en la misma escuela que el docente principiante en proceso de inducción, o en su defecto que se desempeñe en alguna escuela de la misma comuna.

III) Respecto de formación en desarrollo:

1. Se hará explícito el carácter formativo y de apoyo continuo para la mejora y el desarrollo profesional del docente.
2. Se otorgará prioridad a los docentes durante sus cuatro primeros años de ejercicio profesional (sin perjuicio del proceso de inducción) y se implementarán formas de apoyo específicas para ellos.
3. Se establecerán programas de apoyo para los docentes en función de la información que proporciona el Sistema de Reconocimiento al Desarrollo Profesional Docente.
4. Se implementará perfeccionamiento no solo individual, sino también en grupos o comunidades escolares, en función de sus necesidades.

IV) Desarrollo Profesional Docente.

i) Conceptos.

1. Se reemplaza el concepto de certificación por el de **Sistema de Reconocimiento al Desarrollo Profesional Docente**, el que se concibe como un proceso evaluativo integral que reconoce la consolidación y

experiencia, así como las competencias y saberes que los y las docentes deben enseñar.

Este sistema lleva asociado un sistema de evaluación del desempeño profesional, esencialmente formativo, que contribuya a que los docentes, de manera individual y colectiva, mejoren sus prácticas en función de los aprendizajes de los estudiantes.

ii) En cuanto al reconocimiento al desarrollo profesional docente:

- 2. El sistema se referirá tanto a conocimientos específicos como pedagógicos, ambos en relación al currículum que le corresponde aplicar al docente, no se trata de una “prueba” de conocimientos tipo “PSU”.
- 3. Se reconocerá expresamente el trabajo colaborativo con otros docentes, y las labores desarrolladas fuera del aula entre los dominios medidos en los instrumentos de evaluación.
- 4. El título profesional permitirá el ingreso directo al tramo inicial, sin necesidad de rendir evaluaciones.



iii) En cuanto a los instrumentos para el reconocimiento al desarrollo profesional docente:

- 1. Se consagrará legalmente que la parte enriquecida del portafolio medirá, entre otros aspectos, el trabajo colaborativo.
- 2. Los docentes con resultado en portafolio como competente o destacado en dos oportunidades consecutivas, podrán mantener sus resultados para el proceso siguiente. La misma regla se aplicará en la Evaluación Docente.

3. Los docentes con resultado destacado o competente en el instrumento de medición de conocimientos específicos y pedagógicos no deberán rendirlo nuevamente, a menos que el docente lo desee.

V) En relación al régimen de remuneraciones:

1. Se garantizará que ningún profesor sufrirá menoscabo en su remuneración actual ni en su trayectoria futura.
2. Se modificará la asignación de tramo que se propuso en el proyecto original, a objeto de hacer más atractivo el ejercicio profesional al inicio de la carrera.
3. En el mismo sentido, por medio de la asignación de reconocimiento por docencia en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios, se establecerán mayores incentivos para que los docentes jóvenes se desempeñen en establecimientos vulnerables.

VI) Voluntariedad en ingreso al Sistema para los docentes:

1. Los profesionales de la educación, a los que les falten diez o menos años para la edad legal de jubilación, podrán optar por no ingresar al sistema. Estos docentes no deberán presentar una renuncia irrevocable que se haría efectiva al momento de cumplir con la edad legal de jubilación.
2. Mantendrán sus remuneraciones considerando los reajustes del sector público y la asignación de experiencia.

VII) En relación con el encasillamiento de los docentes existentes:

1. El encasillamiento de los docentes actuales en los tramos de la carrera se hará de acuerdo al resultado en el instrumento portafolio y los años de experiencia.
2. El uso de los resultados en las pruebas ADVI y AEP será voluntario.
3. Los docentes con resultado básico en el instrumento portafolio serán encasillados en el tramo temprano.
4. Los docentes con resultado insatisfactorio en el portafolio serán encasillados en el tramo inicial.
5. Para el proceso de encasillamiento se considerarán aspectos del trabajo colaborativo del portafolio enriquecido.
6. Se diseñarán instrumentos de evaluación para docentes en situaciones especiales.
7. En este encasillamiento, se incorporan inmediatamente al Sistema alrededor del 60% de las educadoras de párvulo correspondientes a Kinder y Pre-kinder. Para el resto, la incorporación se hará una vez que exista el Marco para la Buena Enseñanza para las educadoras que ejercen en los niveles educativos de niños y niñas de 0 a 4 años, y a su vez los instrumentos de reconocimiento hayan sido validados.

VIII) Otras disposiciones.

1. El Ministerio de Educación implementará un programa de fortalecimiento del CPEIP, para el adecuado cumplimiento de las nuevas funciones que se le entregan, de acuerdo a los recursos que al efecto contemple la ley de presupuestos del sector público.
2. En materia de horas no lectivas, se regulará el que el aumento de éstas sean utilizadas en acciones de planificación, evaluación y atención de apoderados y alumnos.
3. Buscaremos permitir el uso de la ley SEP para incrementar la proporción de horas no lectivas en establecimientos de educación básica y de alta vulnerabilidad, con el fin de aliviar el agobio laboral y garantizar una educación de calidad integral para los niños y niñas.

D) JORNADA TEMÁTICA.

La Comisión, en sesión de fecha 2 de junio acordó celebrar una jornada temática, con tres reuniones, que se llevarían a efecto los días viernes 3, 10 y 24 de julio de 2015, en las ciudades de Concepción, Iquique y Talca, con objeto de escuchar los planteamientos de la ciudadanía en relación con este proyecto de ley. La reunión del día viernes 3, programada en la ciudad de Concepción, debió ser suspendida por problemas logísticos.

El día viernes 10 de julio se llevó a efecto la jornada en Iquique, a partir de las 10:30. Asistieron las diputadas Camila Vallejo y Cristina Girardi y los diputados Giorgio Jackson y Felipe Kast, junto al diputado de la zona Hugo Gutiérrez. También asistió el alcalde Jorge Soria, quien dirigió unas palabras de bienvenida.

Por parte del Ministerio de Educación, y los señores Jaime Veas, encargado de Política Nacional Docente y Francisco Prieto, Secretario Regional Ministerial de Educación.

Hubo 166 personas que concurrieron a la reunión, provenientes de las Regiones de Arica y Parinacota, de Tarapacá y de Antofagasta.

Expusieron las siguientes personas, quienes manifestaron, en términos generales, una opinión contraria al proyecto de ley:

- 1) Pedro Cisternas, Presidente del Colegio de Profesores de Iquique.
- 2) Eduardo Bravo, Presidente comunal del Colegio de Profesores de Pozo Almonte.
- 3) Luis González, Profesor de Pozo Almonte.
- 4) Julio Aguilera, Profesor de Pozo Almonte.
- 5) Carlos Ojeda, presidente del Colegio de Profesores de Arica.
- 6) Luis Muñoz, de la Mesa de Profesores Indignados de Antofagasta.
- 7) Patricia Romo, Vocera de Profesores Indignados de Antofagasta.

- 8) Félix Milanés, representante de las Bases Movilizadas de Arica.
- 9) Cristián Mendoza, profesor de religión de Arica.
- 10) Freddy Maldonado, profesor normalista de Arica.
- 11) Mirta González, Educadora diferencial CODE, de Iquique.
- 12) Daisy Paez, Presidenta del Sindicato del Colegio Humberstone.
- 13) Gabriela Díaz, vocera de dirigentes de colegios particulares subvencionados.
- 14) Gloria Guzmán, profesora del colegio Little College.

Posteriormente se realizaron varias preguntas desde el público. Los diputados Giorgio Jackson, Cristina Girardi, Felipe Kast y Camila Vallejo intervienen para clarificar y responder algunas de las inquietudes manifestadas por los expositores y público asistentes. Finalmente, el señor Jaime Veas, Encargado de Política Nacional Docente del Ministerio de Educación, realiza algunas precisiones y da respuesta a algunas interrogantes planteadas. Se dió por finalizada la reunión a las 16:00 horas.

E) VOTACIÓN EN GENERAL.

En la sesión del día miércoles 22 de julio la Ministra de Educación (S), señora Valentina Quiroga, dio respuesta por escrito a diversas inquietudes planteadas en la sesión del día anterior.

“En el marco de la Comisión de Educación del día 21 de julio del presente año, tras la clausura de las audiencias, podemos decir que hemos atravesado un largo recorrido de escucha de expertos, gremios. Estas escuchas han sido de profunda utilidad al proyecto de ley, pues hemos logrado observar nuestra elaboración desde una perspectiva crítica que ha logrado enriquecer este proyecto.

Adicionalmente hemos sido parte de espacios de intercambio que han arrojado una serie de acuerdos que suscribimos ante ustedes, los cuales expusimos en detalle el día de ayer. En el marco de esta discusión y de las dudas que ustedes nos han expuesto, es que venimos a precisar los siguientes aspectos centrales.

I.- Sobre Formación Inicial Docente y Acreditación.

Un elemento esencial que el proyecto considerará promover un cambio profundo que permita asegurar una formación docente de calidad de todos los profesores. Para ello se reafirma la importancia de una acreditación rigurosa, realizada por la Comisión Nacional de Acreditación y no por agencias privadas, que tenga como consecuencia que las carreras que no logren acreditarse no podrán continuar impartiendo formación inicial de profesores. Entre los criterios para la acreditación cabe destacar: pertinencia de su currículum de acuerdo a los estándares para la formación inicial; perfiles de egreso claros; prácticas tempranas y progresivas; calidad del

cuerpo académico, infraestructura y equipamiento adecuados; y mecanismos de mejoramiento continuo.

En definitiva, se pretende asegurar que todas las universidades formen docentes de calidad, mediante una acreditación exigente, la determinación de requisitos de ingreso acordes con la relevancia de la profesión docente y los apoyos para desarrollar las transformaciones necesarias. Sin perjuicio de la diversidad y de la autonomía de las universidades, estas deben garantizar a la sociedad que están formando profesores de acuerdo a criterios compartidos -los cuales están contenidos en los actuales estándares para la formación inicial docente, aprobados por el Consejo Nacional de Educación respecto de lo que constituye una buena enseñanza.

II.- Sobre el Portafolio Enriquecido.

El portafolio de evidencias del desempeño profesional -que constituye uno de los principales instrumentos de la evaluación docente y del sistema de reconocimiento profesional propuesto- necesita ser revisado desde el punto de vista técnico, así como todo el proceso evaluativo. Para ello, se ha comprometido que la comisión técnica establecida en el Estatuto Docente y su reglamento de evaluación docente (conformada por representantes del Ministerio de Educación, los municipios, el Colegio de Profesores y académicos especializados), analice en profundidad los cambios que este mecanismo requiera para poder apreciar de la forma más adecuada, objetiva y justa el trabajo profesional de los docentes.

En todo caso, el proyecto de ley hará explícita una nueva dimensión que se agrega a las del portafolio aplicado hasta la fecha, referida al conjunto de actividades profesionales fuera del aula que el docente realiza, con especial énfasis en el trabajo colaborativo, el aprendizaje profesional continuo y el perfeccionamiento, así como la producción de conocimiento y saberes pedagógicos. La incidencia específica de cada uno de los elementos del portafolio (evidencias escritas de planificación y desarrollo de clases; clases grabadas en video; y evidencias de trabajo colaborativo y acciones fuera del aula), deberá determinarse más adelante con criterios técnicos, pero la tendencia debiera ser de una cierta equivalencia entre los tres factores mencionados.

III.- Fortalecimiento del CPEIP.

El fortalecimiento del Centro de Perfeccionamiento se llevará a cabo a través de cuatro líneas centrales:

- a) Diversificación y aumento de cobertura de las acciones de perfeccionamiento que implementa la institución con fondos presupuestarios propios, hasta garantizar que cada cuatro años todos los docentes tengan acceso a formación gratuita y pertinente a sus necesidades de desarrollo profesional.
- b) Puesta en funcionamiento de un sistema de gestión del desarrollo profesional docente que permita el seguimiento por parte de docentes, directores y sostenedores de la totalidad de los cursos y programas

certificados por el Centro, de manera de proveer de información al sistema sobre las necesidades de desarrollo profesional y respecto a la calidad e impacto de los cursos y programas certificados.

c) Constitución a nivel de cada Departamento Provincial de Educación de Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente cuya función sea planificar y coordinar acciones de formación continua adecuadas a las necesidades locales, considerando su especificidad contextual y proyecciones de desarrollo profesional de los profesores, profesoras y educadores y educadoras.

d) Desarrollo de la experimentación e investigación pedagógica, función propia del Centro, considerando las diversas realidades escolares, los desarrollos y construcción de saber pedagógico a nivel de escuelas y territorios escolares.

Lo anterior se expresará anualmente en el presupuesto de la nación en el incremento de recursos profesionales para la implementación de estas nuevas funciones como para financiar el aumento de cobertura de docentes atendidos.

IV.- Aumento de horas no lectivas en establecimientos vulnerables.

El Ministerio coincide con la opinión de que reducir el porcentaje de horas lectivas es un elemento relevante para mejorar la calidad de la educación. Es por esto que el proyecto de ley plantea un esfuerzo importante en esta materia, pasando del actual 75% de horas lectivas a un 65% como máximo. Tiempo que además deberá ser usado prioritariamente en acciones fundamentales para la enseñanza, como son la planificación de clases, la evaluación de aprendizajes y la atención personalizada de estudiantes y apoderados, según el o la docente estime conveniente.

El Ministerio está consciente que poder avanzar en un porcentaje aun menor, es una materia sentida e importante para el sistema educativo. Sin embargo, tanto la cantidad actual de docentes en el país (especialmente en algunas regiones) como el nivel de riqueza del país, impiden que avancemos con la velocidad suficiente para llegar a una relación de 60/40 de horas lectivas/no lectivas.

Sin embargo, y entendiendo la limitación anterior, el Ministerio se compromete a desarrollar una solución alternativa que permita mejorar gradualmente dicha proporción en aquellos lugares donde más se necesita. Para esto, se permitirá el uso de recursos SEP en horas no lectivas en los establecimientos educacionales que atiendan niños prioritarios, partiendo con los primeros niveles educativos. De esta forma, aumentos de horas no lectivas podrán financiarse con cargo a esta subvención.

Atendido que aumentar la cantidad de horas no lectivas por sobre un 35% implica aumentar la planta docente de los establecimientos, esta indicación consistirá en modificaciones a la ley N° 20.248, que crea la subvención escolar preferencial (SEP), la que tiene por objeto mejorar la calidad de la

educación que se entrega a los niños y niñas en los establecimientos educacionales subvencionados que atienden alumnos prioritarios.

Para recibir la SEP los sostenedores deben firmar un Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa con el MINEDUC, el que debe ir asociado a un Plan de Mejoramiento Educativo. Las acciones contenidas en este Plan se enmarcan en cuatro dimensiones, y una de ellas es la gestión del currículum, que contempla entre otros aspectos el fortalecimiento del proyecto educativo y mejoramiento de las prácticas pedagógicas, que corresponden a actividades curriculares no lectivas.

En estas modificaciones se establecerá expresamente que podrá contratarse con cargo a la SEP el personal docente necesario para que el establecimiento educacional pueda contar con docentes para llegar hasta con un 40% de horas no lectivas, destinando este incremento adicional a actividades no lectivas propias de la gestión del currículum, lo que permitirá que por una parte los alumnos de mayor vulnerabilidad reciban una educación de mayor calidad y por la otra los docentes cuenten con tiempo adicional para preparar sus clases, planificar y mejorar sus prácticas pedagógicas, y el trabajo colaborativo, de forma de disminuir el agobio de los docentes.

V.- Sobre el encasillamiento de los docentes del sector particular subvencionado.

Al respecto, se seguirán los mismos criterios de encasillamiento del sector municipal para los profesores de éste sector, sin perjuicio del hecho de que estos docentes no tienen un sistema nacional de evaluación. Aquellos que posean la asignación de excelencia pedagógica (AEP), será un antecedente para el encasillamiento, así como la experiencia y la trayectoria de cada uno de estos profesores y profesoras.”

También se acompañó respecto del currículum nacional y su pertinencia una minuta explicativa sobre la mesa técnica de desarrollo curricular.

“La Mesa de Trabajo de Desarrollo Curricular tiene por objetivo favorecer la reflexión y generar recomendaciones respecto a criterios, procedimientos y medidas que sirvan de insumo para la definición de una política conocida y periódica de desarrollo y; actualización del currículum nacional. Esta Mesa de Trabajo opera con independencia del Ministerio de Educación, siendo este responsable de generar las condiciones para su realización y buen funcionamiento. En su constitución han sido convocados por la Subsecretaría de Educación distintos sectores de la sociedad, representados por profesores, formadores de docentes, especialistas, expertos en diseño, desarrollo y gestión curricular. La Secretaría técnica responsable se encuentra liderada desde la Unidad de Currículum y Evaluación (UCE) del Mineduc.

La estructuración de una Política de Estado de Desarrollo Curricular, que dé sustentabilidad y proyección al currículo nacional, y que establezca los

mecanismos para su elaboración, renovación y actualización, así como los ámbitos de participación social en su producción, son una pieza clave de cualquier proceso de mejoramiento de la calidad de la educación de largo plazo. Este desafío es especialmente relevante en el momento actual de la política educacional en Chile, dados los cambios en el contexto normativo y la instalación de las instituciones del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad (SNAC).

El informe generado por la Mesa de Trabajo deberá, considerando las expectativas educacionales para Chile en un futuro mediano, describir a) las características estructurantes de un curriculum nacional que sea capaz de dar respuesta a esas expectativas, b) las condiciones y criterios para el diseño, desarrollo y gestión de esa política curricular a nivel nacional; y c) las condiciones necesarias para dar sustentabilidad a esta política de desarrollo curricular. Las preguntas que la reflexión de la Mesa deberá abordarse pueden resumir en:

1. ¿Cómo debe organizarse la definición curricular nacional, en términos de su estructura y arquitectura, de modo de velar por su equidad y universalidad, y favorecer su apropiación y gestión a nivel local?
2. ¿Cómo deben ser los procesos de diseño y desarrollo del curriculum, con el propósito de asegurar su calidad, pertinencia y legitimidad?
3. ¿Cuáles son las articulaciones de política necesarias para asegurar el alineamiento de los mensajes curriculares, de modo de favorecer el logro de los aprendizajes definidos en el curriculum nacional?

Esta propuesta deberá representar un consenso lo más amplio posible entre distintos actores de la sociedad chilena, incluyendo diferentes visiones y resguardando la diversidad existente en el país.”.

Luego, se procedió a poner en votación el proyecto de ley. **La Comisión rechazó la idea de legislar, por 5 votos a favor y 8 abstenciones.** Votaron por la afirmativa la diputada Camila Vallejo Dowling (Presidenta) y los diputados Fidel Espinoza Sandoval, Giorgio Jackson Drago, Alberto Robles Pantoja y Mario Venegas Cárdenas. Se abstuvieron las diputadas Cristina Girardi Lavín, María José Hoffmann Opazo y Yasna Provoste Campillay y los diputados Jaime Bellolio Avaria, Rodrigo González Torres, Romilio Gutiérrez Pino, Felipe De Mussy Hiriart (en reemplazo del diputado José Antonio Kast Rist) y Felipe Kast Sommerhoff.

Los diputados fundamentaron sus respectivos votos de la manera que a continuación se indica:

El diputado Jaime **Bellolio** expresó que esta es la primera iniciativa presentada por el Gobierno que tiene que ver con la calidad de la educación y que tiene como foco mejorar las condiciones de los niños y niñas. Afirmó que con este proyecto la oposición pretende aprovechar una tremenda oportunidad educativa, de ahí que esta Comisión ha actuado de modo transversal.

Asimismo, expresó que al Ministerio se le ha pedido precisión de los enunciados que hace, por ejemplo, en materia de aumento de horas no lectivas expresan: “el proyecto plantea un esfuerzo importante en esta materia, pasando del actual 75% de horas lectivas a 65%”. Preciso que se requiere, al menos, conocer cómo se materializarán los enunciados propuestos, que por lo demás comparte. **Se abstuvo.**

El diputado Fidel **Espinoza** aclaró que hoy se vota la idea de legislar que implica, entre otros, que todos los avances y compromisos suscritos con el Ejecutivo se traducirán en indicaciones. Realizó que hoy se tiene una idea matriz claramente establecida de cómo serán las modificaciones que se introducirán al proyecto, y que será en la votación en particular el momento de velar por que los compromisos se cumplan.

Afirmó que este proyecto debe mejorarse en el marco de las indicaciones y votó a **favor** de la idea de legislar.

La diputada Cristina **Girardi** expresó que se perdió una oportunidad histórica de involucrar a los principales actores de este proyecto, y lamentó que no lo lograran como Gobierno, no se logró el encuentro entre los profesores, la comunidad y una nueva forma de educación en Chile.

Asimismo, expresó que si este proyecto no se garantiza condiciones mínimas, no se avanzará, por ejemplo, en materia de horas lectivas versus no lectivas de 60/40, en la existencia de un bono al retiro, entre otros.

Finalmente, enfatizó que con independencia de que este proyecto de ley se haya mejorado en el trámite legislativo, aún no se está a la altura de los desafíos que tiene la educación y mientras no se resuelvan los puntos esenciales, votará **abstención**.

El diputado **González** apuntó que si los niños necesitan una mejor educación se requiere de una buena carrera docente, sin embargo, faltan precisiones en las condiciones esenciales, tales como horas no lectivas, bono de retiro, la consagración de dos sistemas de evaluación (el actualmente vigente y el sistema de reconocimiento profesional que contempla el proyecto), dualidad, esta última, que no requiere de recursos para modificarse. **Se abstuvo.**

El diputado Romilio **Gutiérrez** valoró las modificaciones introducidas al proyecto y destacó que hoy se tiene una tremenda oportunidad, sin embargo, tiene dudas respecto a tres temas: 1) por qué no disponer de más recursos para mejorar el sueldo de los profesores y su retiro; 2) cómo será la gradualidad para anticipar el ingreso de la educación parvularia y la educación particular subvencionada, y c) sobre el nuevo rol del CPEIP. **Se abstuvo.**

La diputada María José **Hoffmann** expresó que en este proyecto radica el corazón de la calidad de la educación y que no ha sido suficiente el

esfuerzo en términos de calidad y de recursos, pese a que reconoció que los hubo. **Se abstuvo.**

El diputado Giorgio **Jackson** compartió la posición de los profesores y empatizó con el “pisoteo” histórico que han sufrido, por ello, es que una vez conocido el proyecto, solicitaron su rediseño. Estimó que si bien hay muchos aspectos esenciales que no han sido modificados, este proyecto junto con dar un paso en la mejora de las condiciones de los profesores, da un paso para disputar los aspectos esenciales, en su discusión, en particular. Afirmó que el rediseño consensuado con el Ejecutivo y el Colegio de Profesores cambio sustantivamente el proyecto, y votó **a favor** de la idea de legislar.

El diputado Felipe **De Mussy** puntualizó que los recursos son limitados, y destacó que este proyecto es la reforma más grande e importante que tiene el país, pese a que en el proyecto de inclusión se gastaron miles de millones de dólares. Llamó al Ejecutivo a priorizar en este proyecto, que es la medula de la educación. **Se abstuvo.**

El diputado Felipe **Kast** manifestó que en este proyecto de ley se puede perder la oportunidad de hacer las cosas bien, y destacó que todos los actores relevantes concluyen que las educadoras de párvulos no pueden quedar afuera, que es básica la relación 60/40 de horas lectivas versus no lectivas, que disminuir el número de alumnos por curso es importante para generar buenas condiciones de trabajo, que no se debe discriminar al sector particular subvencionado y que la remuneración inicial de un docente debe ser de un \$1.000.000.- Sin embargo, el Gobierno ha dicho que no hay más recursos, pese a que la interrogante política es determinar dónde se deben poner los recursos para terminar con la desigualdad. Afirmó que no es efectivo que no haya recursos, sino que el Gobierno se la está jugando en otros proyectos. Solicitó que el Ejecutivo detalle sus propuestas, porque le es difícil apoyar algo que no conoce. **Se abstuvo.**

La diputada Yasna **Provoste** enfatizó que hoy se vota la idea de discutir sobre un proyecto de carrera docente, y ella quiere hacerlo pero respecto de esta iniciativa tiene reparos. Lamentó que se haya perdido la capacidad de dialogo y concluyó que el profundo molestar de múltiples actores del sistema educativo tiene que ver con la pérdida de esa capacidad.

