

## Contenidos Proyecto de Ley Desarrollo Profesional Docente

### I. Presentación

El proyecto de ley de Desarrollo Profesional Docente presentado por el gobierno de la Presidenta Bachelet, busca reconocer y fortalecer el rol fundamental que tienen y deben tener los profesores y profesoras en nuestro sistema educacional. Para ello considera: la formación inicial docente; los incentivos y apoyos necesarios con que los docentes deben contar a su ingreso de la carrera profesional; el desarrollo de una trayectoria profesional atractiva, que permita la especialización y que reconozca tanto el trabajo individual como el colaborativo; y remuneraciones y pensiones acordes con la máxima importancia de la labor docente.

Luego de sucesivas instancias de diálogo y trabajo colaborativo, el actual proyecto incorpora opiniones y aportes de especialistas, y una gran cantidad de sectores, organizaciones y actores, como el realizado por la comisión tripartita en que participaron diputados y diputadas, representantes del Colegio de Profesores, autoridades del Ministerio de Educación equipos técnicos.

Así, junto con dar a conocer estos contenidos, es fundamental reconocer y agradecer a todos y todas quienes con su experiencia, convicción y conocimientos, aportaron a que se haya aprobado la idea de legislar con un proyecto de ley de Desarrollo Profesional Docente más rico y coherente con un sistema educacional que debe basarse en la concepción de la educación como el derecho social que es.

Los puntos más relevantes que incorpora el proyecto de ley que desarrolla a continuación el siguiente documento, son los siguientes:

**1. Hace obligatoria y sube las exigencias a la formación inicial de los profesores.** Hoy día tenemos una gran cantidad de carreras de Pedagogía que no están entregando todas las herramientas que los profesores necesitan para ejercer la profesión. El proyecto contempla subir de manera importante las exigencias a las universidades en la formación de los profesores y también en la selección de los estudiantes de Pedagogía.

**2. Los nuevos profesores, una vez que ingresan a las escuelas, tendrán un mentor que los ayudará a insertarse en el ejercicio de la profesión.** Esto es muy importante en educación porque pese a las prácticas profesionales previas, es complejo insertarse y entender cómo funciona la comunidad escolar. Los profesores requieren para ello, apoyo a lo largo de su trayectoria, pero sobre todo al inicio.

**3. Aumento en las remuneraciones y construcción de una carrera atractiva.** Ello atraerá a muchas personas que teniendo vocación encontrarán una oportunidad de reconocimiento profesional a su labor.

**4. Mejora de las condiciones de trabajo y aumento importante de las horas no lectivas,** que los profesores tienen, por ejemplo, para preparar las clases. Para una educación de calidad se requiere que el profesor tenga tiempo para preparar las clases, evaluar los aprendizajes y mantener un contacto periódico con los niños y niñas, jóvenes y sus familias. El proyecto de ley aumenta de manera significativa ese espacio.

**5. Apoyo y perfeccionamiento de manera permanente a los profesores a lo largo del ejercicio profesional.** Hoy día existen cursos de perfeccionamiento para los profesores, pero la evidencia muestra que estos a veces no son lo suficientemente pertinentes a las necesidades de los profesores y de las escuelas. El proyecto de ley avanza hacia la consolidación de un proceso de apoyo continuo y coherente con las necesidades de los profesores y sus comunidades educativas.

A continuación, se describe cada uno de los componentes de este proyecto de ley.

## **II. Formación Inicial Docente**

El proyecto busca generar las condiciones para que llegar a ser profesor o profesora en nuestro país, sea un anhelo y efectivamente una opción que tomen los y las mejores estudiantes que egresan del sistema escolar. Para conseguir aquello, la nueva normativa establecerá requisitos más altos para cursar pedagogía, obligatoriedad del sistema de acreditación de estas carreras y una mayor vinculación con los colegios desde que los estudiantes comienzan su formación docente. Es así entonces, que este proyecto de ley pone un énfasis en asegurar una formación inicial docente de calidad y a la que accedan los jóvenes

que tengan mayores aptitudes y vocación. En ese sentido, la ley establecerá que quienes ingresen a las carreras de pedagogía tengan al menos 550 puntos en la PSU, o estén en el 30% superior del *ranking* de notas.

Por otra parte, el proyecto de ley define la obligatoriedad de la acreditación de las carreras de pedagogía ante el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), para su existencia. Si bien avanzamos en la definición de algunos criterios mínimos para esta acreditación, la futura reforma de la Educación Superior contendrá, en tanto, las nuevas normas de acreditación para las instituciones y carreras, definiendo criterios más específicos a este respecto.