Asimismo, se mostró convencida de que no ha habido una capacidad del Gobierno de transmitir los cambios y por ello pidió que se postergara la votación, precisamente para apoyar a su Gobierno. Pidió enmendar el rumbo del Gobierno porque desde la soberbia no se puede construir un mejor país y una educación. **Se abstuvo.**

El diputado Alberto **Robles** afirmó que la educación debe ser el motor de un país y que debe estar en manos del Estado. Asimismo, expresó parecerle poco feliz que no se haya empezado por la educación parvularia que junto con la educación municipal son, a su juicio, las prioridades.

Afirmó que Chile necesita una carrera docente distinta para los profesores, pero en una construcción que discuta y dialogue con ellos. Expresó que el proyecto que ingresó no satisfizo una carrera docente y el que se ha ido construyendo no satisface todas las expectativas, por ejemplo, en materia de evaluación y encasillamiento de los docentes del sector particulares subvencionado, sin embargo, y pese a que hizo ver la necesidad de postergar la votación anteriormente, hoy no puede decirle a la sociedad que la Cámara de Diputados no quiere una carrera docente, porque los cambios deben hacerse en la votación, en particular, mediante indicaciones. Votó **a favor**.

El diputado Mario **Venegas** insistió en que hoy se vota la idea de legislar y que le parece irrisorio que algunos diputados exijan las indicaciones antes de votar en general. Expresó que se siente responsable del mejoramiento del proyecto y que cuando algunos piden más recursos, saben ello implica quitarle dinero a otros proyectos, pero insisten porque quieren proteger el negocio de la educación superior. Votó **a favor**.

La diputada **Vallejo** manifestó que la fecha de la votación fue un acuerdo de la Comisión y no ha sido autoimpuesta. Estimó que hay un problema con las expectativas de este proyecto y que no puede mentirse a la sociedad diciéndole que este proyecto es el más importante de la reforma educacional, ya que si bien la carrera docente puede contribuir a mejorar la desigualdad, no va resolver el problema. La desigualdad se combate con cambios estructurales: en trabajo, salud, entre otros. Llamó a no mentir a la sociedad con ello.

Asimismo, afirmó que el proyecto de ley presentado inicialmente no era un buen proyecto y se basaba en la desconfianza hacia los profesores, adicionalmente, había desinformación sobre varios aspectos, como ingreso de la educación de párvulos, y técnico profesional. Sin embargo, luego de los cambios incorporados a través del rediseño del proyecto, este mejoró en muchos aspectos y será la discusión, en particular, la oportunidad para seguir trabajando con los profesores a fin de lograr una mejor iniciativa. Votó **a favor**.

IV. TEXTO DEL PROYECTO DE LEY RECHAZADO POR LA COMISIÓN.

En mérito de las consideraciones anteriores y por las que, en su oportunidad, pudiere añadir el diputado informante, la Comisión de Educación recomienda el rechazo del siguiente

PROYECTO DE LEY.

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070:

1) Intercálase, a continuación de la expresión Título I Normas Generales, y antes del artículo 1°, las siguientes expresiones “Párrafo I” y “Ámbito de Aplicación”.

2) Modifícase el artículo 2° en el siguiente sentido:

a) Reemplázase, en el inciso primero la frase “o Institutos profesionales” por la expresión “y”.

b) Agrégase el siguiente inciso segundo:

“Del mismo modo, tienen la calidad de profesionales de la educación las personas que estén en posesión de un título de profesor o profesora, o de educador o educadora, concedido por Institutos Profesionales reconocidos por el Estado, de conformidad a las normas vigentes al momento de su otorgamiento.”.

3) Elimínase la expresión “Título II Aspectos Profesionales”.

4) Sustitúyese la expresión “Párrafo I” por “Párrafo II”, pasando los actuales párrafos II, III y IV del Título II, a ser párrafos III, IV y V del Título I.

5) Reemplázase en el artículo 5° inciso segundo, el número “III” por “IV”.

6) Modifícase el artículo 7° en el siguiente sentido:

a) Sustitúyese en el inciso primero la expresión “final” por “cuarto”.

b) Reemplázase en el inciso tercero, la referencia al artículo “19” por “19 bis”.

7) Reemplázase la actual denominación del Párrafo II del Título II, que ha pasado a ser III del Título I, por la siguiente:

“Párrafo III

Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación.”.

8) Reemplázase el artículo 10 por el siguiente:

“Artículo 10.- La formación de los profesionales de la educación corresponderá a las universidades acreditadas, cuyas carreras y programas de pedagogía también cuenten con acreditación, de conformidad a la ley.”.

9) Reemplázase el artículo 11 por el siguiente:

“Artículo 11.- Los profesionales de la educación tienen derecho a la formación para su desarrollo profesional.

Su objetivo es contribuir al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización de conocimientos disciplinarios y pedagógicos, vinculados a su formación y desarrollo profesional, el dominio de los instrumentos curriculares vigentes, y la adquisición de nuevas metodologías y técnicas que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

Esta formación considerará la función que desempeñe el profesional respectivo y sus necesidades de desarrollo profesional; aquellas asociadas al proyecto educativo institucional, al plan de mejoramiento educativo, si procede, al respectivo establecimiento educacional, y al territorio donde se emplaza.”.

10) Reemplázase el artículo 12 por el siguiente:

“Artículo 12.- Los sostenedores de establecimientos educacionales regidos por el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, como los administradores de los establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, podrán colaborar con la formación para el desarrollo profesional de los docentes que se desempeñen en sus respectivos establecimientos.”.

11) Introdúcese un nuevo artículo 12 bis del siguiente tenor, pasando el actual artículo 12 bis a ser 12 quinquies:

“Artículo 12 bis.- El Ministerio de Educación, a través de su Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, en adelante indistintamente “el Centro”, colaborará al desarrollo de los profesionales de la educación ejecutando programas, cursos o actividades de formación, como también, otorgando becas para éstos.

El diseño e implementación de estos programas, cursos o actividades deberá considerar los requerimientos de formación derivados del desarrollo profesional docente, los resultados del proceso de certificación establecido en el Título III y los resultados del sistema de evaluación establecido en el artículo 70 de esta ley.”.

12) Introdúcese un nuevo artículo 12 ter del siguiente tenor:

“Artículo 12 ter.- El Centro podrá certificar cursos o programas que impartan instituciones públicas o privadas, con el objeto de garantizar su calidad y pertinencia para la formación para el desarrollo profesional docente, inscribiéndolos en el registro público que llevará al efecto, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

a) Que la institución solicitante acredite contar con los profesionales y recursos materiales necesarios para impartir el curso o programa que propone; y

b) Que cuente con una metodología adecuada y objetivos consistentes y pertinentes para la formación profesional docente.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, en caso que la certificación sea solicitada por una institución distinta de una universidad acreditada de conformidad a la ley, ésta deberá demostrar además:

i) Que cuenta con experiencia en la formación de profesionales de la educación; y

ii) Que cuenta con la debida experticia en la o las disciplinas relacionadas a los cursos o programas que se propone impartir.

La certificación de los cursos o programas tendrá una vigencia de cinco años contados desde la notificación de la resolución que la concedió. Cumplido este plazo, sin que la institución haya obtenido la renovación, dichos programas y cursos deberán ser eliminados del registro señalado en el primer inciso.”.

13) Introdúcese un nuevo artículo 12 quáter del siguiente tenor:

“Artículo 12 quáter.- Corresponderá al Centro mantener un sistema de seguimiento de los cursos o programas que haya certificado. Para ello las instituciones estarán obligadas a entregar la información que el Centro solicite respecto de su funcionamiento y la ejecución de los cursos o programas, la nómina de profesionales de la educación que se hayan matriculado, su porcentaje de asistencia y los resultados obtenidos en sus evaluaciones finales, indicando su aprobación o reprobación.”.

14) Modifícase el artículo 12 bis, que ha pasado a ser artículo 12 quinquies, en el siguiente sentido:

a) Reemplázase la oración “revocación de la inscripción del curso, programa o actividad de perfeccionamiento de que se trate, o pérdida de la acreditación a que se refiere el artículo anterior, cuando corresponda, por incumplimiento de las condiciones de ejecución de los cursos o actividades presentadas al momento de la inscripción del curso, programa o actividad respectiva” por la siguiente: “o pérdida de la certificación a que se refiere el presente párrafo, cuando corresponda, por incumplimiento de las condiciones de ejecución de los programas o cursos consideradas y aprobadas para la respectiva certificación”.

b) Introdúcese un nuevo inciso segundo del siguiente tenor:

“De aplicarse la sanción de pérdida de la certificación, el Centro deberá cancelar la inscripción en el registro, establecido en el artículo 12 ter de esta ley, del respectivo curso o programa de formación de la institución infractora, informándose de este hecho en el mismo registro. En lo no regulado previamente, se aplicará supletoriamente la ley 19.880.”.

15) Reemplázase el artículo 13 por uno del siguiente tenor:

“Artículo 13.- Los profesionales de la educación que postulen a los programas, cursos y actividades de formación para el desarrollo que imparta el Centro, como también, los que postulen a sus becas, en ambos casos, de

acuerdo a los cupos que se determine en su presupuesto, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Trabajar en un establecimiento educacional subvencionado de conformidad al decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, o regido por el decreto ley N°3.166, de 1980;

b) Contar con el patrocinio del sostenedor o administrador del establecimiento en que se desempeña, en el caso que las actividades, programas o cursos se efectúen fuera del respectivo local escolar o durante la jornada laboral;

c) El patrocinio a que se refiere el literal anterior, deberá ser siempre otorgado cuando se trate de cursos, programas o actividades de formación para el desarrollo que sean de carácter general para todos los profesionales de la educación y cuando digan relación con los programas y proyectos educativos del establecimiento;

d) Estar aceptado en alguno de los programas, cursos o actividades de formación para el desarrollo, inscrito en el Registro señalado en el artículo 12 ter, y

e) En el caso de los postulantes a beca, junto con la solicitud, deberán contraer el compromiso de laborar en el establecimiento patrocinante durante el año escolar siguiente. Con todo, si la beca se realizare durante los dos primeros meses del año, el compromiso de permanencia se referirá al año respectivo.

Los criterios de prioridad para seleccionar a estos postulantes deberán considerar, especialmente, las siguientes circunstancias:

1. Trabajar en un establecimiento con alta concentración de alumnos prioritarios, de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 50 de esta ley.

2. Estar contratado en un establecimiento educacional que se encuentre bajo el promedio nacional del sistema de evaluación regulado en los párrafos 2° y 3° del Título II de la ley N° 20.529.

3. El grado de relación entre la función que ejerce el profesional en el establecimiento y los contenidos del programa al cual postula.

4. El aporte que puedan realizar el establecimiento patrocinador o el propio postulante para el financiamiento del programa o beca al cual postula.

Las postulaciones a los programas, cursos, actividades o becas serán presentadas a través de un mecanismo que disponga el Centro, institución encargada de la evaluación y selección de los postulantes, de acuerdo a los procedimientos que establezca el reglamento.”.

16) Agrégase a continuación del artículo 13, el siguiente artículo 13 bis nuevo:

“Artículo 13 bis.- Un reglamento dictado por el Ministerio de Educación desarrollará las materias establecidas en el presente párrafo.”.

17) Intróduce a continuación del artículo 18 el siguiente Título II, nuevo:

“TÍTULO II

Del Proceso de Inducción y Mentoría.

Párrafo I

Del Proceso de Inducción al Ejercicio Profesional Docente.

Artículo 18 A.- La inducción es un proceso que tiene por objeto apoyar y acompañar a un docente principiante para facilitar su inmersión en el ejercicio profesional y la cultura escolar. Es un proceso que ocurre al inicio de su desarrollo profesional, en un determinado establecimiento, siempre que dicho docente cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 18 C de la presente ley.

Este proceso será voluntario y tendrá una duración de hasta diez meses dentro de un año lectivo, durante el cual el docente principiante será acompañado y apoyado por un docente denominado “mentor” que, para estos efectos, le será asignado, de conformidad a lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Artículo 18 B.- Se entenderá por “docente principiante” aquel profesional de la educación que no ha ejercido la función docente de conformidad al artículo 6° de la presente ley o la ha desempeñado por un lapso inferior a 10 meses.

Artículo 18 C.- Podrán optar al proceso de inducción señalado en los artículos anteriores, aquellos docentes principiantes que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Estar en posesión de un título profesional de profesor(a) o educador(a), de conformidad a lo dispuesto en el artículo 2° de la presente ley.

b) No estar inhabilitado para el ejercicio de la profesión, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4° de esta ley.

c) Estar contratado para desarrollar funciones de aquellas señaladas en el artículo 6° de la presente ley en un establecimiento regido por el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, o por el decreto ley N° 3.166, de 1980.

d) Que en su respectivo contrato se estipule una jornada semanal por un mínimo de 15 horas y un máximo de 38 horas, por el período en que se desarrolle el respectivo proceso de inducción.

Artículo 18 D.- Corresponderá al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas administrar los procesos de inducción de docentes principiantes, coordinar con los sostenedores o

administradores la ejecución de los mismos y supervigilar la labor de los docentes mentores.

Asimismo, implementará o certificará programas de formación de mentores, cursos y actividades conducentes a la formación continua de éstos, de conformidad a lo establecido en el artículo 11 y siguientes de la presente ley.

Artículo 18 E.- Para los efectos de lo establecido en los artículos anteriores, el Centro administrará un sistema nacional de postulación a los cupos que se establezcan anualmente para el proceso de inducción de docentes principiantes.

El Centro, en virtud de la información que reciba, previa revisión del cumplimiento de los requisitos legales, y conforme los criterios de prioridad establecidos en el artículo 18 F, asignará los cupos de los procesos de inducción que ofrezca.

El número de cupos para docentes principiantes en proceso de inducción será fijado anualmente en la respectiva ley de Presupuestos.

Artículo 18 F.- Los cupos para los procesos de inducción serán asignados, en el orden establecido a continuación, a los docentes principiantes que cumplan con lo establecido en el artículo 18 C, de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Concentración de alumnos prioritarios en el respectivo establecimiento, privilegiando al que se desempeñe en los de mayor concentración, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 50 de la presente ley.

b) El nivel de rendimiento del respectivo establecimiento según el sistema de evaluación regulado en los párrafos 2° y 3° del Título II de la ley N° 20.529, priorizando a los que trabajen en los de más bajo desempeño.

c) Número de horas del respectivo contrato, priorizando a los de mayor número.

Una vez finalizado el proceso de postulación, el Centro dictará una resolución en la que se indiquen los postulantes seleccionados, conjuntamente con el docente mentor que lo acompañará y apoyará en su respectivo proceso, de conformidad a lo establecido en el párrafo siguiente.

Artículo 18 G.- El docente principiante que haya sido seleccionado para desarrollar el proceso de inducción, previo a su inicio, deberá firmar un convenio con el Centro, en el cual se establecerán a lo menos las siguientes obligaciones:

a) Cumplir su respectivo plan de mentoría, establecido en el artículo 18 K de la presente ley.

b) Dedicar al menos 6 horas semanales promedio exclusivamente para el desarrollo de actividades propias del proceso de inducción.

c) Participar en las evaluaciones del proceso de inducción que realice el Centro.

d) Asistir a las actividades convocadas por el Centro, que se encuentren directamente vinculadas al proceso de inducción.

e) Entregar la información oportuna y fidedigna que solicite el Centro sobre las actividades realizadas durante el proceso de inducción.

Sin perjuicio de lo anterior, el reglamento señalado en el artículo 18 T de la presente ley, regulará las obligaciones señaladas previamente, estableciendo otras necesarias para el correcto desarrollo del proceso.

Artículo 18 H.- Los docentes principiantes, mientras realicen el proceso de inducción, tendrán derecho a percibir una asignación de inducción, correspondiente a un monto mensual de \$81.054.-, financiado por el Ministerio de Educación, el que se pagará por un máximo de 10 meses.

Esta asignación será imponible, tributable, no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración, y se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del sector público.

Artículo 18 I.- Previa audiencia del interesado, el Centro, mediante resolución fundada, decretará la pérdida de la asignación de inducción, poniéndose término al respectivo proceso, de aquellos docentes principiantes que:

a) Sean desvinculados del establecimiento en que se desempeñaban y para el cual desarrollaban el proceso de inducción, o

b) Incumplan gravemente sus obligaciones establecidas en el convenio regulado en el artículo 18 G de la presente ley.

Párrafo II

De la Mentoría para Docentes Principiantes.

Artículo 18 J.- Se entenderá por “docente mentor” aquel profesional de la educación inscrito en el respectivo registro, que cuenta con una formación específica para conducir el proceso de inducción al inicio del ejercicio profesional de los docentes principiantes

Un docente mentor podrá tener hasta un máximo de tres profesionales de la educación principiantes a su cargo.

Artículo 18 K.- El docente mentor deberá diseñar, ejecutar y evaluar un plan de mentoría, el que consistirá en un conjunto sistemático de actividades relacionadas directamente con el objeto del proceso de inducción, metódicamente organizadas y que serán desarrolladas bajo su supervisión, durante el desarrollo de aquel proceso.

Este plan deberá considerar, a lo menos, la planificación de las actividades de aula del respectivo docente principiante y visitas periódicas del docente mentor a ellas; la realización de reuniones periódicas entre el

docente mentor y el docente principiante a su cargo, en las cuales se analicen y evalúen las actividades del plan; la evaluación de la aplicación de los dominios establecidos en el artículo 19 J de la presente ley y la asistencia a actividades que desarrolle el Centro para los procesos de inducción.

El Centro pondrá a disposición de los docentes mentores diversos modelos de planes de mentoría.

El reglamento establecido en el artículo 18 T de la presente ley desarrollará y establecerá las demás actividades que deberá contemplar este plan.

Artículo 18 L.- Los profesionales de la educación que cumplan con lo establecido en este título, podrán desempeñarse como docentes mentores siempre que, previamente, estén inscritos en el registro de mentores, y posteriormente sean designados en alguno de los cupos para procesos de inducción que ofrezca el Centro de conformidad al artículo 18 N.

El Centro llevará el registro público de mentores que señala el inciso anterior, debiendo actualizarlo permanentemente.

Artículo 18 M.- Los profesionales de la educación podrán solicitar su inscripción en el registro establecido en el artículo anterior, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Haber aprobado un curso o programa de formación para estos efectos, de aquellos impartidos o certificados por el Centro, de conformidad a los artículos 11 y siguientes de la presente ley.

b) Encontrarse certificado en el tramo avanzado del desarrollo profesional docente, de conformidad a lo dispuesto en el Título III de la presente ley.

c) Contar con a lo menos seis años de experiencia profesional en el desempeño de la función docente, según lo establecido en el artículo 6º de la presente ley.

d) No tener un resultado vigente básico o insatisfactorio en el sistema de evaluación establecido en el artículo 70 de la presente ley.

e) En el caso de desempeñarse en un establecimiento particular regido por el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, deberá contar con una recomendación por escrito de su respectivo sostenedor.

Artículo 18 N.- Los cupos de procesos de inducción serán asignados por el Centro, a los docentes mentores con inscripción vigente en el registro, que cumplan los siguientes requisitos:

a) Tener su domicilio en una comuna que le permita desarrollar el proceso de inducción al respectivo docente principiante, en los términos que establezca el reglamento referido en el artículo 18 T.

b) Impartir docencia en el mismo nivel de enseñanza del respectivo docente principiante.

En caso que, por la aplicación de los criterios anteriores, sea posible designar más de un docente mentor a un determinado docente principiante, se preferirá a los siguientes:

- i. Los profesionales de la educación que obtengan una evaluación destacada en la dirección de procesos de inducción previamente desarrollados, de conformidad a lo establecido en el artículo 18 Q de la presente ley.
- ii. Los profesionales de la educación que cuenten con grados universitarios de magíster o doctor, pertinentes al proceso de inducción.
- iii. Los profesionales de la educación que cuenten con mayor experiencia en la función docente, de conformidad a lo establecido en el artículo 6º de esta ley.

El Centro, de conformidad al reglamento establecido en el artículo 18 T de la presente ley, desarrollará los criterios previamente señalados y establecerá las ponderaciones que correspondan a éstos para la asignación de cupos, que se realizará en la oportunidad señalada en el inciso segundo del artículo 18 F de la presente ley.

Artículo 18 Ñ.- El profesional de la educación que sea asignado en alguno de los cupos de procesos de inducción deberá, previo a su inicio, aceptar desempeñar la función de docente mentor suscribiendo un convenio con el Centro, en el cual se deberán estipular, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Diseñar, ejecutar y evaluar el plan de mentoría para cada docente principiante que se le asigne.
- b) Mantener una comunicación permanente con quienes desempeñen la función docente directiva en el o los establecimientos educacionales donde ejerzan el o los docentes principiantes a su cargo.
- c) Participar en las actividades que desarrolle el Centro, vinculadas al proceso de inducción.
- d) Colaborar con el Centro en la supervigilancia del proceso de inducción que éste realice.
- e) Entregar oportunamente al Centro la información que le sea requerida.

A este convenio se deberá adjuntar el o los planes de mentoría que corresponda, los que se entenderán parte integrante de él, para todos los efectos legales. Asimismo, este deberá contemplar la pérdida del derecho a percibir las respectivas cuotas de los honorarios de mentoría, en caso que el docente principiante pierda el proceso de inducción.

Si un docente mentor designado no suscribe el convenio, dentro del plazo de diez días hábiles, contado desde la notificación de la respectiva resolución, se entenderá, para todos los efectos legales, que ha rechazado ejercer la mentoría para el respectivo docente principiante. En este caso, el

Centro podrá convocar a la suscripción del convenio a un docente mentor disponible, de acuerdo a los criterios del artículo 18 N, y que cumpla con los requisitos legales, quien, a su vez, deberá suscribir el convenio dentro del mismo plazo señalado en este inciso, y así sucesivamente.

Sin perjuicio de lo anterior, el reglamento señalado en el artículo 18 T de la presente ley, desarrollará las obligaciones indicadas previamente, estableciendo otras necesarias para el desarrollo del proceso.

Artículo 18 O.- El docente mentor, por cada docente principiante que acompañe y apoye, tendrá derecho a percibir unos honorarios por sus servicios, que se deberán estipular en el convenio señalado en el artículo anterior, los que ascenderán a \$1.105.280.-, pagados por el Ministerio de Educación, en hasta diez cuotas mensuales.

Los honorarios señalados en el inciso anterior se reajustarán anualmente, en la misma oportunidad y porcentaje que las remuneraciones del sector público.

Artículo 18 P.- En aquellas zonas del territorio nacional en que no sea posible asignar docentes mentores de conformidad a las reglas anteriores, el Centro podrá implementar programas y actividades especiales para apoyar la adecuada inmersión profesional de los docentes principiantes.

Artículo 18 Q.- El Centro evaluará el desempeño de los docentes mentores, para lo cual diseñará e implementará un sistema de evaluación de los procesos de inducción.

Dicho sistema deberá considerar, a lo menos, lo siguiente:

- a) El cumplimiento de los respectivos planes de mentoría.
- b) La correcta vinculación de los docentes mentores con quienes desempeñen la función docente-directiva en los establecimientos en que se desarrolla la mentoría.
- c) La evaluación que hará el docente principiante a su respectivo docente mentor, conforme las pautas que para estos efectos establezca el reglamento.

Asimismo, el Centro podrá requerir al director del establecimiento en que se haya desarrollado el respectivo proceso de inducción una evaluación de éste.

Artículo 18 R.- Previa audiencia del interesado, el Centro, mediante resolución fundada, dispondrá el término del proceso de inducción y, asimismo, la pérdida del derecho a percibir las cuotas de los honorarios de mentoría, de aquellos docentes mentores que:

- a) Incumplan gravemente sus obligaciones establecidas en el convenio regulado en el artículo 18 Ñ de la presente ley;
- b) Sean evaluados insatisfactoriamente en su función, de conformidad a lo establecido en el artículo anterior, o

c) Sean evaluados en un nivel insatisfactorio o básico, de conformidad a lo establecido en el artículo 70 de la presente ley.

Asimismo, se excluirá del registro público de mentores a los profesionales que incurran en alguna de las circunstancias anteriores. El docente excluido podrá solicitar su reinscripción una vez transcurrido el plazo de tres años de notificada la resolución respectiva, siempre que cumpla con los requisitos legales para ello.

Por su parte, de aplicarse dicha medida, el Centro deberá asignar un nuevo docente mentor al docente principiante respectivo, por el tiempo que falte para el término de su proceso de inducción, a quien le corresponderán las restantes cuotas de los honorarios de mentoría.

Párrafo III

Otras Disposiciones.

Artículo 18 S.- Los sostenedores o administradores, según corresponda, de establecimientos educacionales cuyos docentes principiantes o mentores desarrollen el proceso de inducción regulado en el presente título, deberán otorgar las facilidades que correspondan para el cumplimiento de sus respectivas obligaciones.

Artículo 18 T.- Un reglamento dictado por el Ministerio de Educación, y suscrito por el Ministro de Hacienda, desarrollará las materias reguladas en el presente título.”.

18) Introdúcese el siguiente Título III nuevo, pasando el actual Título III a ser IV:

“TITULO III

Del Desarrollo Profesional Docente.

Párrafo I

Aspectos Generales del Desarrollo Profesional Docente.

Artículo 19.- El presente título regulará el desarrollo profesional docente, el que consistirá en un sistema progresivo de avance en la experiencia profesional y certificación de competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios de aquellos profesionales de la educación señalados en el inciso siguiente, y que se estructurará en base a tramos que reflejan dicho avance.

El desarrollo profesional docente regulado en el presente título se aplicará a los profesionales de la educación que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación; los regulados por el decreto ley N° 3.166, de 1980 y a los que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los Departamentos de Administración Educacional de cada Municipalidad, o de las Corporaciones Educacionales creadas por éstas.

Artículo 19 A.- El objeto del desarrollo profesional docente será promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de experiencia, competencias y conocimientos y, a su vez, ofrecer una trayectoria profesional atractiva en la función de aula. Se distinguirán dos fases de dicho desarrollo, para lo primero, el desarrollo profesional docente estará estructurado en tres tramos que culminan con el nivel de desarrollo esperado para un buen ejercicio de la docencia; y, para lo segundo, en dos tramos de carácter voluntario para aquellos docentes que, una vez alcanzado el nivel esperado, deseen potenciar su desarrollo profesional.

Artículo 19 B.- Para los efectos de la presente ley, se entenderá por tramo una etapa del desarrollo profesional docente correspondiente a la experiencia y certificación de competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios, de los docentes señalados en el artículo 19, que los habilita a percibir asignaciones y ejercer funciones de conformidad a esta ley.

Asimismo, se entenderá por experiencia profesional docente los años de ejercicio profesional en las funciones docentes señaladas en el artículo 5° de la presente ley.

Artículo 19 C.- Los tres tramos que conducen al nivel esperado del desarrollo profesional docente son los siguientes:

El tramo inicial es la etapa de ingreso al sistema de desarrollo profesional docente, de carácter temporal, que acredita una experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios esperados para quien se inicia en el ejercicio profesional docente. La permanencia por, al menos, cuatro años en este tramo habilita a acceder a los tramos temprano y avanzado, según corresponda.

El tramo temprano es la etapa intermedia del desarrollo profesional docente, que acredita una experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios que deben ser fortalecidos. La permanencia por, al menos, cuatro años en este tramo habilita a acceder al tramo avanzado.

El tramo avanzado es la etapa óptima del desarrollo profesional docente, al que podrán acceder los profesionales de la educación regidos por el presente Título, y que acredita experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios deseados para un buen ejercicio profesional docente. Asimismo, habilitará para el ejercicio de las funciones que la ley establezca.

Artículo 19 D.- Los tramos para potenciar el desarrollo profesional docente son los siguientes:

El tramo superior es una etapa voluntaria del desarrollo profesional docente, a la que podrán acceder quienes se encuentren en el tramo avanzado, por al menos cuatro años, y que cuenten con una experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios por sobre lo deseado para un buen ejercicio profesional docente.

El tramo experto es una etapa voluntaria del desarrollo profesional docente, a la que podrán acceder quienes se encuentren en el tramo superior, por al menos cuatro años, y que cuenten con una experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios de excelencia para el ejercicio profesional docente.

Artículo 19 E.- Para efectos de lo establecido en los artículos anteriores, corresponderá al Centro la certificación de las competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios y que correspondan a cada tramo del desarrollo profesional docente, de conformidad al párrafo III del presente Título.

Asimismo, dictará la resolución que señale el tramo del desarrollo profesional docente que corresponda a los profesionales de la educación regidos por presente Título, de conformidad a sus años de experiencia profesional y la certificación que obtengan.

Artículo 19 F.- Los profesionales de la educación que hayan accedido a los tramos temprano, avanzado, superior o experto, no retrocederán a tramos anteriores de su desarrollo profesional docente, independientemente del tipo de establecimiento educacional donde se desempeñe o la actividad que desarrolle.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, los profesionales de la educación que habiendo accedido a un tramo sean posteriormente contratados por un empleador cuyos dependientes no se rijan por las disposiciones del presente Título, quedarán sujetos a las normas laborales que regulen a dichos trabajadores.

Párrafo II

De la experiencia profesional

Artículo 19 G.- Para acceder a los tramos del desarrollo profesional docente, los profesionales de la educación deberán cumplir con las exigencias de experiencia profesional señalada en los incisos siguientes.

Para acceder al tramo inicial, el profesional de la educación deberá contar con, a lo menos, 2 años de experiencia profesional docente.

Para acceder al tramo temprano, el profesional de la educación deberá contar con, a lo menos, 6 años de experiencia profesional docente.

Para acceder al tramo avanzado, el profesional de la educación deberá contar con, a lo menos, 6 años de experiencia profesional docente.

Para acceder al tramo superior, el profesional de la educación deberá contar con, a lo menos, 10 años de experiencia profesional docente.

Por último, para acceder al tramo experto, el profesional de la educación deberá contar con, a lo menos, 14 años de experiencia profesional docente.

Artículo 19 H.- Para el solo efecto de acreditar los años de experiencia profesional docente de los profesionales de la educación, el Centro podrá

requerir a los demás órganos de la Administración del Estado la información con la que cuenten, la que le deberá ser remitida oportunamente.

Con todo, el profesional de la educación siempre podrá solicitar a su respectivo sostenedor o administrador, según corresponda, la emisión de un documento donde acredite sus años de experiencia profesional docente bajo su dependencia. Dicho sostenedor estará obligado a emitirlo, dentro del plazo de cinco días hábiles.

Párrafo III

Del sistema de certificación de desarrollo profesional.

Artículo 19 I.- Corresponderá al Centro administrar el sistema nacional de certificación de competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios.

Se certificarán las competencias y conocimientos correspondientes a las respectivas bases curriculares y el cumplimiento de estándares de desempeño profesional, los que se medirán de conformidad a los instrumentos señalados en el artículo 19 K de la presente ley.

Artículo 19 J.- Los estándares de desempeño profesional serán desarrollados reglamentariamente, en base a los siguientes dominios:

- a) La preparación de la enseñanza.
- b) La creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes.
- c) La enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.
- d) Las responsabilidades profesionales propias de la labor docente.

Artículo 19 K.- Para medir el cumplimiento de los estándares de desempeño profesional y el conocimiento de las bases curriculares, el Centro diseñará y ejecutará los siguientes instrumentos:

- a) Una prueba escrita que medirá conocimientos disciplinarios.
- b) Un portafolio profesional de competencias pedagógicas que medirá la práctica de la función docente.

Artículo 19 L.- Los instrumentos señalados en el artículo anterior se aplicarán, respecto del profesional de la educación, cada cuatro años, en la misma oportunidad que el sistema de evaluación establecido en el artículo 70 de la presente ley. Asimismo, se utilizará el instrumento portafolio profesional del mismo sistema de evaluación.

Corresponderá al Centro la coordinación de ambos sistemas.

Artículo 19 M.- El resultado de la aplicación de los instrumentos señalados en el artículo anterior se expresará cuantitativamente en puntajes, los que permitirán elaborar una escala de categorías de logro profesional.

Los resultados de la prueba de conocimientos disciplinarios se ordenarán en cuatro categorías de logro profesional, de conformidad a la siguiente tabla:

Categorías de logro	Puntaje de logro
---------------------	------------------

A	De 3,38 a 4,00 puntos
B	De 2,75 a 3,37 puntos
C	De 1,88 a 2,74 puntos
D	De 1,00 a 1,87 puntos

Los resultados del portafolio profesional de competencias pedagógicas se ordenarán en cinco categorías de logro profesional, de conformidad a la siguiente tabla:

Categorías de logro	Puntaje de logro
A	De 3,01 a 4,00 puntos
B	De 2,51 a 3,00 puntos
C	De 2,26 a 2,50 puntos
D	De 2,00 a 2,25 puntos
E	De 1,00 a 1,99 puntos

Artículo 19 N.- Podrán rendir los instrumentos señalados en el artículo 19 K de la presente ley, aquellos profesionales de la educación que estén contratados o hayan ingresado a una dotación, según corresponda, para un establecimiento educacional cuyos docentes se rijan por el presente Título.

Artículo 19 Ñ.- Deberán rendir los instrumentos del sistema nacional de certificación de competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios los profesionales de la educación que se encuentren en los tramos inicial y temprano del desarrollo profesional docente.

Con todo, aquellos que se encuentren en los tramos avanzado, superior y experto podrán rendir dichos instrumentos.

Sin perjuicio de lo anterior, deberán rendir dichos instrumentos los docentes que se encuentren en el tramo avanzado y que hayan obtenido la categoría de logro D en la prueba de conocimientos disciplinarios o la categoría de logro D en el portafolio profesional de competencias pedagógicas.

Artículo 19 O.- Los profesionales de la educación que hayan rendido los instrumentos señalados en el artículo 19 K de la presente ley, según los resultados que obtengan, podrán acceder a los tramos del desarrollo profesional docente de conformidad a los incisos siguientes.

Podrán acceder al tramo inicial del desarrollo profesional docente los profesionales de la educación que obtengan las siguientes combinaciones de categorías de logro de profesional:

- a) Categoría D en el portafolio profesional y categoría C en la prueba de conocimientos disciplinarios, o
- b) Categoría C en el portafolio profesional y categoría D en la prueba de conocimientos disciplinarios.

Podrán acceder al tramo temprano del desarrollo profesional docente los profesionales de la educación que obtengan las siguientes combinaciones de categorías de logro de profesional:

- a) Categoría D en el portafolio profesional y categoría B la prueba de conocimientos disciplinarios;
- b) Categoría C en el portafolio profesional y categoría C en la prueba de conocimientos disciplinarios, o
- c) Categoría B en el portafolio profesional y categoría D en la prueba de conocimientos disciplinarios.

Podrán acceder al tramo avanzado del desarrollo profesional docente los profesionales de la educación que obtengan las siguientes combinaciones de categorías de logro de profesional:

- a) Categoría D en el portafolio profesional y categoría A en la prueba de conocimientos disciplinarios;
- b) Categoría C en el portafolio profesional y categoría B la prueba de conocimientos disciplinarios;
- c) Categoría B en el portafolio profesional y categoría C en la prueba de conocimientos disciplinarios, o
- d) Categoría A en el portafolio profesional y categoría D en la prueba de conocimientos disciplinarios.

Podrán acceder al tramo superior del desarrollo profesional docente los profesionales de la educación que obtengan las siguientes combinaciones de categorías de logro de profesional:

- a) Categoría C en el portafolio profesional y categoría A en la prueba de conocimientos disciplinarios;
- b) Categoría B en el portafolio profesional y categoría B en la prueba de conocimientos disciplinarios, o
- c) Categoría A en el portafolio profesional y categoría C en la prueba de conocimientos disciplinarios.

Podrán acceder al tramo experto del desarrollo profesional docente los profesionales de la educación que obtengan las siguientes combinaciones de categorías de logro de profesional:

- a) Categoría A en el portafolio profesional y categoría A en la prueba de conocimientos disciplinarios;
- b) Categoría B en el portafolio profesional y categoría A en la prueba de conocimientos disciplinarios, o
- c) Categoría A en el portafolio profesional y categoría B en la prueba de conocimientos disciplinarios.

Artículo 19 P.- El profesional de la educación que incumpla la obligación señalada en los incisos primero y tercero del artículo 19 Ñ de la

presente ley perderá, hasta que dé cumplimiento a lo ahí señalado, el derecho a percibir la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional establecida en el artículo 49 de la presente ley.

Párrafo IV

De los Tramos de los Profesionales de la Educación.

Artículo 19 Q.- El Centro, antes del 30 de junio de cada año, dictará una resolución en la cual señalará el tramo que corresponda a cada profesional de la educación conforme sus años de experiencia profesional y certificación de competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios.

El tramo de desarrollo profesional docente que se indique en esta resolución surtirá sus efectos legales desde el mes de julio del año escolar en que se dicte.

Artículo 19 R.- Los profesionales de la educación que hayan accedido a los tramos del desarrollo profesional docente de conformidad a las disposiciones de este título, tendrán derecho a la respectiva asignación de tramo establecida en el artículo 49 de la presente ley, según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 P.

Párrafo V

Del Ingreso y Salida del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

Artículo 19 S.- Los profesionales de la educación que, de conformidad a esta ley, sean principiantes, tendrán un plazo de tres años, desde el inicio de su ejercicio profesional, para acceder al tramo inicial del desarrollo profesional docente.

El que no haya realizado el proceso de inducción por una causa no imputable a su voluntad, tendrá un plazo de cuatro años, contado desde el inicio de su ejercicio profesional.

El profesional de la educación que no logre acceder al tramo inicial del desarrollo profesional docente, de conformidad a lo anterior, deberá ser desvinculado; no pudiendo volver a ser contratado por el sostenedor que lo haya desvinculado en un plazo de dos años desde la misma.

Artículo 19 T.- Los profesionales de la educación que hayan sido desvinculados, de conformidad a lo establecido en el artículo anterior, sólo podrán ingresar al desarrollo profesional docente previa certificación que les permita a acceder al tramo inicial. Para estos efectos, podrán ser contratados a plazo por un máximo de dos años, no renovable, durante los cuales deberán rendir los respectivos instrumentos.

Artículo 19 U.- El profesional de la educación que, perteneciendo al tramo inicial del desarrollo profesional docente, obtenga resultados de logro profesional que no le permitan avanzar del tramo en un plazo de nueve años, contado desde la primera notificación de la resolución que le asigna el

tramo inicial, lo perderá, por el sólo ministerio de la ley, asimismo deberá ser desvinculado.

Asimismo, no podrá volver a ser contratado por el sostenedor que lo haya desvinculado en un plazo de cinco años desde dicha desvinculación. Asimismo, no podrá volver a ser contratado por el sostenedor que lo haya desvinculado por un plazo de cinco años desde dicha desvinculación.

Artículo 19 V.- Los profesionales de la educación que hayan perdido su certificación, de conformidad a lo establecido en el artículo anterior, sólo podrán reingresar al desarrollo profesional docente previa certificación que les permita acceder a lo menos al tramo temprano. Para estos efectos, podrán ser contratados a plazo por un máximo de dos años, no renovable, durante los cuales deberán rendir los respectivos instrumentos, y de no acceder al tramo temprano, deberán ser desvinculados.

Artículo 19 W.- El profesional de la educación que, habiendo accedido a un determinado tramo, deje de desempeñarse en un establecimiento cuyos profesionales de la educación se rijan por este título, por un período de al menos dos años, deberá rendir los instrumentos de certificación del desarrollo profesional docente, dentro del plazo de un año contado desde su nueva contratación o ingreso a la dotación, según corresponda. Con todo, podrá eximirse de rendir dichos instrumentos si ha transcurrido menos de cuatro años desde su última resolución de certificación. Deberá, en todo caso, rendirlos al cumplir el respectivo período de cuatro años.

De no cumplir con lo señalado en el inciso anterior, perderá el derecho a la asignación por tramo de desarrollo profesional establecido en el artículo 49 de esta ley, hasta que dé cumplimiento a dicha obligación.

Artículo 19 X.- Un reglamento dictado por el Ministerio de Educación, suscrito por el Ministro de Hacienda, desarrollará lo establecido en el presente título.”.

19) Agregase a continuación del artículo 19 X lo siguiente:

a) Agrégase el siguiente párrafo “Párrafo VI Disposiciones comunes a los títulos III y IV”.

b) Agregase el siguiente artículo 19 Y, nuevo:

“Artículo 19 Y.- Los establecimientos educacionales acogidos al decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, deberán, para percibir la subvención respectiva, contratar únicamente a profesionales de la educación regidos por los títulos II y III de esta ley; con excepción de aquellas labores transitorias, optativas, especiales o de reemplazo en las podrá emplear otros profesionales.”

20) Reemplázase, a continuación del Título III, que ha pasado a ser IV, la frase “De la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal”, por “De la dotación docente y el contrato de los profesionales de la educación del sector municipal”.

21) Reemplázase la numeración del artículo 19 por artículo 19 Z.

22) Modifícase el artículo 24 en el siguiente sentido:

a) Sustitúyese en su inciso tercero la expresión “una experiencia docente de cinco años.” por “encontrarse certificado al menos en el tramo avanzado del desarrollo profesional docente.”.

b) Sustitúyese en el inciso cuarto el guarismo “3” por “6”.

c) Agrégase los siguientes incisos quinto y sexto, nuevos:

“Para todos los efectos de esta ley, los profesionales señalados en el inciso anterior quedarán asimilados al tramo avanzado, mientras ejerzan dicha función.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso tercero, podrán designarse en cargos docentes directivos, distintos al de director, y en cargos técnico pedagógicos, a profesionales de la educación que no cuenten con el tramo avanzado. En este caso, no tendrán derecho a percibir la asignación de responsabilidad directiva o la de responsabilidad técnico-pedagógica, según corresponda.”.

23) Modifícase el artículo 25, en el siguiente sentido:

a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

“Son titulares los profesionales de la educación que, encontrándose certificados en algún tramo de desarrollo profesional, se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.”.

b) Introdúcense los siguientes incisos, cuarto a octavo nuevos:

“Los profesionales de la educación que ingresen a una dotación en la calidad señalada en el inciso anterior no podrán ser contratados, bajo esta modalidad, por más de dos años.

Sin perjuicio de lo anterior, el docente principiante que realice el proceso de inducción podrá ser contratado por no más de tres años.

El docente principiante que no realice el proceso de inducción por una causa no imputable a su voluntad podrá ser contratado por no más de cuatro años.

Con todo, la contratación bajo esta modalidad del docente principiante, que haya optado voluntariamente por no realizar el proceso de inducción, se regirá por la regla general señalada en el inciso cuarto.

Para estos efectos se entenderá por docente principiante el definido en el inciso tercero del artículo 18 B.”.

24) Reemplázase en el inciso segundo del artículo 31 bis la frase “estar acreditado como Profesor de Excelencia Pedagógica, según lo dispuesto en la ley N° 19.715” por “estar certificado en el tramo avanzado, superior o experto”.

25) Reemplázase el inciso segundo del artículo 34 E por los siguientes incisos segundo y tercero, pasando el inciso tercero a ser cuarto y así sucesivamente:

“A estos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Cumplir con los requisitos del artículo 24 de esta ley; y
- b) Estar certificado, a lo menos, en el tramo avanzado.

Asimismo, podrán postular aquellos profesionales que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de, al menos, ocho semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 6 años en un establecimiento educacional. En los casos en que la persona nombrada como Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal no sea profesional de la educación, dicho Departamento deberá contar con la asesoría de un docente encargado del área técnico pedagógica. Para los efectos de esta ley, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal que no sea profesional de la educación quedará asimilado al tramo superior con cinco bienios.”.

26) Agrégase el siguiente artículo 34 K:

“Artículo 34 K.- En el caso de los profesionales de la educación que hayan cesado en los cargos de Jefe del Departamento de Administración Municipal, Director, Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico, y que continúen desempeñándose en la dotación en algunas de las funciones del artículo 5°, lo harán en el tramo de desarrollo profesional para el cual se encuentren certificados.

Los directores y Jefe del Departamento de Administración Municipal que sean profesionales de la educación y no contaban con certificación previa, lo harán transitoriamente en el tramo al cual se encuentran asimilados, accediendo al tramo que corresponda una vez rendidos los instrumentos señalados en el artículo 30. En todo caso deberán evaluarse al año siguiente de su incorporación al tramo en que están asimilados para obtener la certificación que les permitirá ingresar en forma definitiva a un tramo. Para estos efectos, a los profesionales que cesen en su nombramientos como Jefe del Departamento de Administración Municipal, no le será exigible el requisito de años de ejercicio para incorporarse a un tramo.

Aquellos directores o jefes de departamentos de Departamentos de Administración Municipal, que no posean el título profesional de profesor o educador, al terminar su nombramiento, dejarán de regirse por esta ley, salvo en el caso de la educación media técnico profesional habilitados de acuerdo al decreto con fuerza de ley N°29, de 1981, del Ministerio de Educación.”.

27) Reemplázase el artículo 47 por el siguiente:

“Artículo 47.- Los profesionales de la educación del sector municipal gozarán de las siguientes asignaciones:

- a) Asignación de Experiencia.
- b) Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional.
- c) Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios.
- d) Asignación de Responsabilidad Directiva y Asignación de Responsabilidad Técnico-Pedagógica.
- e) Bonificación de Reconocimiento Profesional.
- f) Bonificación de Excelencia Académica.

Los sostenedores podrán establecer asignaciones especiales de incentivo profesional que no podrán ascender a un monto mensual mayor a un 20% de la asignación de tramo a que tiene derecho el profesional de la educación.

Su otorgamiento será evaluado anualmente, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria con que cuente el sostenedor para estos fines y al mérito del profesional de la educación.”.

28) Reemplázanse en el inciso primero del artículo 48 los siguientes guarismos: ““6,76%” por “3,38%”; “6,66%” por “3,33%”, y “100% por 50%””.

29) Reemplázase el artículo 49 por el siguiente:

“Artículo 49.- El profesional de la educación tendrá derecho a percibir una Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional cuyo monto mensual dependerá del tramo en que se encuentra el docente y los bienios de experiencia profesional que tenga, y su valor máximo corresponderá al siguiente para un contrato de 44 horas y 15 bienios:

Tramo Inicial	Tramo Temprano	Tramo Avanzado	Tramo Superior	Tramo Experto
\$ 299.992	\$ 330.000	\$ 511.500	\$ 792.836	\$ 1.228.876

Lo dispuesto en el inciso anterior se aplicará en proporción a las horas establecidas en las respectivas designaciones o contratos, para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales, y en proporción a sus correspondientes bienios para aquellos que tengan una experiencia profesional inferior a 15 bienios.

Esta asignación tendrá el carácter de imponible y tributable, sólo servirá de base de cálculo para la asignación establecida en el artículo 50 y aquella tratada en el inciso segundo del artículo 47, y se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del sector público.”.