### **III. Ingreso y tramos del Sistema de Desarrollo Profesional Docente**

Para ingresar al nuevo Sistema de Desarrollo Profesional Docente, denominado frecuentemente como Carrera Docente, el único requisito será haber obtenido el título profesional. El sistema será válido tanto para quienes se desempeñen en el sector público como en el particular subvencionado y les permitirá contar con una serie de herramientas que apoyen una inserción adecuada e integral en el sistema.

De este modo el proyecto de ley no solo establece requisitos y condiciones de acceso a la carrera, sino que garantiza al recién egresado el derecho a un sistema de inducción durante alguno de sus dos primeros años de trabajo, a cargo de mentores que, de preferencia, se desempeñen en el mismo establecimiento educacional que el profesor novel que vivirá el proceso de inducción.

Los mentores, serán profesores con experiencia y buen desempeño profesional, especialmente formados para guiar y acompañar a quienes están iniciando su vida laboral como docentes, y que tendrán también vínculo con la escuela, de tal modo que el proceso de inserción sea guiado con conocimiento y en función de la realidad local en que sucede.

La nueva Carrera Docente implica una trayectoria que se desarrolla en el marco de un sistema de desarrollo profesional que presenta constantes desafíos, por lo que contará con programas de formación permanente, gratuitos, consistentes con las necesidades de las comunidades educativas y sus planes de mejoramiento educativo, y respaldado por sistemas de reconocimiento. Haremos un especial

énfasis durante los primeros cuatro años de ejercicio profesional, pues sabemos las dificultades por las que atraviesa el docente novel, buscando con esta medida, entre otras, mejorar la retención de ellos en el sistema escolar.

Desde el punto de vista de la progresión, el Sistema de Desarrollo Profesional Docente estará compuesto por cinco tramos: Profesional Inicial, Profesional Temprano y Profesional Avanzado, (estos tres obligatorios), y Experto I y Experto II (tramos optativos). Haber recorrido los tres primeros tramos dará cuenta de un docente que habrá alcanzado un nivel de desarrollo profesional de alto nivel, y plenamente habilitado para ejercer también labores como director de escuela, inspector, entre otras, en la comunidad educativa. Una vez que un o una docente alcanza un nivel, no retrocede.

Los dos últimos tramos, niveles Experto I y Experto II, suponen una especialización mayor en cuestiones propias de la labor docente, y en consecuencia también niveles de remuneración más altos. Hoy, el único camino para mejorar las remuneraciones de un docente es ocupar cargos directivos y consiguientemente, salir del aula. Por ello, estos tramos del sistema, buscan principalmente retener en ese espacio a los docentes de mayor vocación y experticia.

#### **IV. Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional (SRDP)**

Para avanzar en la carrera, existirá un Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional (SRDP), que contempla: la aplicación de un instrumento de apreciación de los conocimientos específicos y pedagógicos, el que será atingente a la disciplina y nivel que imparte el docente; y la revisión de un “portafolio enriquecido” que **da cuenta de las prácticas didáctico-pedagógicas de los docentes, así como de su trabajo colaborativo en la escuela y el liceo, de acuerdo a las definiciones del Marco de la Buena Enseñanza.** Estos instrumentos permitirán reconocer y perfeccionar las destrezas y habilidades que los docentes requieren para lograr un cada vez mejor proceso de aprendizaje por parte de sus estudiantes.

El sistema de evaluación que se establece en el proyecto de ley, no introduce competencia entre los profesores ni promueve el desarrollo individual versus el colectivo. Por el contrario, parte de la base que en gran medida, las destrezas y

capacidades requeridas por el docente de manera individual en su quehacer, se desarrollan precisamente en la interacción entre los maestros, y entre estos y los distintos estamentos y actores de las comunidades educativas.

**El proyecto de ley deja establecido que los maestros que obtengan un resultado “competente” o “destacado” en esta prueba de contenidos-pedagógica, no deberán volver a rendirla en toda la carrera.**

Luego de haber recorrido el Tramo Inicial, al cuarto año de experiencia laboral, los profesores deberán elaborar el portafolio enriquecido y rendir el instrumento de conocimientos para optar a pasar al Tramo Profesional Temprano<sup>1</sup>. Las herramientas estarán diseñadas con una perspectiva orientadora y constructiva, de tal manera que la evaluación y sus resultados sean un recurso útil para el trabajo en el tramo que viene.

En caso de no contar con los requerimientos para acceder al Tramo Profesional Temprano, el docente contará con todo el acompañamiento formativo necesario para fortalecer los aspectos en que aún requiere de mayor aprendizaje y/o desarrollo de habilidades. El carácter constructivo del SRDP permitirá identificar claramente las áreas que el docente deba reforzar, pudiendo volver a realizar este proceso al cabo de los 4 años siguientes.