30) Reemplázase el artículo 50 por el siguiente:

“Artículo 50: La Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios, será imponible y tributable, no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración y será igual al 40% de la asignación de tramo a que tenga derecho el docente. Tendrán derecho a percibirla los profesionales de la educación que se encuentren certificados, y que se desempeñen en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios.

Para estos efectos, se entenderá por establecimiento educacional de alta concentración de alumnos prioritarios, aquellos que tengan, al menos, un 60% de concentración de alumnos prioritarios de acuerdo a la ley N° 20.248.

En caso que el beneficiario se encuentre en el tramo inicial o temprano, sólo podrá percibirla, por una vez, hasta por el término de cuatro años desde su primera certificación en el tramo respectivo.

Los profesionales que se desempeñen en establecimientos que se encuentren ubicados en zonas rurales, y tengan una concentración de alumnos prioritarios menor a un 60 % y mayor o igual a un 45%, tendrán derecho a una asignación igual al 10% de su respectiva asignación de tramo.”.

31) Reemplázase el artículo 52 por el siguiente:

“Artículo 52.- Los profesionales de la educación que presten sus servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, tendrán derecho a conservar el porcentaje de la Asignación de Experiencia, la Bonificación de Reconocimiento Profesional y la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional al desempeñarse en otra comuna.

No obstante, las asignaciones por Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios, Bonificación de Excelencia Académica y de Responsabilidad Directiva o Técnico-Pedagógica, solamente se mantendrán si el nuevo empleo da derecho a percibirlas.”.

32) Reemplázase el artículo 54 por el siguiente:

“Artículo 54.- Los profesionales de la educación tendrán derecho a la Bonificación de Reconocimiento Profesional establecida en la ley N°20.158, que corresponderá a un componente base equivalente al 75% de la asignación por concepto de título y un complemento equivalente al 25% de ésta por concepto de mención, de conformidad al monto establecido en el inciso siguiente.

El monto máximo de esta asignación asciende a la suma de \$ 228.258.- mensual por concepto de título y \$76.086.- mensual por concepto de mención, para 30 o más horas de contrato. En los contratos inferiores a 30 horas se pagará la proporción que corresponda.

Se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que la Unidad de Subvención Educacional (USE) y será imponible, tributable y no servirá de base de cálculo para ninguna otra remuneración.”

33) Reemplázase el artículo 55 por el siguiente:

“Artículo 55.- Los profesionales de la educación que se desempeñen en un establecimiento educacional que haya sido seleccionado como de Desempeño de Excelencia Académica tendrán derecho a percibir una Bonificación de Excelencia Académica, en los términos que se establece en los artículos 15, 16 y 17 de la ley N° 19.410.”.

34) Deróganse los artículos 56, 57, 59, 60 y 61.

35) Modifícase el artículo 62 en el siguiente sentido:

a) Sustitúyese el inciso quinto por el siguiente:

“No obstante, no se considerarán para el cálculo de lo señalado en los dos primeros incisos de este artículo la Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios, la Bonificación de Excelencia Académica, las remuneraciones por horas extraordinarias, y aquellas que no correspondan a contraprestaciones de carácter permanente, para los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales del sector municipal, particular subvencionado o los regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980.”.

b) Agrégase un nuevo inciso final del siguiente tenor:

“En los meses de enero de cada año, el valor de la Remuneración Total Mínima, se reajustará en la variación que experimente el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas entre los meses de enero a diciembre del año inmediatamente anterior. Las nuevas Remuneraciones Totales Mínimas, resultantes de la aplicación del este inciso, se fijarán mediante decretos supremos del Ministerio de Educación, que además deberán llevar la firma del Ministro de Hacienda.”.

36) Reemplázase el artículo 63 por el siguiente:

“Artículo 63.- La Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios, será financiada directamente por el Ministerio de Educación.

La Bonificación de Excelencia Académica se pagará de acuerdo al artículo 40 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación.

La Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional será de cargo del sostenedor para los docentes categorizados en los tramos inicial y temprano. Para aquellos docentes que se encuentren en los tramos avanzado, superior y experto, la asignación por tramo será de cargo del sostenedor hasta el

valor correspondiente al tramo temprano según el respectivo bienio, y la diferencia será financiada por el Ministerio de Educación.

La Bonificación de Reconocimiento Profesional se otorgará de acuerdo al procedimiento establecido en la ley N° 20.158 y se financiará de acuerdo a las siguientes reglas:

a) Se financiará con la subvención de escolaridad del artículo 9° del decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1998, el monto de \$31.238.- para los profesionales de la educación con una jornada de 30 o más horas y en proporción a sus horas de trabajo para los demás profesionales beneficiarios de esta bonificación.

b) La diferencia entre los montos establecido en el artículo 54 y la letra anterior se financiará por el Ministerio de Educación a través de una transferencia directa.

El monto establecido en la letra a) se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que la unidad de subvención educacional (U.S.E.).

37) Deróganse los artículos 65, 66 y 67.

38) Modifícase el artículo 69 de la siguiente manera:

a) Reemplázase, en el inciso segundo, la expresión “33 horas” por la frase “28 horas con 30 minutos”.

b) Reemplázase, en el inciso cuarto, la frase “32 horas con 15 minutos” por la frase “28 horas con 30 minutos”.

39) Elimínase en el inciso sexto del artículo 70 la siguiente frase “Además, tratándose de docentes cuyos niveles de desempeño sean destacado o competente, éstos se considerarán para rendir la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos habilitante para acceder a la asignación variable por desempeño individual.”.

40) Agréganse al artículo 72, los siguientes literales m) y n), nuevos:

“m) Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 19 S de esta ley.

n) Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 19 U de esta ley.”.

41) Modifícase el artículo 73 bis en el siguiente sentido:

a) Introdúcese en su inciso primero, luego de la frase “la causal establecida en la letra l)”, lo siguiente: “y n)”.

b) Introdúcese en el inciso segundo, a continuación del punto final, que pasa a ser seguido, lo siguiente:

“Asimismo, quienes sean desvinculados de conformidad al literal n) del artículo 72, podrán optar a la indemnización por años de servicio señalada en el inciso final del artículo anterior, si procede, en el caso que fuere mayor.”.

42) Modifícase el artículo 74 en el siguiente sentido:

a) Agrégase a continuación del punto final del inciso primero, que ha pasado a ser punto seguido, lo siguiente: “Asimismo, por el mismo plazo, el profesional de la educación no podrá ser incorporado a ninguna dotación docente quien haya sido desvinculado por aplicación de los artículos 19 S y 19 U.”.

b) Sustitúyese en el inciso segundo del artículo 74, la frase “Si un profesional de la educación que se encontrare en la situación anterior” por la frase “Sin perjuicio de lo anterior, si un profesional que haya percibido la indemnización establecida en el artículo 73”.

43) Modifícase el artículo 80 de la siguiente manera:

a) Reemplázase en el inciso primero la expresión “33 horas” por la frase “28 horas con 30 minutos”.

b) Reemplázase en el inciso segundo la frase “32 horas con 15 minutos” por la frase “28 horas con 30 minutos”.

44) Reemplázase el artículo 84 por el siguiente:

“Artículo 84.- Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado y aquellos que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, gozarán de las asignaciones establecidas en los artículos 48, 49, 50, 54 y 55 de esta ley, en las condiciones establecidas en los mismos artículos, así como lo dispuesto en el artículo 63.

El sostenedor podrá otorgar otro tipo de remuneraciones con cargo a sus propios recursos.”.

45) Derógase el artículo 86.

46) Agrégase, en el artículo 87 un inciso primero nuevo, pasando el actual inciso primero a ser segundo y el segundo a ser tercero:

“Artículo 87.- Los profesionales de la educación que sean desvinculados de conformidad a lo establecido en el artículo 19 U de esta ley, tendrán derecho a una bonificación, de cargo del empleador, en los mismos términos del artículo 73 bis de la presente ley.”.

47) Derógase el inciso segundo del artículo 88.

48) Intercálase, entre el artículo 88 y el Título Final, el siguiente Título VI nuevo:

“TITULO VI

De los establecimientos de educación parvularia financiados con aportes regulares del Estado.

Artículo 88 A.- El presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen alguna de las funciones señaladas en el artículo 5º de esta ley en establecimientos que impartan educación parvularia y que son financiados con aportes regulares del Estado para su operación y funcionamiento. El establecimiento donde se desempeñan deberá, además, encontrarse reconocido oficialmente por el Estado.

Sin perjuicio de lo anterior, estos profesionales se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus respectivas disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título.

El presente Título no se aplicará a los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos que imparten educación parvularia y que son subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, ni a los que se desempeñen en establecimientos pertenecientes a la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Artículo 88 B.- A los profesionales de la educación regidos por este Título les serán aplicables las siguientes normas:

a) Las del párrafo III del Título I de la presente ley.

b) Las del Título II con la excepción que para el cumplimiento del requisito establecido en el literal d) del artículo 18 C, se requerirá tener un contrato indefinido de trabajo, por un mínimo de 15 horas y un máximo de 38 horas semanales.

c) Las del Título III.

Artículo 88 C.- Establécese una asignación para los profesionales de la educación regidos por este título, que se certifiquen de conformidad al título III de esta ley, la que se calculará y pagará de la siguiente manera:

a) Su monto se establecerá sobre la base de la remuneración total mínima en los términos establecidos en el artículo 62 y las asignaciones establecidas en los artículos 48, 49, 50 y 54 de esta ley, calculadas de acuerdo al tramo de desarrollo profesional docente que certifique el profesional.

b) La asignación establecida en este artículo se pagará en caso que la remuneración que percibe el profesional de su empleador sea inferior a la remuneración y asignaciones señaladas en la letra a), y será equivalente a la diferencia entre ambos montos. Para estos efectos, la remuneración del profesional de la educación se determinará de acuerdo al promedio de los 12 meses inmediatamente anteriores a aquel en que se dictó la resolución del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas que otorga la respectiva certificación. Esta asignación será de carácter mensual, imponible y tributable, no será base de cálculo de ninguna otra remuneración, y se absorberá por los aumentos de remuneraciones permanentes del profesional y por cualquier otro aumento de remuneraciones permanentes que establezca la ley. Con todo, esta

asignación se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que se reajusten las remuneraciones del sector público.

c) Existirá el derecho a percibir esta asignación, mientras el profesional de la educación mantenga contrato vigente, de carácter indefinido y hasta su siguiente certificación de tramo o hasta la fecha en que debió certificarse, si ésta no se produce por causas imputables a él. Producida una nueva certificación de tramo, la asignación se volverá a calcular en los mismos términos señalados en las letras anteriores.

Artículo 88 D.- En los convenios de transferencia de recursos que los sostenedores suscriban para recibir aportes regulares del Estado para su operación y funcionamiento, se establecerá la obligación de pagar la asignación establecida en el presente título.

Un reglamento del Ministerio de Educación determinará la forma y oportunidad en que los sostenedores solicitarán, ejecutarán y rendirán los recursos para el financiamiento de las asignaciones establecidas en el presente artículo. Este reglamento se entenderá parte integrante de los convenios de transferencia citados.

Artículo 88 E.- Sin perjuicio de las causales de término de contrato establecidas en el Código del Trabajo, a los profesionales de la educación regulados por este título, se les aplicará lo dispuesto en los artículos 19 S y 19 U de la presente ley. Asimismo, los profesionales a los que se les aplique lo dispuesto en el artículo 19 U tendrán derecho a una bonificación, de cargo del empleador, en los mismos términos de la establecida en el artículo 73 bis de esta ley.”.

49) Elimínase el inciso segundo del artículo 90.

Artículo 2°.- Modifícase la ley N° 20.129 en el siguiente sentido:

1) Elimínase, en el artículo 27, la frase “Profesor de Educación Básica, Profesor de Educación Media, Profesor de Educación Diferencial y Educador de Párvulos”.

2) Agrégase, a continuación del artículo 27, el siguiente artículo 27 bis:

“Artículo 27 bis.- Solo las universidades acreditadas podrán impartir carreras y programas de estudio conducentes a los títulos profesionales de Profesor de Educación Básica, Profesor de Educación Media, Profesor de Educación Técnico Profesional, de Profesor de Educación Diferencial y Educador de Párvulos, siempre que dichas carreras y programas hayan obtenido acreditación.

Sin perjuicio de lo establecido en la presente ley, para obtener la acreditación de carreras y programas se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Que la universidad aplique la evaluación diagnóstica de la formación inicial en pedagogía, que determine el Ministerio de Educación, a todos sus estudiantes de las carreras de pedagogía que imparta.

b) Las universidades solo podrán admitir y matricular en dichas carreras y programas, alumnos que cumplan, a lo menos, con alguna de las siguientes condiciones:

i. Haber rendido la prueba de selección universitaria o el instrumento que la reemplace, ubicándose con un rendimiento que lo ubique en el percentil 70 o superior, teniendo en cuenta el promedio de las pruebas obligatorias;

ii. Tener un promedio de notas de la educación media, dentro del 30% superior de su establecimiento educacional, según el reglamento respectivo; o

iii. Haber realizado un programa de preparación y acceso de estudiantes de enseñanza media para continuar estudios de pedagogía en la educación superior reconocido por el Ministerio de Educación.

Se entenderá para estos efectos, que la prueba de selección universitaria es aquella que se aplica como mecanismo de admisión de estudiantes, por la mayor cantidad de universidades del Consejo de Rectores.

Un reglamento del Ministerio de Educación determinará el procedimiento e implementación de los requisitos de admisión y matrícula de las carreras y programas de Pedagogía previamente señalados.

Excepcionalmente, si la carrera o programa no obtuviera o perdiese la acreditación a que se refiere este artículo, la universidad no podrá admitir nuevos estudiantes, pero deberá seguir impartíendolas hasta la titulación o egreso de sus estudiantes matriculados, los que de obtener el título respectivo, serán considerados profesionales de la educación, para todos los efectos legales, entendiéndose incluidos en el artículo 2° del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación.”.

Artículo 3°.- Suprímese en el párrafo segundo del literal g) del artículo 46 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, lo siguiente: “, o esté en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres, de una universidad acreditada, en un área afín a la especialidad que imparta, para lo cual estará autorizado a ejercer la docencia por un período máximo de tres años renovables por otros dos, de manera continua o discontinua y a la sola petición del director del establecimiento. Después de los cinco años, para continuar ejerciendo la docencia deberá poseer el título profesional de la educación respectivo, o estar cursando estudios conducentes a dicho grado o acreditar competencias docentes de acuerdo a lo que establezca el reglamento. Este reglamento sólo podrá establecer los instrumentos de evaluación de

conocimientos disciplinarios y prácticas pedagógicas como el medio idóneo para acreditar competencias docentes”.

Artículo 4°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación:

1) Modifícase el artículo 9° en el siguiente sentido:

a) Sustitúyese el inciso primero por el siguiente:

“El valor unitario mensual de la subvención por alumno para cada nivel y modalidad de la enseñanza, expresado en unidades de subvención educacional (U.S.E.), corresponderá al siguiente:

Enseñanza que imparte el establecimiento	Valor de la subvención en U.S.E. Incluye Incrementos fijados por leyes N°19.662, N°19.808 e incremento por disminución de horas lectivas a proporción 65/35.	Valor de la subvención en U.S.E. Incluye factor artículo 7° ley N°19.933	Valor de la subvención en U.S.E.
Educación Parvularia (1° Nivel de Transición)	2,26752	0,17955	2,44707
Educación Parvularia (2° Nivel de Transición)	2,26752	0,17955	2,44707
Educación General Básica (1°, 2°, 3°, 4°, 5° y 6°)	1,98327	0,17997	2,16324
Educación General Básica (7° y 8°)	2,13810	0,19546	2,33356
Educación Especial Diferencial	6,29420	0,59727	6,89147
Necesidades Educativas Especiales de carácter Transitorio	5,29995	0,59727	5,89722
Educación Media Humanístico Científica	2,37660	0,21818	2,59478
Educación Media Técnico-Profesional Agrícola Marítima	3,43652	0,32402	3,76054
Educación Media Técnico-Profesional Industrial	2,72000	0,25252	2,97252
Educación Media Técnico-Profesional Comercial y Técnica	2,45803	0,22634	2,68437
Educación Básica de Adultos (Primer Nivel)	1,46473	0,13317	1,59790
Educación Básica de Adultos (Segundo Nivel y Tercer Nivel)	1,88805	0,13317	2,02122
Educación Básica de Adultos con oficios (Segundo Nivel y Tercer Nivel)	2,09972	0,13317	2,23289
Educación Media	2,27270	0,18363	2,45633

Humanístico – Científica de adultos (Primer Nivel y Segundo Nivel)			
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Agrícola y Marítima (Primer Nivel)	2,53888	0,18363	2,72251
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Agrícola y Marítima Segundo Nivel y Tercer Nivel)	3,07123	0,18363	3,25486
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Industrial (Primer Nivel)	2,31520	0,18363	2,49883
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Industrial (Segundo Nivel y Tercer Nivel)	2,40021	0,18363	2,58384
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Comercial y Técnica (Primer Nivel, Segundo Nivel, y Tercer Nivel)	2,27270	0,18363	2,45633

b) Sustitúyese el inciso noveno por el siguiente:

“En el caso de los establecimientos educacionales que operen bajo el régimen de jornada escolar completa diurna, el valor unitario mensual por alumno, para los niveles y modalidades de enseñanza que se indican, expresado en unidades de subvención educacional (U.S.E.), será el siguiente:

Enseñanza que imparte el establecimiento	Valor de la subvención en U.S.E. Incluye Incrementos fijados por leyes N°19.662, N°19.808 e incremento por disminución de horas lectivas a proporción 65/35.	Valor de la subvención en U.S.E. Incluye factor artículo 7° ley N°19.933	Valor de la subvención en U.S.E.
Educación General Básica 3° a 8° años	2,69376	0,24655	2,94031
Educación Media Humanístico - Científica	3,19191	0,29481	3,48672
Educación Media Técnico Profesional Agrícola y Marítima	4,24481	0,40013	4,64494
Educación Media Técnico Profesional Industrial	3,35987	0,31177	3,67164
Educación Media Técnico-Profesional	3,19191	0,29481	3,48672

Comercial y Técnica			
---------------------	--	--	--

c) Reemplázanse, en el inciso undécimo, los guarismos “7,39674” por “7,89436”; “8,14665” por “8,64427”; “6,33267” por “6,67119”, y “7,08258” por “7,42110”.

2) Modifícase el artículo 12 en el siguiente sentido:

a) Reemplázase en el inciso cuarto los guarismos “55,32110” por “55,76914” y “60,50430” por “60,95234”.

b) Reemplázase en el inciso quinto los guarismos “68,49479” por “68,94283” y “74,91951” por “75,36755”.

3) Derógase el artículo 41.

Artículo 5°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N°19.410:

1) Derógase el artículo 8°.

2) Derógase el artículo 10.

3) Derógase el artículo 11.

4) Modifícase el artículo 12, remplazando la expresión “los artículos 7° a 11” por la expresión “los artículos 7° y 9°”.

5) Derógase el artículo 13.

6) Modifícase el artículo 14 en el siguiente sentido:

a) Sustitúyese en el inciso primero: “los beneficios establecidos en los artículos 7° a 11”, por lo siguiente: “lo establecido en el artículo 7° y 9°”.

b) Deróganse los incisos segundo y tercero.

Artículo 6°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 19.598:

1) Derógase el artículo 1°.

2) Derógase el artículo 2°.

3) Reemplázase en el inciso primero del artículo 8° la frase “al pago de los siguientes beneficios: bonificación proporcional, bono extraordinario y planilla complementaria, establecido en los artículos 8°, 9° y 10 de la ley N° 19.410; en la ley N° 19.504, y en este cuerpo legal.” por la siguiente “al pago de la planilla complementaria.”.

4) Modifícase el artículo 11 de la siguiente forma:

a) Sustitúyese en el inciso primero la referencia a los artículos “1° al 4°” por “3° y 4°”.

b) Elimínase del inciso segundo la expresión “de la bonificación proporcional, del bono extraordinario y”.

Artículo 7°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 19.715:

1) Derógase el Título I “Aumento de la Bonificación Proporcional”.

2) Reemplázase el inciso primero del artículo 8° por el siguiente, nuevo:

“Artículo 8°.- Los recursos que reciban los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados derivados de esta ley, por concepto de aumento de subvención, serán destinados exclusivamente al pago de los siguientes beneficios: incremento del valor hora vigente al 31 de enero de 2001 y de la planilla complementaria, cuando corresponda.”.

3) Modifícase el artículo 10 de la siguiente forma:

a) Sustitúyese en el inciso primero la referencia a los artículos “1° al 4°” por “3° y 4°”.

b) Elimínase en el inciso final la expresión “, de la bonificación proporcional, del bono extraordinario”.

4) Reemplázase la denominación del Título IX “De la Asignación de Excelencia Pedagógica y de la Red de Maestros” por “De la Red de Maestros”.

5) Deróganse los artículos 14 y 15.

6) Modifícase el artículo 16 de la siguiente forma:

a) Sustitúyese el numeral 1), por el siguiente:

“1) Estar certificado en el tramo de desarrollo Superior o Experto del sistema de desarrollo profesional docente;”.

b) Remplázase, en el numeral 2), la palabra “Participar” por “Inscribirse”.

c) Elimínase, en el numeral 2, la frase “, habiendo oído a entidades relevantes y organismos representativos directamente vinculados al quehacer educacional. En él se evaluarán las competencias, desempeño y logros profesionales de los docentes, mediante instrumentos idóneos que se desarrollarán con dicho propósito”

Artículo 8°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 19.933:

1) Derógase el Capítulo I del Título I “Aumento de la Bonificación Proporcional”.

2) Modifícase el artículo 9° en el siguiente sentido:

a) Sustitúyese el inciso segundo por el siguiente:

“Los recursos que reciban los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados derivados de esta ley, por concepto de aumento de subvención, serán destinados exclusivamente al pago de los siguientes beneficios: incremento del valor hora vigente al 31 de enero de 2004; así como de los incrementos del valor hora para los años 2005 y 2006 dispuestos en el artículo 10 de esta ley y, cuando corresponda, planilla complementaria.”.

b) Derógase el inciso tercero.

3) Modifícase el artículo 11 de la siguiente forma:

a) Suprímese, en el inciso primero, la expresión “1°, 2°,”.

b) Suprímese, en el inciso final, la siguiente frase “, de la bonificación proporcional, del bono extraordinario”.

4) Deróganse los artículos 17 y 17 bis.

Artículo 9°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio de Educación:

1) Deróganse los Títulos I al VI.

2) Modifícase el artículo 30 en el siguiente sentido:

a) Reemplázase la expresión “selección” por “inscripción”.

b) Reemplázase la frase “con los requisitos contenidos en el párrafo siguiente” por “los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

3) Modifícase el artículo 31 de la siguiente forma:

a) Sustitúyese, en el inciso primero, la expresión “selección” por “inscripción”.

b) Reemplázanse, los numerales 1 y 2 del inciso segundo por los siguientes:

“1.- Estar certificado en el tramo de desarrollo superior o experto del sistema de desarrollo profesional docente.

2.- Participar en un mecanismo voluntario de inscripción para integrarse a la Red.”.

4) Deróganse los artículos 32 y 33.

5) Sustitúyese en el artículo 34 la frase “declarar la integración de los postulantes seleccionados a” por “elaborar y publicar la nómina de los nuevos profesionales de la educación que pasan a integrar”.

6) Reemplázase en el inciso primero del artículo 35 la frase “acreditación para percibir la asignación de excelencia pedagógica” por “certificación en el tramo de desarrollo superior o experto del sistema de desarrollo profesional docente”.

7) Sustitúyese, en la parte final del inciso segundo del artículo 38, la frase “para lo cual considerará las siguientes variables: número de docentes de aula por Región, número de docentes con derecho a percibir la Asignación de Excelencia Pedagógica; y, número de horas docentes por Región” por “según el número de docentes de aula y la proporción de alumnos prioritarios, ambos por región”.

8) Sustitúyese en el numeral 1) del artículo 51 la expresión “selección” por “inscripción”.

Artículo 10.- Derógase el decreto con fuerza de ley N° 2, de 2012, del Ministerio de Educación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Párrafo 1°

Disposiciones generales.

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia en la fecha de su publicación, sin perjuicio de lo establecido en los artículos transitorios siguientes.

Artículo segundo.- La disminución de horas lectivas de la función docente establecida en los artículos 69 y 80 del decreto con fuerza de ley N°1, de 1997, del Ministerio de Educación, entrará en vigencia el año escolar de 2018. El año escolar de 2016, las horas de docencia de aula establecidas en los artículos 69 y 80 del decreto con fuerza de ley N°1, de 1997, del Ministerio de Educación, para una jornada de 44 horas, no podrá exceder de 30 horas 45 minutos, excluidos los recreos. Para el caso de los establecimientos que funcionen en Régimen de Jornada Escolar Completa Diurna, las horas de docencia de aula establecidas en los artículos 69 y 80, para una jornada de 44 horas, no podrán exceder de 30 horas 45 minutos, excluidos los recreos.

Artículo tercero.- Los profesionales de la educación a quienes les falten cinco o menos años para la edad legal de jubilación podrán mantener su última remuneración mensual devengada, la que se reajustará en el mismo porcentaje y en la misma oportunidad que las remuneraciones del sector público, no aplicándoseles las reglas relativas al desarrollo profesional

docente establecidas en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, siempre que presenten su renuncia irrevocable a su cargo al respectivo sostenedor o administrador, según corresponda, la que se hará efectiva a la edad legal de jubilación, por el solo ministerio de la ley.

Para efectos de lo establecido en este artículo, se entenderá por última remuneración mensual devengada la establecida en los incisos primero y segundo del artículo 172 del Código del Trabajo, y que percibió el profesional de la educación en el mes en que presentó su renuncia.

Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, será aplicable a los profesionales del sector municipal el sistema de evaluación establecido en el artículo 70 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación.

Artículo cuarto.- No obstante lo señalado en el artículo anterior, los profesionales de la educación podrán acogerse a lo establecido en el inciso final del artículo 70 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en cuyo caso no podrán acceder al proceso de certificación establecido en la presente ley.

Artículo quinto.- Las derogaciones y modificaciones a las asignaciones y demás beneficios pecuniarios establecidos en los numerales 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 44 y 45 del artículo 1°; artículo 5°; artículo 6°; numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 7°; y numerales 1 y 2 artículo 8°, todos de esta ley, no se aplicarán a aquellos profesionales de la educación que no se rijan por lo establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación.

Sin perjuicio de lo anterior, los profesionales de la educación que hayan accedido a algún tramo del desarrollo profesional docente y sean beneficiarios de las asignaciones señaladas en el párrafo VI del Título IV o las reguladas en el artículo 84 y 85 del Título V del decreto con fuerza de ley N°1, de 1997, del Ministerio de Educación, no tendrán derecho a ellas en las relaciones laborales con sostenedores que no deban dar aplicación a lo señalado en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, debiendo registrarse por lo señalado en el inciso primero.

Por su parte, la asignación por desempeño en condiciones difíciles será incompatible con la asignación de reconocimiento por docencia en establecimientos de alta concentración de alumnos prioritarios. De este modo, el profesional de la educación tendrá derecho a la de mayor monto, mientras tenga derecho a percibir ambas, a menos que opte expresamente por lo contrario.

Artículo sexto.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los profesionales de la educación que sean beneficiarios de las siguientes

asignaciones, las continuarán percibiendo, en los términos establecidos en las leyes que las regulan:

a) La asignación variable por desempeño individual, establecida en el artículo 17 de la ley N° 19.933; y

b) La asignación de excelencia pedagógica, establecida en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 2012, del Ministerio de Educación.

Estas asignaciones se percibirán hasta el término del respectivo plazo por el cual fueron concebidas, en conformidad a sus propias leyes, y no se considerarán para los efectos del cálculo de la planilla suplementaria o remuneración complementaria adicional, según corresponda, que se establecen en los artículos décimo octavo y trigésimo segundo transitorios.

Dichas asignaciones serán incompatibles con la asignación por tramo de desarrollo profesional establecida en el artículo 49 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. De este modo, el profesional de la educación que tendrá derecho a asignación por tramo del desarrollo profesional o a la suma de las asignaciones señaladas en el inciso primero de este artículo, según lo que resulte de mayor monto, mientras tenga derecho a percibirlas, a menos que opte expresamente por lo contrario.

Tampoco serán consideradas para los efectos del cálculo de la planilla suplementaria o remuneración complementaria adicional, según corresponda, la bonificación de excelencia que le corresponda percibir, al respectivo profesional de la educación, de conformidad a lo establecido en el artículo 17 de la ley N° 19.410, y la asignación por desempeño en condiciones difíciles.

Artículo séptimo.- Lo establecido en el artículo tercero de la presente ley entrará en vigencia en el plazo de cinco años, contado desde la entrada en vigencia de la presente ley.

Párrafo 2°

Transición para los profesionales que se desempeñan en el sector municipal.

Artículo octavo.- Los profesionales de la educación que a la entrada en vigencia de la presente ley sean parte de dotaciones de establecimientos educacionales del sector municipal serán asignados a los tramos del desarrollo profesional docente establecidos en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, de conformidad a los artículos siguientes.

Artículo noveno.- La asignación a los tramos del desarrollo profesional docente se hará de conformidad a los años de experiencia profesional; los resultados obtenidos en el instrumento portafolio del sistema de evaluación establecido en el artículo 70 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, y su reglamento o en el instrumento

portafolio establecido en el artículo 12 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 2012, del Ministerio de Educación, según corresponda; y el resultado obtenido en la prueba de conocimientos disciplinarios que haya rendido para percibir la asignación establecida en el artículo 15 de la ley N° 19.715 o la establecida en el artículo 17 de la ley N° 19.933.

De este modo, para poder ser asignado a un tramo del desarrollo profesional docente, conforme los resultados obtenidos en los instrumentos de evaluación, de conformidad a lo establecido en el artículo décimo primero transitorio de la presente ley, se deberá contar, a lo menos, con los años de experiencia profesional señalados en el artículo duodécimo transitorio de la presente ley.

Artículo décimo.- Se considerarán los resultados obtenidos en la última aplicación, para los efectos de lo establecido en el artículo anterior, desde la entrada en vigencia de esta ley, de los instrumentos de evaluación señalados en dicha disposición.

En el caso que el profesional de la educación haya rendido ambos instrumentos portafolio de los señalados en el inciso primero del artículo anterior y que, conforme al inciso anterior, ninguno de ellos pueda considerarse la última aplicación, para efectos de la asignación de tramo que tratan las disposiciones transitorias siguientes, se considerará el instrumento con el mejor resultado.

Artículo undécimo.- Los profesionales de la educación podrán acceder a los siguientes tramos del desarrollo profesional docente, según los resultados obtenidos en los instrumentos señalados en el artículo noveno transitorio de la presente ley y lo establecido en el artículo 19 K del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, de conformidad al siguiente cuadro:

Resultado Instrumento Portafolio	Resultado Prueba de Conocimientos Disciplinarios			
	A	B	C	D
A	Experto	Experto	Superior	Avanzado
B	Experto	Superior	Avanzado	Temprano
C	Superior	Avanzado	Temprano	Inicial
D	Avanzado	Temprano	Inicial	Inicial
E			Inicial	

Artículo duodécimo.- Para acceder a los tramos que correspondan según el artículo anterior, los profesionales de la educación deberán además contar con un mínimo de años de ejercicio profesional docente que se señalan a continuación.

Podrán ser asimilados al tramo de desarrollo temprano o avanzado aquellos profesionales de la educación que cuenten, a lo menos, con 6 años de experiencia profesional docente.

Podrán ser asimilados al tramo de desarrollo profesional superior aquellos profesionales de la educación que cuenten, a lo menos, con 10 años de experiencia profesional docente.

Por último, podrán ser asimilados al tramo de desarrollo profesional experto aquellos profesionales que cuenten, a lo menos, con 14 años de experiencia profesional docente.

Aquellos profesionales de la educación que, de conformidad al artículo anterior, debiesen acceder a un tramo superior al correspondiente por sus años experiencia profesional, serán asignados al tramo que corresponda conforme a este último criterio.

Artículo decimotercero.- Aquellos profesionales de la educación que no puedan ser asignados a un tramo de desarrollo profesional docente, a causa de contar únicamente con el instrumento portafolio profesional, no habiendo rendido la correspondiente prueba, accederán al desarrollo profesional docente en el tramo mínimo correspondiente al instrumento rendido. De este modo, serán asignados a los tramos del desarrollo profesional docente conforme las siguientes reglas:

a) Quienes hayan obtenido un resultado “A”, serán asimilados transitoriamente al tramo avanzado.

b) Quienes hayan obtenido un resultado “B”, serán asimilados transitoriamente al tramo temprano.

c) Quienes hayan obtenido un resultado “C”, “D” e “E”, serán asimilados transitoriamente al tramo inicial.

Con todo, una vez rendida la respectiva prueba de conocimientos disciplinarios, de conformidad a lo establecido en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, podrán acceder al tramo que corresponda, conforme lo establecido en el artículo undécimo transitorio.

Artículo decimocuarto.- Aquellos profesionales de la educación que, de conformidad a los artículos anteriores, no puedan ser asignados a ningún tramo del desarrollo profesional docente serán asignados al tramo inicial.

Sin perjuicio de lo anterior, dichos profesionales podrán acceder al tramo que corresponda, una vez rendidos los instrumentos para la certificación respectiva, de conformidad a lo establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación.

Artículo decimoquinto.- Los profesionales de la educación que se desempeñen como Director serán asignados al tramo avanzado; por su parte, quienes se desempeñen como Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal serán asignados al tramo superior del desarrollo profesional docente y, para efectos de la percepción de la asignación de tramo establecida en el artículo 49 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, se considerarán los años de ejercicio profesional que acrediten.

Artículo decimosexto.- Antes del 31 de julio de 2016 el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas dictará una resolución en donde señalará el tramo asignado y el bienio que corresponda a los profesionales de la educación establecidos en el artículo octavo transitorio de la presente ley, la que surtirá sus efectos, para todos los efectos legales, el mes de julio de 2017.

Artículo decimoséptimo.- Los profesionales de la educación principiantes, conforme lo establecido en el artículo 18 B del nuevo título II del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, podrán postular al proceso de inducción desde el año escolar 2017.

Artículo decimoctavo.- La entrada en vigencia de la presente ley no implicará la disminución de las remuneraciones de aquellos profesionales de la educación que ingresen al desarrollo profesional docente por la aplicación de las disposiciones transitorias del presente párrafo.

En el caso que la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al desarrollo profesional docente sea mayor a la que le corresponda legalmente por dicho ingreso, la diferencia deberá ser pagada mediante una planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros aumentos de remuneraciones que correspondan a los profesionales de la educación, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Esta planilla será imponible y tributable, de conformidad a la ley.

Para efectos del cálculo de la remuneración promedio, se entenderá por remuneración la establecida en los incisos primero y segundo del artículo 172 del Código del Trabajo, sin perjuicio de las asignaciones excluidas de la planilla, de conformidad al artículo sexto transitorio.

Artículo decimonoveno.- A los profesionales de la educación que, a la entrada en vigencia de la presente ley, se desempeñen como directores o en cargos de exclusiva confianza de éste, no les será aplicable lo establecido en el inciso tercero del artículo 24 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, únicamente hasta el cese de sus funciones o el término del período de su nombramiento, según corresponda.

Artículo vigésimo.- A los profesionales de la educación que, a la entrada en vigencia de la presente ley, se encuentren designados a contrata o contratados a plazo, en una dotación del sector municipal, no les será aplicable durante el plazo de cuatro años lo establecido en el inciso cuarto del artículo 25.

Párrafo 3°

Transición para los profesionales que se desempeñan en el sector particular subvencionado y establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980.

Artículo vigésimo primero.- Los profesionales de la educación que, a la entrada en vigencia de la presente ley, se desempeñen en establecimientos educacionales particulares subvencionados de acuerdo al decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación o en establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, seguirán rigiéndose por una relación laboral de derecho privado, sin perjuicio que les resultará aplicable el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997 del Ministerio de Educación de conformidad a las disposiciones transitorias establecidas en el presente párrafo.

Artículo vigésimo segundo.- La aplicación del Título III de decreto con fuerza de ley N° 1 de 1997, del Ministerio de Educación, a los profesionales señalados en el artículo anterior será gradual, en un proceso dividido en dos etapas, la primera de carácter voluntaria para los sostenedores o administradores de los establecimientos en que aquellos se desempeñen, conforme los cupos de docentes que se dispongan para ello; y la segunda de carácter obligatoria para los restantes sostenedores o administradores señalados en el artículo vigésimo sexto transitorio.

Lo dispuesto en el Título II de decreto con fuerza de ley N° 1 de 1997, del Ministerio de Educación, les será aplicable una vez que comiencen a regirse por lo establecido en el Título III de decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, de conformidad a los artículos siguientes.

Artículo vigésimo tercero.- La primera etapa comenzará el año 2018 y finalizará el año 2025, y en ella será voluntaria la adscripción de los sostenedores o administradores al desarrollo profesional docente de sus respectivos profesionales de la educación, pudiendo optar, para estos efectos, con todos los docentes de su dependencia, a los cupos de docentes que anualmente disponga el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas de conformidad de conformidad al artículo siguiente.

Artículo vigésimo cuarto.- Corresponderá al Ministerio de Educación disponer anualmente, durante el período señalado en el artículo anterior, el número total de cupos para profesionales de la educación que ingresarán al desarrollo profesional docente. Dichos cupos serán determinados según disponibilidad presupuestaria, por medio de una resolución que deberá ser visada por la Dirección de Presupuestos.

Con todo, los cupos corresponderán a lo menos a un séptimo de los profesionales de la educación regidos por este párrafo y se establecerán mediante una resolución del Centro que deberá publicarse antes del mes de julio del año anterior al que se dispondrán.

Artículo vigésimo quinto.- Los sostenedores o administradores de establecimientos educacionales cuyos profesionales se rijan por el presente párrafo podrán postular a los cupos disponibles de docentes, mediante una

solicitud escrita, que deberá ser presentada antes del último día hábil del mes de agosto del año anterior al que desean someter a dichos profesionales, a lo establecido en el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación.

Artículo vigésimo sexto.- En el caso que postulen sostenedores o administradores con un mayor número de profesionales de la educación que cupos disponibles, el Centro deberá asignar dichos cupos a aquellos cuyos establecimientos educacionales cuenten con un mayor porcentaje de alumnos prioritarios de conformidad a lo establecido en el artículo 2° de la ley N° 20.248, hasta que, con los establecimientos asignados, se completen los cupos de docentes disponibles.

Con todo, se entenderá, para todos los efectos legales, que postulan a los cupos del año siguiente aquellos sostenedores o administradores que, habiendo postulado oportunamente y en la forma legal, no se adjudiquen cupos para aplicar a todos sus profesionales de la educación el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, y así sucesivamente.

Para estos efectos, el Centro deberá dictar una resolución, antes del 31 de diciembre del año de las respectivas postulaciones, adjudicando los cupos de docentes que haya dispuesto para esa ocasión.

Artículo vigésimo séptimo.- Los profesionales de la educación dependientes de establecimientos educacionales de sostenedores adjudicatarios de los cupos señalados en el artículo anterior, serán asignados a los tramos del desarrollo profesional docente de conformidad a los artículos noveno, décimo, undécimo, duodécimo, décimo tercero y décimo cuarto transitorios anteriores, según corresponda.

Para estos efectos, antes del 31 de marzo del año siguiente a la postulación, el Centro dictará una resolución en la cual señalará el tramo asignado y el bienio que corresponda a dichos profesionales de la educación, la que surtirá sus efectos, para todos los efectos legales, el mes de julio del año siguiente a la postulación.

Artículo vigésimo octavo.- Se regirán por el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, desde el mes de julio de 2027, los profesionales de la educación dependientes de sostenedores o administradores regidos por el presente párrafo.

Para la aplicación de lo establecido en el inciso anterior, se aplicará la asignación de tramos del desarrollo profesional docente establecida en el artículo vigésimo séptimo transitorio.

Artículo vigésimo noveno.- El Centro dictará una resolución antes del mes diciembre del año anterior en que rijan a los profesionales de la educación señalados en el artículo anterior las disposiciones del Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación,

informando a los sostenedores tanto de aquella circunstancia, como de la asignación de tramos que correspondan de conformidad al artículo vigésimo séptimo transitorio.

Artículo trigésimo.- Los profesionales de la educación principiantes, conforme lo establecido en el artículo 18 B del Título II del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, podrán postular al proceso de inducción a partir del año escolar siguiente al que el establecimiento en que se desempeñe comience a regirse por lo establecido en el Título III, del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación.

Artículo trigésimo primero.- La entrada en vigencia de la presente ley no implicará la disminución de las remuneraciones de aquellos profesionales de la educación que se desempeñen en el sector regulado en el presente párrafo.

En el caso que la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al desarrollo profesional docente sea mayor a la que le corresponda legalmente por dicho ingreso, la diferencia deberá ser pagada mediante una remuneración complementaria adicional, la que se absorberá por los futuros aumentos de remuneraciones que correspondan a estos profesionales de la educación, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Esta remuneración complementaria adicional será imponible y tributable, de conformidad a la ley.

Para los efectos del cálculo de la remuneración a que se refieren los incisos anteriores, se estará a lo dispuesto en los incisos primero y segundo del artículo 172 del Código del Trabajo, sin perjuicio de las asignaciones excluidas de esta remuneración de conformidad al artículo sexto transitorio.

En todo caso, los beneficios que se otorguen con posterioridad a la fecha en que los profesionales de la educación comiencen a regirse por el Título III del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, en virtud de un instrumento colectivo o de un acuerdo individual entre el profesional y su empleador, serán de costo de este último.

Párrafo 4°

Transición para la formación de los profesionales de la educación.

Artículo trigésimo segundo.- Para las carreras y programas de pedagogía que, a la fecha de la publicación de la presente ley se encuentren acreditadas, se considerará que dicha acreditación cumple con lo dispuesto en los literales a) y b) del artículo 27 bis de la ley N° 20.129, introducido mediante la presente ley.

Las universidades que no hayan acreditado las carreras de pedagogía que impartan a la fecha de publicación de esta ley, tendrán un plazo de tres

años para obtener tanto la acreditación institucional, como la de la carrera o programa, contado desde aquella.

Si la carrera o programa no obtuviera la acreditación a que se refiere el inciso precedente, la universidad no podrá admitir nuevos estudiantes, pero deberá seguir impartíendolas hasta la titulación o egreso de sus estudiantes matriculados.

Con todo, los estudiantes de carreras y programas de pedagogía no acreditadas y que se encuentren matriculados a la fecha de publicación de la presente ley, o bien, estuvieren en la situación descrita en el inciso anterior, serán, de obtener el título respectivo, considerados profesionales de la educación para todos los efectos legales, entendiéndose incluidos en el artículo 2° del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

Artículo trigésimo tercero.- Los requisitos para la admisión universitaria señalados en el artículo 27 bis literal b) de la ley N° 20.129, que se introducen mediante la presente ley, entrarán en vigencia el año 2020, sin perjuicio de las reglas de gradualidad en su implementación que se establecen en los incisos siguientes.

Para los procesos de admisión universitaria de los años 2016 y 2017, los requisitos señalados en el artículo 27 bis literal b) de la ley N° 20.129, serán los siguientes:

a. Haber rendido la prueba de selección universitaria o el instrumento que la reemplace, obteniendo un rendimiento que lo ubique en el percentil 50 o superior, teniendo en cuenta el promedio de las pruebas obligatorias;

b. Tener un promedio de notas de la educación media, dentro del 50% superior de su establecimiento educacional, según el reglamento respectivo;
o

c. Haber realizado un programa de preparación y acceso de estudiantes de enseñanza media para continuar estudios de pedagogía en la educación superior reconocido por el Ministerio de Educación.

Para los procesos de admisión universitaria de los años 2018 y 2019 los requisitos referidos en el artículo 27 bis literal b) de la ley N° 20.129 serán los siguientes:

i. Haber rendido la prueba de selección universitaria o el instrumento que la reemplace, obteniendo un rendimiento que lo ubique en el percentil 40 o superior, teniendo en cuenta el promedio de las pruebas obligatorias;

ii. Tener un promedio de notas de la educación media, dentro del 40% superior de su establecimiento educacional, según el reglamento respectivo,
o

iii. Haber realizado un programa de preparación y acceso de estudiantes de enseñanza media para continuar estudios de Pedagogía en la educación superior reconocido por el Ministerio de Educación.

Párrafo 5°

Transición para los profesionales que se desempeñan en establecimientos que atiendan estudiantes con necesidades educativas especiales.

Artículo trigésimo cuarto.- Los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos que, de conformidad a lo establecido en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación y su reglamento, sean escuelas de educación especial, accederán al desarrollo profesional docente desde la entrada en vigencia de la presente ley, de conformidad a las normas siguientes.

Artículo trigésimo quinto.- Para efectos de lo establecido en el artículo anterior, hasta el término de diez años, contado desde la entrada en vigencia de la presente ley, para la habilitación a los tramos del desarrollo profesional docente se considerará únicamente una prueba escrita de conocimientos disciplinarios, adecuada a su respectiva especialidad que, para estos efectos, elaborará e implementará el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación.

Artículo trigésimo sexto.- El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación deberá implementar el instrumento de evaluación señalado en el artículo anterior el año 2017, para las respectivas asignaciones de tramo al año 2018, las que surtirán sus efectos legales desde el mes de julio del mismo año.

Artículo trigésimo séptimo.- El Centro señalado en el artículo anterior, certificará los conocimientos, debiendo considerar los siguientes parámetros de evaluación de la prueba de conocimientos disciplinarios, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Quienes obtengan un resultado D serán asignados al tramo inicial del desarrollo profesional docente.
- b) Quienes obtengan un resultado C, serán asignados al tramo temprano.
- c) Quienes obtengan un resultado B, serán asignados al tramo avanzado.
- d) Quienes obtengan un resultado A (2), serán asignados al tramo superior.
- e) Quienes obtengan un resultado A (1), serán asignados al tramo experto del desarrollo profesional docente.

Para estos efectos, se aplicará la siguiente tabla:

Categorías de logro	Puntaje de logro
A (1)	De 3,70 a 4,00 puntos

A (2)	De 3,38 a 3,69 puntos
B	De 2,75 a 3,37 puntos
C	De 1,88 a 2,74 puntos
D	De 1,00 a 1,87 puntos

El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas establecerá los criterios técnicos, públicos y objetivos, para la aplicación de lo establecido en el inciso anterior.

Artículo trigésimo octavo.- La entrada en vigencia de la presente ley no implicará la disminución de las remuneraciones de aquellos profesionales de la educación que se desempeñen en los establecimientos regulados en el presente párrafo. Para dichos efectos, se estará a lo establecido en los artículos décimo octavo transitorio y trigésimo segundo transitorio, según corresponda.

Párrafo 6°

Aplicación del desarrollo profesional docente para el nivel parvulario.

Artículo trigésimo noveno.- El decreto con fuerza de ley N° 1 del Ministerio de Educación, de 1996 y las modificaciones introducidas en la presente ley, se aplicarán a contar del año 2020 para los profesionales de la educación regidos por el título VI.

Artículo cuadragésimo.- Los profesionales de la educación señalados en el inciso anterior que, al año 2024, no se encuentren certificados en conformidad a esta ley, serán asignados al tramo inicial de desarrollo profesional docente, salvo los profesionales principiantes, quienes se registrarán por las reglas especiales que para ellos establece esta ley.

Artículo cuadragésimo primero.- Los profesionales de la educación principiantes, conforme lo establecido en el artículo 18 B de la presente ley, podrán postular al proceso de inducción desde el año escolar 2020, para iniciarlo el año escolar 2021.

Artículo cuadragésimo segundo.- Corresponderá al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, realizar la coordinación técnica para la adecuada implementación del proceso de certificación de los profesionales señalados en el artículo vigésimo noveno transitorio, fijando su calendarización a más tardar el 30 de junio de 2019, para ser aplicado a contar del inicio del año escolar 2020. Esta calendarización será gradual, debiendo considerar la incorporación al sistema de un 20 por ciento de los establecimientos por año, para su aplicación universal al año 2025.

Artículo cuadragésimo tercero.- Facúltase al Presidente de la República para que dentro de un año, contado desde la publicación de esta ley, a través de uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por

intermedio del Ministerio de Educación y suscritos por el Ministro de Hacienda, regule las siguientes materias:

1. Adecuar, para los profesionales de planta y a contrata de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, que cumplan funciones de dirección de establecimientos de educación parvularia o pedagógicas en dichos establecimientos, los procesos de inducción y mentoría contemplados en el título II, del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Educación, de 1996, pudiendo establecer para tal efecto, especialmente: su duración; requisitos que deberán reunir los profesionales para optar a dicho proceso; el sistema de postulación a los cupos del proceso y la forma en que serán asignados; derechos y obligaciones de los participantes; determinar los requisitos para la inscripción en el registro público de mentores que refiere el inciso siguiente; derechos y obligaciones del mentor y causales de término de la mentoría; evaluación de los participantes y mentores del proceso, y todas las demás normas necesarias para el adecuado funcionamiento del referido proceso.

2. Adecuar para los profesionales de planta y a contrata de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, que cumplan funciones de dirección de establecimientos de educación parvularia o pedagógicas en dichos establecimientos, la aplicación del sistema de certificación de competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios contemplado en el título III del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Educación, de 1996. En el ejercicio de esta facultad podrá establecer, especialmente: las oportunidades de certificación y sus efectos; los casos en que la certificación será obligatoria y voluntaria; los profesionales que estarán exceptuados de la aplicación del sistema; y todas las demás normas necesarias para el adecuado funcionamiento del referido sistema.

3. Regular la forma en que se aplicará lo establecido en los artículos 19 S y 19 U del decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Educación, de 1996, para los profesionales que desempeñen funciones pedagógicas referidos en el numeral anterior.

Asimismo, regulará el período durante el cual dichos profesionales no podrán reincorporarse a la referida institución, el cual no podrá exceder de 5 años, desde el cese de funciones.

4. Establecer una asignación asociada al desarrollo profesional docente para profesionales, de planta y a contrata, de la Junta Nacional de Jardines Infantiles que cumplan funciones de dirección de establecimientos de educación parvularia o pedagógicas en dichos establecimientos, fijando las condiciones para su otorgamiento, entre las cuales se considerará certificaciones de competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios; mecanismo para determinar el monto de la asignación, como asimismo su percepción y pago, y cualquier otra disposición necesaria para la adecuada aplicación de la misma. Con todo, cuando esta asignación más las remuneraciones a que tengan derecho los profesionales de planta y contrata antes señalados sea superior a aquella que corresponda a un profesional

regido por el decreto con fuerza de ley N° 1, del año 1997, del Ministerio de Educación; de acuerdo al tramo que le corresponda, del sistema de desarrollo profesional docente, la asignación se ajustará de manera tal que no exceda el límite antes indicado.

5. Modificar los requisitos generales y específicos para el ingreso y promoción de la planta de personal de profesionales de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, pudiéndolos establecer según tipo de función profesional.

6. Establecer las fechas de entrada en vigencia de lo dispuesto en los numerales anteriores, pudiendo fijar gradualidades para su implementación.

Corresponderá al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas administrar el proceso de inducción y mentoría para los profesionales de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en los mismos términos que establece el Título II. El Centro llevará un registro público de mentores para los efectos antes señalados. También le corresponderá administrar el sistema de certificación de las competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios de dichos profesionales, debiendo coordinar la implementación de este sistema en los mismos términos establecidos en el artículo cuadragésimo primero transitorio de esta ley.

Artículo cuadragésimo cuarto.- El uso de la facultad delegada por el artículo anterior quedará sujeto a las siguientes restricciones:

1. No podrá tener como consecuencia ni podrá ser considerado como causal de término de la relación laboral, cese de funciones, o término de servicios.

2. No podrá significar disminución de remuneraciones ni modificación de los derechos previsionales. Así, tampoco podrá modificar la calidad jurídica del nombramiento ni la asignación por antigüedad del funcionario.

Párrafo 7°

Otras disposiciones transitorias

Artículo cuadragésimo quinto.- Lo dispuesto en el artículo 19 Y de la presente ley, le será aplicable a los sostenedores, una vez que rijan para sus profesionales de la educación lo establecido en el Título III de decreto con fuerza de la ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación, de conformidad a lo dispuesto en los párrafos II y III de las presentes disposiciones transitorias.

Artículo cuadragésimo sexto.- Lo dispuesto en los numerales 2), 3) y 4) del artículo 4° de esta ley comenzará a regir a partir del inicio del año escolar 2018.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, para el año escolar 2016 y 2017 el valor unitario mensual de la subvención por alumno para cada nivel y modalidad de la enseñanza, expresado en unidades de subvención educacional (U.S.E.), que establece el artículo 9° del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación corresponderá al siguiente:

Enseñanza que imparte el establecimiento	Valor de la subvención en U.S.E. Incluye Incrementos fijados por leyes N° 19.662, N° 19.808 e incremento por disminución de horas lectivas a proporción 70/30.	Valor de la subvención en U.S.E. Incluye factor artículo 7° ley N°19.933	Valor de la subvención en U.S.E.
Educación Parvularia (1° Nivel de Transición)	2,20803	0,17955	2,38758
Educación Parvularia (2° Nivel de Transición)	2,20803	0,17955	2,38758
Educación General Básica (1°, 2°, 3°, 4°, 5° y 6°)	1,92378	0,17997	2,10375
Educación General Básica (7° y 8°)	2,07861	0,19546	2,27407
Educación Especial Diferencial	6,11929	0,59727	6,71656
Necesidades Educativas Especiales de carácter Transitorio	5,18096	0,59727	5,77823
Educación Media Humanístico Científica	2,31400	0,21818	2,53218
Educación Media Técnico-Profesional Agrícola Marítima	3,37392	0,32402	3,69794
Educación Media Técnico-Profesional Industrial	2,65740	0,25252	2,90992
Educación Media Técnico-Profesional Comercial y Técnica	2,39543	0,22634	2,62177
Educación Básica de Adultos (Primer Nivel)	1,40524	0,13317	1,53841
Educación Básica de Adultos (Segundo Nivel y Tercer Nivel)	1,82856	0,13317	1,96173
Educación Básica de Adultos con oficios (Segundo Nivel y Tercer Nivel)	2,04023	0,13317	2,17340
Educación Media Humanístico – Científica de adultos (Primer Nivel y Segundo Nivel)	2,21010	0,18363	2,39373
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Agrícola y Marítima (Primer Nivel)	2,47628	0,18363	2,65991
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Agrícola y	3,00863	0,18363	3,19226

Marítima Segundo Nivel y Tercer Nivel)			
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Industrial (Primer Nivel)	2,25260	0,18363	2,43623
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Industrial (Segundo Nivel y Tercer Nivel)	2,33761	0,18363	2,52124
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Comercial y Técnica (Primer Nivel, Segundo Nivel, y Tercer Nivel)	2,21010	0,18363	2,39373

En el caso de los establecimientos educacionales que operen bajo el régimen de jornada escolar completa diurna, el valor unitario mensual por alumno, para el año escolar 2016 y 2017 para los niveles y modalidades de enseñanza que se indican, expresado en unidades de subvención educacional (U.S.E.), será el siguiente:

Enseñanza que imparte el establecimiento	Valor de la subvención en U.S.E. Incluye Incrementos fijados por leyes N°19.662, N°19.808 e incremento por disminución de horas lectivas a proporción 70/30.	Valor de la subvención en U.S.E. Incluye factor artículo 7° ley N°19.933	Valor de la subvención en U.S.E.
Educación General Básica 3° a 8° años	2,63427	0,24655	2,88082
Educación Media Humanístico - Científica	3,12931	0,29481	3,42412
Educación Media Técnico Profesional Agrícola y Marítima	4,18221	0,40013	4,58234
Educación Media Técnico Profesional Industrial	3,29727	0,31177	3,60904
Educación Media Técnico-Profesional Comercial y Técnica	3,12931	0,29481	3,42412

Del mismo modo, para estos efectos, el año escolar 2016 y 2017 se reemplazarán, en el inciso undécimo del artículo 9°, los siguientes guarismos “7,39674” por “7,71945”; “8,14665” por “8,46936”; “6,33267” por “6,55220”, y “7,08258” por “7,30211”.

Asimismo, para el año escolar 2016 y 2017 se reemplazarán en el inciso cuarto del artículo 12 los guarismos “55,32110” por “55,61166” y

“60,50430” por “60,79486” y en el inciso quinto los guarismos “68,49479” por “68,78535” y “74,91951” por “75,21007”.

Artículo cuadragésimo séptimo.- El aporte establecido en el artículo 4° del decreto ley N° 3.166, de 1980, se aumentará en el mismo porcentaje y oportunidad en que se aumente la subvención de escolaridad conforme al artículo anterior. Este aumento se otorgará mediante resolución del Ministerio de Educación visada por el Ministerio de Hacienda.

Para estos efectos, el Ministerio de Educación modificará los respectivos convenios suscritos con las instituciones administradoras, estableciendo el nuevo monto del aporte.”.

Se designó diputado informante al señor ROMILIO GUTIÉRREZ PINO.

SALA DE LA COMISIÓN, a 22 de julio de 2015.

Tratado y acordado, según consta en las actas correspondientes a las sesiones de los días 21 de abril; 4, 5, 11, 12, 18 y 19 de mayo; 1, 2, 8, 9, 11, 15, 16 y 30 de junio, y 6, 7, 13, 14, 20, 21 y 22 de julio de 2015, con la asistencia de las diputadas Cristina Girardi Lavín, María José Hoffmann Opazo, Yasna Provoste Campillay y Camila Vallejo Dowling (Presidenta), y los diputados Jaime Bellolio Avaria, Fidel Espinoza Sandoval, Rodrigo González Torres, Romilio Gutiérrez Pino, Giorgio Jackson Drago, Felipe Kast Sommerhoff, José Antonio Kast Rist, Alberto Robles Pantoja y Mario Venegas Cárdenas.

Por la vía del reemplazo asistieron los diputados Carvajal Ambiado, doña Loreto (en reemplazo de Girardi Lavín, doña Cristina); Verdugo Soto,

don Germán (en reemplazo de Kast Sommerhoff, don Felipe), y De Mussy Hiriart, don Felipe (en reemplazo de Kast Rist, don José Antonio).

Además, concurrieron los diputados Arriagada Macaya, don Claudio; Barros Montero, don Ramón; Boric Font, don Gabriel; Becker Alvear, don Germán; Castro González, don Juan Luis; Chávez Velásquez, don Marcelo; Chahín Valenzuela, don Fuad; Espinosa Monardes, don Marcos; Edwards Silva, don José Manuel; Hernando Pérez, doña Marcela; Monsalve Benavides, don Manuel; Morano Cornejo, don Juan Enrique; Paulsen Kehr, don Diego; Pérez Lahsen, don Leopoldo; Rathgeb Schifferli, don Jorge; Rivas Sánchez, don Gaspar; Sabag Villalobos, don Jorge; Saldívar Auger, don Raúl; Silva Méndez, don Ernesto; Soto Ferrada, don Leonardo; Squella Ovalle, don Arturo; Tarud Daccarett, don Jorge; Urrutia Soto, don Osvaldo, y el senador Montes Cisternas, don Carlos.



MARÍA SOLEDAD FREDES RUIZ,
Abogada Secretaria de la Comisión.

ANEXO: OPINIONES FORMULADAS POR ACADÉMICOS EN LAS AUDIENCIAS DE LA COMISIÓN

Trabajo efectuado por la Biblioteca del Congreso Nacional.

Resumen Ejecutivo.

Se expone y comparan las opiniones vertidas por algunos académicos e instituciones, en las audiencias de la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados, sobre cinco aspectos del proyecto de ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente (boletín 10.008-04): la oferta de Formación Inicial Docente, la regulación del inicio del ejercicio de la docencia, el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, el Sistema de Evaluación Docente y las condiciones laborales de los docentes. En este resumen se destacan las ideas más representativas.

I) Formación Inicial Docente.

- Alza de puntajes PSU como nuevo requisito para postular carreras de pedagogía: se señala que si bien los puntajes con que ingresan actualmente los alumnos de pedagogía son bajos, la medida podría afectar la continuidad de la oferta en universidades regionales, dado que éstas podrían llegar a no contar con matrícula suficiente.
- Obligatoriedad de acreditación para las carreras de pedagogía: se percibe como un requisito muy importante, dado que en la actualidad el 42% de los programas de pedagogía están acreditados por más de cuatro años, y 28% no cuenta con ningún tipo de acreditación. Algunos expositores recomiendan incorporar a los criterios para la acreditación, los resultados de la evaluación diagnóstica INICIA, y los resultados del proceso de certificación para la habilitación para el ejercicio de la docencia.
- Obligatoriedad de la evaluación diagnóstica INICIA al 4to año de la carrera de pedagogía: esta medida es valorada, ya que permitiría que los resultados de la evaluación sea representativa de la población total de estudiantes de pedagogía. Sin embargo, se cuestiona el que no se implementen mejoras que subsanen las actuales falencias del instrumento. Algunos académicos señalan que la medida no tendrá impacto, dado que, en rigor, no tiene consecuencias sustantivas ni para las instituciones, ni para los estudiantes.

II) Regulación del ejercicio de la docencia.

- Sistema de mentoría: se percibe como favorable dado que la literatura especializada muestra que estos sistemas de inducción ayudan a mejorar la retención de los docentes, la enseñanza en el aula, y el aprendizaje de los estudiantes. No obstante, se critica que el acceso al sistema de mentoría no sea obligatorio, y tenga cupos limitados, sujetos a criterios que establecen preferencias. Sin embargo, algunos académicos destacan la relevancia de los criterios que se establecen,

en particular el que otorga una preferencia para los docentes en establecimientos con alumnos prioritarios.

- Proceso de habilitación para el ejercicio de la docencia: se critica, en lo principal, los instrumentos de evaluación para certificar los conocimientos disciplinares y pedagógicos suficientes para poder ejercer la docencia. Se señala que sería conveniente, que los procedimientos evaluativos sean entendidos como un medio para mejorar, y no para sancionar, y que no sólo fuesen cuantitativos, sino también cualitativos. A su vez, se señala que la existencia de un proceso de certificación realizado dos años después de la titulación, le quita valor a la obtención del título profesional. Es decir, la obtención del título profesional tendría estrictamente implicancias curriculares y académicas para el estudiante y no determina condiciones de acceso y desarrollo laboral.
- Eliminación del artículo 46 g), que permite que profesionales de otras áreas ejerzan la docencia en aula: se valora el carácter exclusivo de la docencia para los profesionales de la educación, sin embargo, se advierte que dicha eliminación dejaría grandes vacíos, dado que el país tiene una falta relativamente alta de profesores, especialmente en escuelas rurales, colegios públicos y aquellos planteles que reciben a estudiantes de estratos más bajos.

III) Desarrollo Profesional Docente.

Con respecto a los 5 tramos que se establecen en el Sistema de Desarrollo Profesional docente que crea el proyecto de Ley. Se discuten tres aspectos, principalmente:

1. La inconveniencia de establecer en la ley, reglas específicas para acceder a los tramos de la carrera docente, sin tomar en cuenta antecedentes basados en la experiencia y en la evidencia empírica.
2. La necesidad de definir de manera más específica las competencias y habilidades requeridas para acceder a cada tramo del Sistema.
3. Los tiempos excesivos que puede permanecer un docente en un tramo de desempeño. En particular, los 9 años que puede permanecer un docente en el tramo inicial.

Incentivos salariales propuestos: los académicos destacan que estos se tornan significativos con la antigüedad. Recién a los 40 años un docente con una trayectoria experta puede llegar a un nivel de salarios comparable a las profesiones más valoradas socialmente. Señalan que en la actualidad la remuneración de un docente representa un 37% del ingreso promedio de las carreras mejor pagadas al año de egreso, y un 18% de la carrera mejor remunerada al quinto año de egreso. Para la mayoría esto es un tiempo excesivo, que desincentiva el ingreso a la carrera. Sin embargo, hay quien opina que se genera un incentivo para la mejora profesional al poner los principales aumentos salariales se tornen significativos en los tramos de desempeño más alto.

Se coincide en que el incentivo salarial propuesto por el proyecto de ley, para docentes que se desempeñen en establecimientos con un porcentaje alto de alumnos prioritarios, es insuficiente.

IV) Sistemas de Evaluación.

- Instrumentos de evaluación propuestos, para medir de manera centralizada competencias disciplinares y pedagógicas: la mayoría de los expositores coincide en que la evaluación estandarizada de conocimientos no es buen instrumento para medir la calidad de los profesores, sin embargo, rescatan el Portafolio como un instrumento válido de evaluación, y a su vez, valoran el Portafolio enriquecido, ya que incluye la evaluación otros roles tales como: mentoría, tutoría, curriculista, jefe de área, apoyo a la gestión, diseño de materiales, innovaciones docentes, proyectos desarrollados en el establecimiento, trabajo colaborativo con otros docentes, trabajo con estudiantes, padres y apoderados, y la comunidad.
- Evaluaciones descentralizadas al nivel del establecimiento: se percibe que dichas evaluaciones podrían cumplir un rol importante en la evaluación local y formativa, centrada en apoyar el desarrollo profesional. La evaluación de los docentes realizada por el director del establecimiento se asocia positivamente con el rendimiento académico de los alumnos. Sin embargo, investigaciones muestran que los directores que evalúan a los profesores, tienden a identificarlos en los extremos, es decir aquellos con muy buen rendimiento, y los con muy mal rendimiento, y que no toman decisiones en caso de bajo desempeño, por tanto, que su rol evaluador requiere del desarrollo de competencias.

V) Condiciones laborales de los docentes: horas no lectivas.

- Aumento de horas no lectivas a un 65% de la carga horaria del docente: se señala que no constituye por sí sola una condición suficiente para el mejoramiento de la calidad de la docencia, toda vez que no se resguarda la utilización de dichas horas para las labores propias de la mejora y preparación de la enseñanza. En este sentido, las horas no lectivas deberían limitarse a la preparación de clases la evaluación, el seguimiento de los logros de aprendizaje, y para formación.
- Algunos académicos proponen hacer efectiva la idea de una distribución de la carga horaria de los docentes de 50/50, entre horas lectivas y no lectivas. Sin embargo se menciona una restricción basada en la evidencia, que indica que sólo es posible avanzar gradualmente más allá de 35% de horas lectivas, que es lo que propone el proyecto de ley. Esto, debido al número de docentes requeridos que sería necesario para cubrir el aumento de horas no lectivas, en dicha proporción.

Introducción.

El informe presenta desde una perspectiva comparada, las opiniones vertidas por académicos durante el primer trámite legislativo del proyecto de Ley (boletín 10.008-04) que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

En el capítulo I se comparan las opiniones de los académicos sobre los aspectos del proyecto de Ley que regulan la Formación Inicial Docente, considerando para ello cuatro aspectos: (1) nuevos requisitos de postulación a las carreras de pedagogía; (2) la obligatoriedad de que las carreras de pedagogía se encuentren acreditadas para poder impartir Formación Inicial Docente; (3) la exclusividad de las universidades para poder impartir estas carreras; (4) la obligatoriedad de que los estudiantes rindan la evaluación diagnóstica INICIA al 4to año de la carrera.

En el capítulo II se comparan las opiniones de los académicos, sobre la regulación del inicio del ejercicio de la docencia, destacando tres aspectos: (1) el sistema de mentoría que introduce el proyecto de Ley; (2) el proceso de certificación al cual son sometidos los docentes principiantes para poder ejercer la docencia; (3) la eliminación del artículo 46 g) que permite que profesionales de otras áreas puedan ejercer la docencia.

En el capítulo III se comparan las opiniones sobre el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, (1) los tramos a los cuales pueden acceder los docentes dentro del Sistema de Desarrollo Profesional que se crea; (2) los beneficios salariales que pueden obtener los docentes al acceder a los tramos dentro del Sistema de Desarrollo Profesional.

El capítulo IV compara las opiniones vertidas durante el primer trámite del proyecto de Ley, sobre el Sistema de Evaluación propuesto, destacando dos sub temas: (1) la discusión sobre evaluaciones estandarizadas y (2) la discusión sobre sistemas de evaluación centralizados y descentralizados.

Por último el capítulo IV recoge las opiniones y la discusión sobre las condiciones laborales de los docentes. Dentro de este capítulo se destacan las opiniones sobre (1) el aumento de horas no lectivas propuesta en el proyecto de Ley; (2) las opiniones sobre otros aspectos de las condiciones laborales de los docentes que se vertieron durante las audiencias en la comisión de educación de la cámara de diputados.

1) Formación Inicial Docente.

El proyecto de ley propone que se eleven paulatinamente los requisitos de ingreso a las carreras de pedagogía, estableciendo un piso de puntaje PSU, y de ubicación en el ranking de notas, siguiendo la siguiente gradualidad:

- Año 2016: 500 puntos PSU y ubicación en 50% superior de puntaje ranking de notas.
- Año 2018: 525 puntos PSU y ubicación en 40% superior de puntaje ranking de notas.

- Año 2020: 550 puntos PSU y ubicación en 30% superior de puntaje ranking de notas.

El proyecto además contempla otros dos mecanismos de habilitación para postular a carreras de pedagogía: que el postulante esté en el 30% de notas más altas del curso, o bien, que haya cursado un programa de preparación en pedagogía (PACE) para estudiantes de educación media reconocido por el MINEDUC.

Asimismo, y con el objeto de asegurar la calidad de la formación inicial de los docentes, plantea establecer la obligatoriedad de la acreditación para las carreras de pedagogía.

En tercer término y con el mismo objetivo antes dicho, el proyecto plantea que sólo las universidades puedan ofrecer carreras de pedagogía, esto significa que será eliminada la posibilidad de que Institutos Profesionales impartan la carrera de Formación Inicial Docente.

Por último, el proyecto propone cambios, en relación a la evaluación diagnóstica para la formación inicial docente. Específicamente, propone que esta evaluación diagnóstica (prueba INICIA) sea obligatoria al cuarto año de carrera, y en todos los programas formadores de docentes.

1. Requisitos de postulación.

Respecto al actual estado de postulación a carreras de pedagogía, **Tomás Recart (Enseña Chile)** señala que de las 155.000 personas que actualmente estudian pedagogía, 96.000 de ellos rindieron la PSU, y de éstos, el 10% obtuvo puntajes sobre los 600 puntos. Los 59.000 estudiantes que no rindieron la PSU, ingresaron sin ningún criterio de selección. Agrega también que el puntaje exigido en el proyecto de ley sigue siendo bajo en comparación con las carreras de mayor valoración social. Por su parte, **María Paz Arzola y Jorge Avilés (Instituto Libertad y Desarrollo)**, agregan que el año 2015, sólo 54 de los seleccionados a carreras de pedagogía obtuvo más de 700 puntos en la PSU.

En la misma línea argumentativa, **Alejandra Mizala (CIAE⁷)**, señala que la docencia atrae mayoritariamente a estudiantes mujeres, de bajo rendimiento académico, que estudiaron en establecimientos de educación básica y media de baja calidad. Por último, el señor **Jaime Espinosa Araya (Rector de la UMCE⁸)**, señala que el Consejo de Rectores, desde hace algunos años ha mantenido, en modalidad de acuerdo, no permitir el ingreso a Pedagogía con puntajes inferiores a 500 puntos.

En relación a lo señalado anteriormente, si bien gran parte de los expositores señala la conveniencia de estos nuevos requisitos, hay quienes también plantean preocupaciones al respecto. **Juan Manuel Zolezzi (Rector de la Universidad de Santiago)**, advierte una complejidad en el aumento progresivo de puntaje PSU, dado que podría afectar la continuidad de la

⁷ Centro de Investigación Avanzada en Educación.

⁸ Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

oferta en universidades regionales. Sugiere que, dado que las condiciones de las universidades a nivel nacional son distintas, sería conveniente, evaluar la posibilidad de establecer requisitos de ingresos diferenciados⁹.

Una opinión similar tiene **Ernesto Treviño (CPCE¹⁰)**, al señalar que si bien esta nueva exigencia mejoraría sustancialmente la oferta y la demanda de la carrera de pedagogía, “la selección puede poner en riesgo proyectos académicos serios”. Agrega que este apartado de la propuesta de ley debe estudiarse con mayor cuidado, pues podría ocurrir que carreras de pedagogía de calidad, no sean sustentables financieramente (requieren subsidios cruzados de parte de las universidades que las albergan), y la reducción de la población objetivo, podría llevar a su cierre por motivos económicos. Agregó también, que la mayor selectividad podría generar una concentración de los estudiantes de pedagogía en pocas universidades prestigiosas que, por lo general, están en Santiago, con el consecuente perjuicio a las regiones.

Con respecto a una posible disminución de la oferta de docentes en el Sistema Educativo producto del alza de puntajes, **Lorena Meckes (CEPPE)** señala que no deberían registrarse problemas mayores de carencia de profesores con los nuevos requisitos, ya que un 36% no se encuentra desempeñando la profesión, tras 4 años de egreso. Sin embargo señala una precaución en regiones, dado que estas podrían requerir un incentivo diferenciado.

Por último, hay quienes plantean que se debiera permitir a las universidades establecer otros modelos de detección de talentos y vocación para el ingreso a pedagogía (**María Paz Arzola y Jorge Avilés, Instituto Libertad y Desarrollo**), como también que se incorporen instrumentos psicométricos que permitan detectar candidatos con gran potencial de empatía, vocación de servicio, habilidades sociales, así como mecanismos de selección específica como entrevistas o ensayos que ahonden en la motivación del postulante (**Manuel Sepúlveda, Educación 2020**).

2. Acreditación de carreras de pedagogía.

Con respecto a antecedentes entregados en la comisión sobre el estado actual de la acreditación de la oferta de carreras que imparten Formación Inicial Docente, **Jaime Espinosa Araya (Rector de la UMCE¹¹)**, señala que existen 70 instituciones muy diversas que imparten pedagogía, de las cuales sólo 47 están acreditadas. Por su parte, **Ernesto Treviño (CPCE¹²)**, agrega que el 42% de los programas de pedagogía que imparten las instituciones de educación superior están acreditados por más de cuatro años, y el 28% no

⁹ En la misma línea argumentativa, **Oscar Nail Kroyer (Decano de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción)**, señala que el alza de los puntajes de ingreso de pedagogías a las universidades, tendrá un efecto predatorio para las universidades regionales y como efecto a la larga, produciría el cierre de las carreras de pedagogía, especialmente en las zonas extremas del país.

¹⁰ Centro de Políticas Comparadas de Educación.

¹¹ Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

¹² Centro de Políticas Comparadas en Educación.

cuenta con ningún tipo de acreditación. Por último, **Alejandra Mizala (CIAE¹³)** refiriéndose al aumento de carreras que imparten Formación Inicial Docente en los últimos años, plantea que en 1996, había 239 carreras de pedagogía, en 2011, había 1.127 y en 2015, 1.208 carreras, donde el 49% no están acreditadas.

Con respecto a la obligatoriedad de acreditación para las carreras de pedagogía, la mayoría de los expositores sostiene que este es un requisito muy importante. A modo de ejemplo de lo antes dicho el señor **Jaime Espinosa Araya (UMCE¹⁴)**, señaló que, la obligatoriedad de la acreditación puede ser beneficiosa, en cuanto acotaría la oferta de carreras de pedagogía y las concentraría en pocas instituciones con una formación inicial docente de calidad.

Por su parte, la señora **Lorena Meckes (CEPPE¹⁵)** recomienda incorporar a los criterios para la acreditación, los resultados de la evaluación diagnóstica INICIA, y los resultados de los egresados de carreras de pedagogía en el proceso evaluativo que los certifica para ejercer la docencia. Sostiene también, que es pertinente que la acreditación se centre en la calidad de procesos, más que en las condiciones de operación.

3. Exclusividad Universitaria para impartir Formación Inicial Docente.

Con respecto a la imposibilidad de que carreras de pedagogía sean impartidas por instituciones de educación superior distintas a las Universidades los expositores, **María Paz Arzola y Jorge Avilés (Instituto Libertad y Desarrollo)** señalaron que el año 2014, el número de alumnos en programas de Pedagogía en Institutos Profesionales eran 12.250, de los cuales 2.875 se encontraban en primer año. El proyecto, señalan, se hace cargo sólo de los ya titulados, pero hay muchos que ya se encuentran estudiando, y el proyecto no se pronuncia respecto a ellos, para los que se debería encontrar una solución.

4. Prueba INICIA obligatoria.

Silvia Eyzaguirre (CEP¹⁶), refiriéndose específicamente a los resultados de aprendizaje que logran los alumnos que cursan carreras de pedagogía en la prueba diagnóstica INICIA, señaló como conclusión general, que las casas de estudio no logran revertir las falencias que traen los estudiantes, de la educación media. Los resultados de la prueba diagnóstica INICIA¹⁷ muestran que la mayoría de los estudiantes que la rinden no cuenta con los conocimientos y habilidades suficientes para el ejercicio de la profesión. Para reflejar lo señalado presentó el siguiente cuadro:

¹³ Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile

¹⁴ Sigla de Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

¹⁵ Ver pie de página N°7.

¹⁶ Sigla de Centro de Estudios Públicos.

¹⁷ Los resultados de la prueba Inicia no tienen representatividad ya que no es obligatoria.

Cuadro N°1: Porcentaje de alumnos de pedagogía en educación básica por nivel de logro en prueba INICIA.

Pruebas aplicadas a egresados de Pedagogía en Educación Básica	Año 2011		
	% Promedio de logro		
	Puntaje corte	Concepto	% de alumnos por nivel de logro
Prueba de Conocimientos Disciplinarios en LYC, MAT, HGCS y CCNN (común para todos los profesores de E. Básica).	148-166	Sobresaliente	2%
	109-147	Aceptable	29%
	39-108	Insuficiente	69%
Prueba de Conocimientos Pedagógicos (común para todos los profesores de E. Básica).	129-157	Sobresaliente	8%
	96-128	Aceptable	50%
	44-95	Insuficiente	42%
Prueba de Habilidades de Comunicación Escrita (común para todos los profesores de E. Básica).	Nivel Adecuado		41%
	Nivel No Adecuado		59%
Prueba de Habilidades TIC en Ambiente Pedagógico (común para todos los profesores de E. Básica).	Aceptable		59%
	Insuficiente		41%

Fuente: Presentación de Sylvia Eyzaguirre en la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados

Con respecto a la representatividad de los resultados de la prueba INICIA, **Tomás Recart (Enseña Chile)**, señaló que sólo alrededor del 40% de los egresados decide rendir la prueba INICIA. Adicionalmente agrega que, en 2011, el 42 % y el 2012 el 35% de los graduados de programas de formación docente para la educación básica que rindieron el examen, obtuvo un puntaje insuficiente.

Por su parte, el señor **Ernesto Águila (Universidad de Chile)**, señala que la única mejora que introduce el proyecto de Ley a esta prueba diagnóstica, es que ahora será obligatoria, lo que permitirá que sea más representativa. Sin embargo, critica que en el proyecto no se indique mayormente cómo se logrará mejorar el instrumento, para superar sus actuales falencias, que a su juicio son: sub-representación de constructo (una prueba escrita no puede cubrir todo el espectro de los estándares); falta de autenticidad (distancia entre una prueba escrita y el tipo de tareas en las que el desempeño docente se pone en acción); necesidad de evidencia de predictibilidad (no hay evidencia de que esta prueba logre predecir un buen desempeño docente tras el egreso); problemas de interpretación y extrapolación (dada la sub-representación de constructo y la falta de autenticidad, las interpretaciones de los puntajes reducen su validez y son difíciles de extrapolar al nivel de “excelencia” del docente en general).

Por último, **Violeta Arancibia (Académica Phd. en Educación)**, señaló que la prueba que se propone en el proyecto para 4º año no tendrá impacto, porque no tiene consecuencias sobre las instituciones que imparten Formación Inicial Docente o sobre los estudiantes que la rinden. Por ello,

advierte que es necesario que la prueba de egreso sea obligatoria, y habilitante.

II) Regulación del inicio del ejercicio de la docencia.

El proyecto de ley regula un sistema de inducción voluntario para profesores principiantes, apoyado a través de mentorías, y orientado a desarrollar su autonomía profesional y facilitar su inserción en los establecimientos que adscriben al sistema de desarrollo profesional docente.

Señala que habrá un sistema de cupos para la inducción, teniendo preferencia quienes trabajen en establecimientos vulnerables. Por su parte, la mentoría será efectuada por un docente (mentor), que debe contar con una formación específica, y además estar inscrito en un registro especial. Este mentor, podrá tener hasta un máximo de tres profesionales principiantes a su cargo. Sobre este mismo punto, el proyecto le otorga al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), la misión de administrar los procesos de inducción, coordinar con los sostenedores o administradores la ejecución de los mismos, y supervigilar la labor de los docentes mentores, como así mismo, implementar o certificar los programas de formación y capacitación de los mentores.

En otro aspecto de la regulación del inicio del ejercicio de la docencia, el proyecto de Ley propone una certificación, que faculta para el ejercicio de la docencia, basado en la aplicación de dos instrumentos de evaluación (1) una prueba que evalúa los conocimientos disciplinarios, y (2) un portafolio enriquecido, que registra evidencias sobre las competencias pedagógicas.

Por último, el proyecto de ley plantea eliminar la posibilidad que otros profesionales no docentes, puedan ejercer la docencia, tal como se permite actualmente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 46 g) de la Ley General de Educación¹⁸. La propuesta de eliminación de este artículo en la Ley citada, tiene por objeto que la docencia sea ejercida en forma exclusiva por profesionales de la educación.

1. Mentoría.

Con respeto al proceso de mentoría que propone el proyecto de Ley, la mayoría manifestó la conveniencia del apoyo a los profesores nuevos. Así lo señaló **Luis Alberto Díaz (Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Playa Ancha)**, indicando que es muy conveniente que al profesor principiante se le apoye, para evitar el conflicto que se le produce el no conocer los diferentes patrones de actuación, y el sistema de valoraciones, propios de cada cultura escolar. Con el acompañamiento, el docente dejará de ser “forastero” (Schutz) y reflexionará sobre los errores y aciertos de sus prácticas profesionales.

¹⁸ Ley disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1014974> (agosto 2015).

Por su parte, **Ernesto Treviño (CPCE¹⁹)** señaló que el establecimiento de un proceso de inducción, está en línea con la investigación educacional que muestra que estos sistemas ayudan a mejorar la retención de los docentes, la enseñanza en el aula y el aprendizaje de los estudiantes, aunque sus resultados varían, dependiendo de las características de dichos procesos, como de la duración y la intensidad del apoyo recibido por los nuevos docentes.

Sin embargo, también hubo expositores que señalaron algunos aspectos críticos: **Beatrice Ávalos (Fundación Elige Educar)**, señaló que en el proyecto de ley no se establece el derecho a la inducción, sino su carácter voluntario sujeto a cupos, aunque priorizando a quienes ejercen en establecimientos vulnerables. Además, agregó que se prioriza el carácter institucionalizado de la inducción, por sobre el acompañamiento basado en las necesidades del establecimiento escolar y/o reuniones grupales facilitados por mentor.

Por su parte, **Jorge Sequeira (UNESCO)**, señaló que las mentorías efectuadas a principiantes, por docentes de gran experiencia, es una de las estrategias más utilizadas en los países que han abordado esta tarea. Sin embargo, echa de menos, que el proyecto no proponga esta oportunidad, aunque sea en el mediano plazo, a todos los profesores que se inician sino que lo plantea como una opción voluntaria y con cupos limitados.

En la misma línea argumentativa, **Ricardo Carbone (Universidad Alberto Hurtado)**, indica que la mentoría es fundamental en un proceso formativo, sin embargo, para que sea efectiva, esta debe ser obligatoria y no optativa, de lo contrario el mensaje que se transmite es que dicho apoyo es solo para quienes tienen más dificultades. **Sylvia Eyzaguirre (CEP)**, no sólo señala que deben ser obligatorias, sino que además deben ser dentro de la formación inicial, como es el caso de países como Alemania e Inglaterra, donde se exigen como requisito para obtener el título profesional, de lo contrario sólo se obtiene la Licenciatura.

Respecto a los criterios de selección para acceder a una inducción, establecidos en el artículo 18 F del proyecto de ley, **Alberto Díaz (Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Playa Ancha)** cuestiona si habrá apoyo suficiente para los profesores principiantes que tienen menos horas de contrato. Lo anterior, debido a que de acuerdo al proyecto de ley, este proceso de inducción tendrá una duración de hasta diez meses dentro de un año lectivo. Podrán postular docentes con contrato de 15 horas mínimo y 38 horas máximo, firmarán un convenio con el CPEIP por seis horas semanales de dedicación como promedio, y percibirán una asignación imponible y tributable de \$ 81.054.

Por su parte, **Tomás Recart (Enseña Chile)**, expone que está de acuerdo con que existan criterios de selección, especialmente la concentración de alumnos prioritarios y el nivel de rendimiento del colegio, sin embargo no está de acuerdo respecto del criterio de número de horas del contrato, ya

¹⁹ Centro de Políticas Comparadas de Educación.

que al darse preferencia a profesores con mayor carga horaria, quedarán relegados los profesores de asignaturas con menos horas de contrato dado su currículum, tales como: música, artes, tecnología, filosofía.

En la misma línea, **Beatrice Ávalos (Fundación Elige Educar)**, señaló que la jerarquización propuesta respecto a condiciones para mentor, no se relaciona con las funciones requeridas. Por último, señala que no se aclara si el docente principiante tendrá horas no lectivas en su contrato para las actividades requeridas por la mentoría. Por último, **Sylvia Eyzaguirre (CEP)**, señala que no se debe excluir a los docentes con menos de 15 horas, pero se debe priorizar a quienes tienen más horas de contrato.

Finalmente en cuanto a los criterios de asignación de los mentores, señalados en el artículo 18 F, **Tomás Recart (Enseña Chile)** expresó, que es necesario incorporar la posibilidad de ponderación preferentemente en la asignación del docente mentor, a un profesor del mismo establecimiento. Ello, dado que el contexto y las dinámicas de la escuela son fundamentales para el proceso de inducción. Al mismo tiempo, el rol de acompañamiento representaría una alternativa de desarrollo profesional del docente en su misma escuela, pudiendo desarrollar así una mejor comunidad de aprendizaje dentro del mismo establecimiento.

Sobre el rol del docente mentor, el proyecto plantea que éste cuente con una formación específica, sin embargo, para **Luis Alberto Díaz (Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Playa Ancha)**, esto no basta, sino que, además, debe tener una formación de postgrado, y propone que los años de experiencia profesional exigidos, se eleven de seis a diez años. Por otra parte, sostiene que quizás no sea fácil para el docente mentor, apoyar a tres docentes principiantes de manera eficiente. Además, señaló que no hay claridad respecto a los honorarios que percibirá el docente mentor, ya que el proyecto dispone²⁰ que éste puede tener hasta un máximo de tres profesores principiantes a su cargo, por lo cual podría llegar a percibir honorarios por \$1.105.280, pagados por el MINEDUC. Solicita por lo tanto, aclarar si el honorario es por cada docente principiante (\$1.105.280) o por los tres (\$ 3.315.840).

En este mismo orden, respecto a los honorarios, **Tomás Recart (Enseña Chile)**, considera que el incentivo monetario y de desarrollo profesional que se establece para el pago del mentor, \$1.105.280 dividido en 10 cuotas, por cada principiante que acompañe, es insuficiente, dadas las funciones que se ejercen y las responsabilidades que se requieren para ser mentor.

Respecto al rol que tendrá el CPEIP en el proceso de mentoría **Juan Manuel Zolezzi (Rector de la Universidad de Santiago)**, señaló lo complejo que esto podría resultar, considerando la situación actual del CPEIP en relación a la demanda que generará la implementación de este nuevo sistema. Al mismo tiempo, resulta complejo pensar el funcionamiento en régimen del nuevo sistema, sin un marco regulatorio estricto para

²⁰ Párrafo II art 18 letras “k” y “o” del proyecto de ley.

institucionalizar la actuación de los intermediadores (consultoras, ATEs, etc.).

En la misma línea, **Tomás Recart (Enseña Chile)**, señala que, dada la multiplicidad de roles que adquiere el Centro -, no sólo en materia de mentores sino que también en los programas de desarrollo profesional-, éste no sólo implementará y certificará, sino que también evaluará, siendo entonces juez y parte en los procesos. Por lo tanto, señala que es necesario involucrar a otras instituciones que complementen la evaluación y certificación de estos programas, tal como la Agencia de la Calidad de la Educación.

Con respecto al mismo tema, los investigadores **María Paz Arzola y Jorge Avilés (Instituto Libertad y Desarrollo)**, manifestaron su preocupación por las centralización y excesivas facultades entregadas al CPEIP, cuestionando si existirán los recursos y capacidades instaladas para ello, ya que hoy el CPEIP aplica evaluación docente a aproximadamente 17.000 profesores y evalúa a 2.300 por Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP), y con esta reforma ahora pasaría a evaluar a 200.000 profesores, sin contar a los docentes del nivel parvulario.

2. Certificación.

Con respecto al proceso de habilitación para el ejercicio de la docencia (certificación), los expositores manifestaron algunas críticas al proceso, como es el caso de **Luis Alberto Díaz (Decano Facultad Ciencias de la Educación de la Universidad de Playa Ancha)**, quien señaló que sería conveniente que los procedimientos evaluativos, que han de ser entendidos como un medio para mejorar y no para sancionar, no sólo fuesen cuantitativos, sino también cualitativos, puesto que éstos permiten al docente, tomar mayor conciencia sobre lo que ocurre en el aula por ejemplo, el discurso pedagógico, el ambiente de trabajo, la interacción formativa, la convivencia escolar, las actitudes de los alumnos, los enmarcamientos (Bernstein), los códigos verbales y no verbales, etc. - tópicos que sobre los cuales deberá reflexionar para reconstruir o satisfacer sus carencias.

Otros expositores, como **Manuel Sepúlveda (Educación 2020)**, señalaron que si bien les pareció positivo que el proceso de certificación combine dispositivos de evaluación que reporten nivel de conocimientos como competencias pedagógicas de los docentes, la propuesta tal como está formulada, presenta algunos problemas: la implementación simultánea de dos procesos evaluativos, con objetivos y consecuencias diferenciadas, requiere ser revisada desde su coherencia y adecuada articulación.

Por último, respecto al valor del título universitario, **Juan Manuel Zolezzi (Rector de la Universidad de Santiago)**, cuestiona el hecho de que la certificación exigida para iniciar carrera docente sea luego de dos años de haber egresado, dado que como le quita valor a la obtención del título profesional, ya que la titulación no tendría gran valor. Esto significaría entonces que la obtención del título profesional tiene estrictamente

implicancias curriculares y académicas para el estudiante y no determina condiciones de acceso y desarrollo laboral.

3. Eliminación del artículo 46 g) de la Ley General de Educación.

Con respecto a la eliminación del artículo 46 g) de la Ley General de Educación el señor **Jaime Espinosa Araya (Rector de la UMCE)**, señaló que lo valorable es el carácter exclusivo de la docencia para los profesionales de la educación, eliminando la autorización a otros profesionales para ejercerla. Agrega que si hasta ahora se ha permitido que actores ajenos a la formación pedagógica ejerzan la docencia, es porque se ha sospechado que la formación inicial docente no ha sido suficiente y se desconfía del profesionalismo de los profesores.

Por su parte, **Tomás Recart (Enseña Chile)**, si bien reconoce ciertas falencias del actual artículo 46 g), en cuanto a que este artículo tiene bajas exigencias²¹ respecto a qué profesional puede ejercer la docencia (“no cualquiera puede ser profesor”), señaló que su eliminación dejaría grandes vacíos. El país tiene una falta relativamente alta de profesores, especialmente en escuelas rurales, colegios públicos y aquellos planteles que reciben a estudiantes de estratos más bajos. Agregó que según antecedentes de Laborum (2013), el 27% de los usuarios que declararon ser profesores de matemática (2.035) dice estar haciendo clases. El 73% restante dice que prefiere trabajar en otro rubro. Por lo tanto, según el expositor, el proyecto sacaría del sistema a buenos profesores trabajando en sectores vulnerables, ya que los colegios en contextos de vulnerabilidad, tienen dificultades para atraer a profesores con mejor formación y más altas competencias. En definitiva, el expositor recomienda a la Comisión de Educación, cuestionar si el artículo 46 g) es el centro de la desvalorización docente.

III) Desarrollo Profesional Docente.

El proyecto de ley propone un sistema de desarrollo profesional docente basado en cinco tramos, tres de ellos obligatorios²² y dos voluntarios²³, los cuales están asociados a competencias para el ejercicio de la docencia.

²¹ No existen evaluaciones de competencias pedagógicas; la habilitación queda a la discreción de las Direcciones Provinciales, las que no necesariamente responden a las necesidades de las comunidades escolares.

²² Los tramos obligatorios son los siguientes:

Nivel Inicial: es la etapa de ingreso al sistema de desarrollo profesional docente, de carácter temporal, que acredita una experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios esperados para quien se inicia en el ejercicio profesional docente. La permanencia por, al menos, cuatro años en este tramo habilita a acceder a los tramos temprano y avanzado, según corresponda.

Nivel Temprano: es la etapa intermedia del desarrollo profesional docente, que acredita una experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios que deben ser fortalecidos. La permanencia por, al menos, cuatro años en este tramo habilita a acceder al tramo avanzado.

Nivel Avanzado: es la etapa óptima del desarrollo profesional docente, al que podrán acceder los profesionales que acrediten experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios deseados para un buen ejercicio profesional docente. Asimismo, habilitará para el ejercicio de las funciones que la ley establezca.

²³ Los tramos voluntarios son:

Para acceder a los tramos, los docentes deben demostrar niveles de competencias en dos instrumentos de evaluación: una prueba que mide conocimientos disciplinarios, y el portafolio, que mide competencias pedagógicas. Adicionalmente, para acceder a cada tramo deben contar con una determinada cantidad de años de experiencia.

El acceso a cada tramo tiene asociado una Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional. Los valores máximos de la asignación correspondiente a un contrato de 44 horas y 15 bienios, se especifican en el artículo 49 del proyecto de ley, y se describen en la tabla N°1, a continuación.

Tabla N°1 Asignaciones salariales por tramo para un contrato de 44 horas y 15 bienios

	Tramo Inicial	Tramo Temprano	Tramo Avanzado	Tramo Superior	Tramo Experto
Asignación Salarial	\$ 299.992	\$ 330.000	\$ 511.500	\$ 792.836	\$ 1.228.876

Fuente: Artículo 49 del proyecto de ley

El proyecto de ley crea además una Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios, Esta asignación es para aquellos docentes que se desempeñen en establecimientos con al menos un 60% de alumnos prioritarios, según la ley 20.248. Este incentivo es equivalente a un 40% de la asignación de tramo a que tenga derecho el docente.

1. Visión general sobre los Sistemas de Desarrollo Profesional Docente.

Al respecto, **Juan Bravo (Agencia de la Calidad de la Educación)**, señaló que el techo de la calidad de los sistemas educativos viene dado por la calidad de sus profesores. Advierte que un punto crítico para que los sistemas educativos cuenten con profesores de calidad, es el diseño de estándares de desarrollo profesional.

En relación a lo anterior, **Rodrigo Cornejo (OPECH²⁴)** enumera características generales para la creación de un sistema de desarrollo profesional docente en Chile. Postula que:

- 1) Fomente la construcción de comunidades de aprendizaje;
- 2) Fomente el trabajo colaborativo entre docentes;
- 3) Confíe en sus docentes y los apoye en sus debilidades;
- 4) Forme docentes investigativos y reflexivos en su práctica;

Nivel Superior: es una etapa voluntaria del desarrollo profesional docente, a la que podrán acceder quienes se encuentren en el tramo avanzado, por al menos cuatro años, y que cuenten con una experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios por sobre lo deseado para un buen ejercicio profesional docente.

Nivel Experto: es una etapa voluntaria del desarrollo profesional docente, a la que podrán acceder quienes se encuentren en el tramo superior, por al menos cuatro años, y que cuenten con una experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinarios de excelencia para el ejercicio profesional docente.

²⁴ Siglas de Observatorio Chileno de Políticas Educativas.

- 5) Que sea parte de un sistema nacional articulado con participación de las comunidades;
- 6) Fomente la participación de docentes y demás actores de la comunidad educativa.

En la misma línea, **Violeta Arancibia (Académica Phd. en Educación)** señala que se debe fortalecer el desarrollo profesional docente centrado en las escuelas, de acuerdo a las necesidades de los contextos específicos. Esto debe producirse en el marco de un trabajo colaborativo liderado por el director y considerando las necesidades de las escuelas.

2. Tramos del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

En relación al acceso a los tramos que propone el proyecto de Ley, **Ana Raad (Fundación Chile)** mencionó que estos requieren de un marco más completo que la sola certificación, vía prueba de conocimientos y de portafolio.

En la misma línea argumentativa, **Jorge Manzi (Mide UC²⁵)** señala la inconveniencia de establecer en la ley, reglas específicas para acceder a los tramos de la carrera docente. Por ello, propone establecer una instancia ad hoc que permita hacer modificaciones a los puntajes obtenidos en los instrumentos de evaluación propuestos, basadas en la experiencia y la evidencia empírica.

Con respecto a la definición de los tramos, algunos **expositores²⁶** señalaron la necesidad de realizarle mejoras. A modo de ejemplo el **Dr. Alberto Díaz (Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Playa Ancha)** menciona, que el proyecto no define operacionalmente constructos como “conocimientos por sobre lo deseado”, y “conocimientos de excelencia” que definen los tramos avanzados y expertos, respectivamente, ni tampoco la forma en cómo se evaluarán estos conocimientos.

En relación a los tiempos de permanencia en los tramos, dentro de la carrera docente, **Tomás Recart (Enseña Chile)** identifica como excesivo los 9 años que puede permanecer un docente en el tramo inicial, sin ser desvinculado. Sumado a los 4 años de la etapa principiante, el tiempo antes de acceder al nivel temprano sería equivalente al paso de una generación completa de alumnos. Asimismo **Nail Kroyer (Decano Facultad de Educación Universidad de Concepción)** destaca, con respecto a los tiempos de permanencia en los tramos, que para ser profesor experto se debe cumplir con 18 años de experiencia- los 14 años de experiencia que exige el tramo, más los 4 como docente principiante-, lo que I según su opinión, resulta ser muy limitante.

Con respecto a los beneficios que otorga el acceso a los distintos tramos de la carrera docente, **Nail Kroyer (Decano Facultad de Educación Universidad de Concepción)** señala que se debería considerar, además de

²⁵ Siglas de Centro de Medición de la Universidad Católica de Chile.

²⁶ **Tomás Recart** (Enseña Chile); **Nail Kroyer** (Decano de la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción); **Pedro Montt** (Presidente del Consejo Nacional de Educación).

aumentos salariales, la disminución de horas lectivas, mayor estatus profesional, (profesor Senior), que aporte con la elaboración de textos y/o como capacitador de docentes pares, de manera que transfiera sus conocimientos a los nuevos docentes. En esta misma línea de argumentación **Tomás Recart (Enseña Chile)** señala que el aumento de la remuneración de los docentes, que propone el proyecto, es un avance, pero no es el único incentivo para ser profesor.

3. Beneficios salariales del Sistema de Desarrollo Profesional docente.

Con respecto a los beneficios salariales asociados a los tramos que propone el proyecto de ley, algunos **expositores**²⁷ realizaron un análisis de las remuneraciones que actualmente reciben los docentes. En general, comparten el diagnóstico de que el salario promedio actual de los profesores en relación a otras profesiones, es bajo, y que se observa además una baja dispersión salarial entre los docentes.

A modo de ejemplo se destacan dos evidencias que fundamentan este diagnóstico presentadas en la comisión.

En primer lugar **Pedro Montt (CNED**²⁸) destaca que el ingreso promedio de las carreras de pedagogía, al primer año de titulación, es de \$504.308. Esta remuneración representa un 37% del ingreso promedio de las carreras mejor pagadas al año de egreso, y un 18% de la carrera mejor remunerada al quinto año de egreso. Esta caída entre el primer y el quinto año de egreso, refleja, según Montt, un bajo crecimiento de los salarios en la profesión docente., estaría reflejando un bajo crecimiento de los salarios de los docentes en relación a otras carreras, en los primeros 5 años de carrera.

En segundo lugar, **Sylvia Eyzaguirre (CEP**²⁹) señala que se observa una baja dispersión salarial en la profesión docente, en comparación con otras profesiones universitarias. La baja dispersión salarial tiene como antecedente la pequeña diferencia que se observa, entre los salarios de los docentes de menor remuneración, con los de los docentes que perciben mayor remuneración. Esto, en comparación a las mayores diferencias salariales que se observan entre los que ganan más y los que ganan menos, en otras profesiones. Al respecto, **Raúl Figueroa (Acción Educar)**, señala que la dispersión de las remuneraciones es un elemento importante para atraer jóvenes talentosos.

En relación al análisis de los beneficios salariales que establece el proyecto de ley en los tramos dentro del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, se observan dos opiniones. Por una parte, un grupo de **expositores** señala que los incentivos salariales propuestos se tornan significativos con la antigüedad. Recién a los 40 años un docente con una trayectoria experta puede llegar a un nivel de salarios comparable a las profesiones más

²⁷ **Pedro Montt** (Presidente del Consejo Nacional de Educación); **Sylvia Eyzaguirre** (CEP); **Manuel Sepúlveda** (Educación 2020).

²⁸ Sigla de Consejo Nacional de Educación.

²⁹ Sigla de Centros de Estudios Públicos.

valoradas socialmente. En las etapas iniciales de la carrera docente, el peso del desempeño es bajo³⁰.

Con una visión distinta a la anterior, la académica **Alejandra Mizala (CIAE³¹)** señala que los (mayores) aumentos salariales deberían estar concentrados en los tramos altos de la carrera docente, es decir en el tramo avanzado, superior y experto, dado que esto genera los incentivos necesarios para un mayor perfeccionamiento profesional.

Respecto a los incentivos salariales que propone el proyecto de ley, para los docentes que se desempeñen en establecimientos con matrícula vulnerable, gran parte de los expositores³² considera que el incentivo de un 40% de aumento salarial que plantea el proyecto de la ley, es insuficiente.

En relación a este punto, **Juan Pablo Valenzuela (CIAE³³)** plantea promover el uso de la Subvención Escolar Preferencial y recursos de la Ley de Inclusión, en estrategias descentralizadas que ofrezcan incentivos para mejorar el desarrollo profesional docente, y la efectividad escolar. Todo ello asociado a mejoras de las condiciones laborales de los docentes (% horas no lectivas; tamaño de curso; talleres de reforzamiento).

IV) Sistema de Evaluación Docente.

Como se explicó en el capítulo anterior para acceder a los tramos que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, los profesores deben demostrar niveles de competencias en dos instrumentos de evaluación: una prueba que mide conocimientos disciplinarios, y el portafolio, que mide competencias pedagógicas.

Jorge Manzi (Mide UC³⁴) diferencia dos tipos de evaluaciones docentes: la formativa³⁵ y la sumativa. Para cada tipo de evaluación distingue los instrumentos idóneos que se deben aplicar. Para **finés sumativos**, propone recurrir a evaluaciones estandarizadas de conocimientos, y evaluaciones de desempeño profesional centralizados. Para **finés formativos**, propone recurrir a una amplia batería de instrumentos, descentralizados con foco prioritario en el aula, que debieran otorgar un rol relevante al director y a los

³⁰ Con respecto a este punto, Pedro Montt (Presidente del CNED) realizó el siguiente análisis: (existen) 8 carreras universitarias donde el ingreso promedio de sus titulados luego de cinco años es superior al tramo experto en el bienio número 15; si se considera al 10% de los titulados con mayor ingreso al quinto año; los titulados de 35 carreras universitarias superan en ese mismo periodo a la remuneración del docente experto al bienio 15; el 60% de las carreras (65 carreras de un total de 108) tienen remuneraciones mayores a \$900.000 al quinto año de la titulación, similar al salario docente nivel “avanzado” en el bienio 15, si se considera al 10% de los titulados con mayores ingresos para cada carrera luego de 5 años de su titulación; 104 carreras tienen un ingreso mayor a \$900.000.

³¹ Sigla del Centro de Investigación Avanzada en Educación (www.ciae.cl/).

³² **Pedro Montt** (Presidente del CNED); **Manuel Sepúlveda** (Educación 2020); **Juan Pablo Valenzuela** (CIAE).

³³ Ver pié de página N°11.

³⁴ Ver pié de página N°4.

³⁵ Para la consulta de tres casos de evaluación docente ver documento de la Biblioteca del Congreso Nacional “Política nacional docente. Principales regulaciones en los casos de Finlandia, México y Singapur”, disponible en Biblioteca del Congreso Nacional.

docentes pares. A su vez señala que dentro de la evaluación con fines formativos, se debería considerar cuestionarios de estudiantes y padres y que los instrumentos formativos, aunque diversos, se basen en un mismo marco de referencia

1. Evaluaciones estandarizadas.

Con respecto a las evaluaciones estandarizadas de conocimientos, asociadas a modelos de evaluación centralizados, **Rodrigo Cornejo (OPECH³⁶)** explica que no hay evidencia suficiente que demuestre que éstas miden correctamente el efecto del profesor sobre el logro de aprendizaje de los estudiantes. En cambio, sí hay evidencia de que éstas generan competencia entre docentes, generando quiebres en los ambientes laborales. Por tanto, lo propuesto en el proyecto de ley iría en contra de una concepción del proceso educativo basado en comunidades de aprendizaje, y en la colaboración entre docentes.

En esta misma línea argumentativa, **María Paz Arzola (Instituto Libertad y Desarrollo)** señala que las evaluaciones estandarizadas de conocimiento no son un buen instrumento para reconocer quiénes mejoran el aprendizaje de sus alumnos, ya que no toman en cuenta el contexto del docente.

Con una visión menos crítica, **Jorge Manzi (Mide UC³⁷)** destaca que las pruebas estandarizadas de conocimientos son útiles para certificar mínimos en la preparación de docentes, en los ámbitos en que enseñan: conocimientos de la disciplina, conocimientos de la didáctica de la disciplina, y conocimientos pedagógicos generales.

Con respecto al Portafolio - instrumento de evaluación de competencias pedagógicas de los docentes-, **Jorge Manzi (Mide UC³⁸)** señala que este tiene una alta correlación con la calidad de los docentes, y que refleja la complejidad de su trabajo. Agrega que es un instrumento de evaluación pertinente para desarrollar reflexión sobre la propia práctica pedagógica.

Adicionalmente, **Violeta Arancibia (Académica Phd. Educación)** señala que la evaluación docente centralizada, debiera constar sólo del portafolio el cual, sin embargo, es necesario revisar y modernizar su tecnología (video).

En relación a la propuesta del ejecutivo de enriquecer el instrumento de evaluación de competencias pedagógicas, Portafolio, **Alejandra Mizala (CIAE³⁹)** señaló que este nuevo instrumento enriquecido, valora roles de los docentes fuera del aula, que están en línea con las necesidades del establecimiento. El instrumento enriquecido incluye en la evaluación, roles como: mentoría, tutoría, curricularista, jefe área, apoyo a la gestión, diseño de materiales, innovaciones docentes, proyectos desarrollados en el establecimiento, trabajo colaborativo con otros docentes, trabajo con estudiantes, padres y apoderados, y la comunidad. Bajo este instrumento

³⁶ Ver pie de página N°3.

³⁷ Ver pie de página N°4.

³⁸ Ver pie de página N°11.

³⁹ Ver nota al pie N°11.

enriquecido, se apunta a prácticas profesionales relevantes y verificables, evitando así convertir la evaluación en un proceso administrativo.

Coincidiendo con lo anterior, **Violeta Arancibia (Académica Phd. en Educación)** señala que el instrumento de evaluación Portafolio debe ser complementado con evaluaciones de desempeño anual a realizarse por los directores de las escuelas.

2. Centralización v/s descentralización de la Evaluación Docente.

Con respecto a realizar evaluaciones descentralizadas a nivel del *establecimiento*, **Felipe Rössler (Fundación Jaime Guzmán)** sugiere avanzar hacia una evaluación que reconozca las particularidades de cada establecimiento educacional

Por su parte **Raúl Figueroa (Acción Educar)** y **Maria Paz Arzola (Instituto Libertad y Desarrollo)**, con base en revisión de la literatura, señalan que la evaluación de los docentes realizada por el director del establecimiento, se asocia positivamente con el rendimiento académico de los alumnos. Por su parte, **Carlos Henríquez (Agencia de la Calidad de la Educación)** destaca la importancia de que los directivos estén capacitados para evaluar con enfoque formativo y conducir el desarrollo profesional de sus docentes dentro del establecimiento educacional.

Sin embargo, **Jorge Manzi (Mide UC⁴⁰)** en una visión más crítica de la evaluación descentralizada, señala que los directivos son claves, pero que la investigación muestra que éstos identifican a los profesores en los extremos, es decir aquellos con muy buen rendimiento y los con muy mal rendimiento. Por otro lado, señala que no toman decisiones en caso de bajo desempeño, y que su rol evaluador requiere del desarrollo de competencias. No obstante ello, destaca que pueden cumplir un rol importante en la evaluación local y formativa, centrada en apoyar el desarrollo profesional.

Con respecto a lo que propone el proyecto de ley en materia de evaluación docente, **Lorena Meckes (CEPPE⁴¹)** señala que se prioriza la evaluación externa para la toma de decisiones (sumativa), por sobre la formativa, recomendando complementar con una evaluación formativa, y formación de directivos y profesores, para retroalimentarse mutuamente.

En esta misma línea argumentativa, **Raúl Figueroa (Acción Educar)** recomienda establecer un piso de remuneración más elevado para los docentes que acrediten contar con competencias mínimas (disciplinarias y pedagógicas). Propone que sobre ese piso, el director - a través de un instrumento descentralizado de evaluación de desempeño-, evalúe a los docentes, y por esa vía determine el aumento de sus remuneraciones, y la permanencia en el aula. Recomienda que la ponderación que se debiera dar al instrumento descentralizado sea de un 30%.

⁴⁰ Ver pie de página N°4.

⁴¹ Sigla de Centros de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación.

En relación a incluir los logros de aprendizaje de los alumnos como antecedente del desempeño de los docentes, **Jorge Manzi (Mide UC⁴²)** señala que esto presenta algunas complejidades, dado que es muy difícil estimar la efectividad docente, controlando todos los otros factores que inciden en el aprendizaje y que están fuera de su influencia. Asimismo señala que no se puede emplear este método en aulas pequeñas, o cuando hay movilidad de estudiantes y profesores.

V) Condiciones laborales de los docentes.

El proyecto de ley con respecto a la distribución de la carga horaria entre horas lectivas y no lectivas, propone reducir el porcentaje de horas lectivas desde un 75% a un 65%, y en consecuencia aumentar las horas no lectivas desde un 25% a un 35%.

1. Horas lectivas.

Según el **Movimiento 50/50**, la propuesta del proyecto de Ley sobre distribución horaria de la función docente entre horas lectivas y no lectivas, es insuficiente, utilizando como parámetro las cifras que se observan en los países OCDE. En estos países el promedio de horas lectivas es de un 57%, según **Movimiento 50/50**. En Chile, actualmente la distribución horaria es 75% horas lectivas y un 25% horas no lectivas, mientras que la propuesta de distribución del proyecto de ley es de 65% horas lectivas y 35% horas no lectivas. El Movimiento 50/50 señala que Es decir, un profesor de un país desarrollado pasa 207 horas menos frente a sus alumnos que un profesor chileno.

Por su parte, **Tomás Recart (Enseña Chile)** considera importante el aumento de horas no lectivas, aunque señala que ésta es insuficiente, dada la gran cantidad de labores que la actual legislación contempla para realizar en estas horas⁴³. Profundiza, señalando que el aumento de la proporción de horas no lectivas, no constituye por sí sola una condición suficiente para el mejoramiento de la calidad de la docencia, toda vez que no se resguarda su utilización para las labores propias de la mejora y preparación de la enseñanza. En este sentido, señala “Proponemos que las horas no lectivas se limiten a la preparación de la enseñanza (planificación y confección de herramientas de didáctica), evaluación, seguimiento de la enseñanza y formación”.

En esta misma línea argumentativa, **Rodrigo Cornejo (OPECH)** propone distinguir entre horas no lectivas y horas de trabajo administrativo

⁴² Ver nota al pie N°4.

⁴³ Según el documento de la Biblioteca del Congreso Nacional: “*Marco normativo de la jornada de trabajo de los docentes en materia de horas lectivas y no lectivas*”, la ley define las ‘**actividades curriculares no lectivas**’ como “aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades co-programáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación”.

burocrático, que actualmente realizan los docentes, y que no debieran ser parte de su labor profesional. Sobre este punto, **Tomás Recart (Enseña Chile)** agrega que las horas de jefatura no son parte de las horas no lectivas, por lo que requieren un pago diferenciado, dado su rol fundamental. Por otro lado, señala que no se otorga el tiempo necesario para desempeñar esta importante labor.

Alejandra Martínez (Revolución Democrática) propone mejorar la proporción de horas lectivas y no lectivas a 50/50, partiendo con 60/40 en el corto plazo, priorizando a los profesores de enseñanza básica. En la misma línea argumentativa **Rodrigo Cornejo (OPECH)** propone hacer efectiva la idea de 50/50 de la proporción entre horas lectivas y no lectivas. Asimismo **Juan Pablo Valenzuela (CIAE)** plantea que avanzar hacia 35% de tiempo no lectivo es insuficiente, comparado con experiencia internacional, en donde se observa una relación entre 40%/50%. A su vez, que se requieren mecanismos de mejoramiento continuo de docentes en ejercicio. Sin embargo, menciona una restricción basada en la evidencia, que indica que sólo es posible avanzar gradualmente, más allá de 35% de horas lectivas. Esto debido al número de docentes requeridos que sería necesario para cubrir el aumento de horas no lectivas.

2. Otros aspectos.

Con respecto a las hora de contrato de los docentes, **Rodrigo Cornejo (OPECH)** cuestiona la forma de contratación del profesional docente, señalando que son contratados por hora, lo que precariza su labor. Por lo demás, se aleja de la forma de contratación de la mayoría de los demás profesionales. Por ejemplo, al estar contratados por 35 horas, es muy difícil que pueda aumentar su jornada por las horas restantes en otro establecimiento. Señala que debería establecerse el contrato con el establecimiento de jornada completa, o bien media jornada, evitando los profesores “taxi”⁴⁴. En relación a lo mismo, propone disminuir las horas de clases anuales (1.800 aproximadamente en Chile), que sobrepasan en mucho a la cantidad de horas de clases, por ejemplo, de los países con mejores resultados de la OCDE (800 horas).

Alejandra Martínez (Revolución Democrática) concuerda en establecer jornadas de trabajo, en vez de contratos por hora (jornada completa, media y cuarto de jornada, lo que supone modificar el estatuto docente), agregado que es necesario mejorar la relación de número de alumnos por sala, priorizando para ello los contextos de mayor vulnerabilidad, y disminuir la cantidad de alumnos por curso, siguiendo para ello los estándares que señalan las investigaciones mundiales (25 estudiantes como máximo) (OPECH).

INDICE

⁴⁴ Según el documento de la Biblioteca del Congreso Nacional “Número de cargos y promedio de horas cronológicas contratadas para la Función Docente”, el promedio de horas **por cargo** para desempeñar exclusivamente la función docente alcanza las 29,01 horas cronológicas. En el sector municipal promedia 30,05 horas cronológicas, mientras que el sector particular subvencionado promedia 28,87 horas cronológicas.

I. CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.....2

1) IDEA MATRIZ O FUNDAMENTAL DEL PROYECTO.....2

2) NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL.....2

3) VOTACIÓN EN GENERAL DEL PROYECTO DE LEY.....2

4) NORMAS QUE REQUIEREN TRÁMITE DE HACIENDA.....2

5) DIPUTADO INFORMANTE.....2

II. ANTECEDENTES DEL PROYECTO.....3

A) FUNDAMENTOS.....3

B) COMENTARIO SOBRE EL ARTICULADO DEL PROYECTO.....9

C) INFORME FINANCIERO.....14

D) INCIDENCIA EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE.....17

1. Constitución Política de la República.....17

2. Decreto con fuerza de ley N° 1, de 2009, del Ministerio de Educación.....18

3. Ley N° 20.129.....19

5. Decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998.....19

6. Ley N° 19.410.....20

7. Ley N° 19.598.....20

8. Ley N° 19.715.....21

9. Ley N° 19.933.....22

10. Decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio de Educación.....24

11. Decreto con fuerza de ley N° 2, de 2012, del Ministerio de Educación.....24

E) LEGISLACIÓN COMPARADA.....25

III. DISCUSIÓN Y VOTACIÓN EN GENERAL DEL PROYECTO.....39

A) PRESENTACIÓN DEL PROYECTO POR PARTE DEL MINISTRO DE EDUCACIÓN.....39

B) AUDIENCIAS.....51

C) MESA TRIPARTITA.....57

D) JORNADA TEMÁTICA.....85

E) VOTACIÓN EN GENERAL.....86

IV. TEXTO DEL PROYECTO DE LEY RECHAZADO POR LA COMISIÓN.....93

ANEXO: OPINIONES FORMULADAS POR ACADÉMICOS EN LAS AUDIENCIAS DE LA COMISIÓN.....145

I) FORMACIÓN INICIAL DOCENTE.....148

1. Requisitos de postulación.....149

2. Acreditación de carreras de pedagogía.....150

3. Exclusividad Universitaria para impartir Formación Inicial Docente.....151

4. Prueba INICIA obligatoria.....151

II) REGULACIÓN DEL INICIO DEL EJERCICIO DE LA DOCENCIA.....153

1. Mentoría.....153

2. Certificación.....156

3. Eliminación del artículo 46 g) de la Ley General de Educación.....157

III) DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.....157

1. Visión general sobre los Sistemas de Desarrollo Profesional Docente.....158

2. Tramos del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.....159

3. Beneficios salariales del Sistema de Desarrollo Profesional docente.....160

IV) SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE.....161

1. Evaluaciones estandarizadas.....162

2. Centralización v/s descentralización de la Evaluación Docente.....163

V) CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES.....164

1. Horas lectivas.....164

2. Otros aspectos.....165