Si luego de estos ocho años el docente no alcanza el Tramo Profesional Temprano, este no podrá seguir ejerciendo la docencia en los establecimientos incorporados al Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional (SRDP).

Por otra parte, **quienes estando en el Tramo Profesional Inicial obtengan resultados destacados en el SRDP, podrán acceder de forma directa al Tramo Profesional Avanzado -el más alto de los obligatorios- sin pasar por el Profesional Temprano, quedando habilitados por ejemplo, para ejercer cargos directivos en los establecimientos educacionales.** En síntesis, desde el punto de vista temporal, un maestro podría ya al quinto año de ejercicio profesional, ingresar al Tramo Profesional Avanzado del sistema.

---

<sup>1</sup> El profesor o profesora podrá reemplazar la primera prueba, por los resultados de las pruebas ADVI o AEP, si es que así lo solicitan. La prueba AVDI, actualmente la rinden voluntariamente los docentes que hayan obtenido el grado Competente o Destacado en la Evaluación Docente. Del resultado en esta prueba deriva una bonificación salarial por desempeño que dura cuatro años.

**Este proyecto de ley valora e incorpora en la ponderación de la evaluación docente aspectos tales como acciones de innovación pedagógica e investigación de aula; la participación en espacios colectivos de investigación y reflexión con impacto en la comunidad educativa; perfeccionamiento acreditado y pertinente, y el ejercicio de tareas tales como profesor jefe de curso, mentor, coordinador de ciclo y subsector, asesor de centro de estudiantes, madres, padres y apoderados, entre otros.**

Con el fin de perfeccionar el sistema de evaluación docente, el Ministerio de Educación convocará a la mesa técnica establecida de en el estatuto docente y su reglamento sobre evaluación docente.<sup>2</sup>

## **V. Ingreso a la carrera de los actuales maestros en ejercicio**

Para el ingreso al nuevo Sistema de Desarrollo Profesional Docente de los profesores que estén en ejercicio, una vez aprobado y entrado en vigencia el actual proyecto de ley, se desarrollará un proceso de encasillamiento. En términos generales, quienes cuenten en ese momento con un portafolio evaluado con resultado insatisfactorio, serán encasillados en el Tramo Profesional Inicial. Por su parte, quienes tienen portafolios que han sido evaluados como “básico” serán encasillados en el Tramo Profesional Temprano, segundo tramo, del sistema. Los que tengan portafolio competente o destacado serán encasillados en el Tramo Profesional Avanzado.

**Ningún maestro verá disminuidos sus niveles de ingreso, ni mermadas sus condiciones de trabajo. Se entenderá el encasillamiento como la continuación de su desarrollo profesional que verá incrementado sus respaldos y herramientas de apoyo.**

Para cumplir con estas nuevas exigencias se fortalecerá y desconcentrará el CPEIP, aumentando su capacidad para formar mentores, entregándole mayores capacidades para apoyar el desarrollo profesional de los y las docentes a lo largo de su carrera, creando Consejos Locales de Desarrollo Profesional a lo largo de todo el territorio nacional, de los cuales ya se encuentran en proceso de

---

<sup>2</sup> Según establece el documento de Condiciones Básicas para Continuar la tramitación del proyecto de ley de Nueva Carrera Docente, de Junio 2015.

instalación 20 durante el presente año, para totalizar 42 Comités Locales de Desarrollo Profesional posteriormente.

## VI. Remuneraciones

En términos de remuneraciones, uno de los objetivos del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, está puesto en la búsqueda de hacer atractiva la profesión y de reconocer la complejidad de su labor. Asimismo, buscamos retener a los profesionales de la educación que se incorporan con vocación y talento a la ardua labor de educar, razón por la cual valoraremos el desempeño y la experiencia, especialmente de aquellos que trabajan en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios.

El paso de un tramo a otro supone una Asignación de Tramo de Desarrollo Profesional (ATDP), y significará remuneraciones más altas de las que ofrece el sistema actual a los maestros. Por ejemplo, al iniciar la vida laboral, hoy la renta total mínima de un docente para una jornada de 37 horas (promedio actual del sistema), es de 550 mil pesos (cifra aproximada). En el nuevo sistema y con las mismas condiciones, la remuneración recibida por el docente llegaría a los 800 mil pesos (cifra aproximada), siendo casi un 30% superior al actual. **Con todo, queremos que los docentes jóvenes y con talento progresen rápidamente, razón por la cual con los cambios introducidos al proyecto de ley mediante las indicaciones, buscaremos que logren alcanzar el millón de pesos en los primeros 5 años de ejercicio profesional. De este modo cumpliremos el compromiso de mejorar las rentas de los docentes jóvenes en sus primeros años de ejercicio para retenerlos y permitir que prefieran desempeñarse con alumnos prioritarios, aquellos que requieren de las mejores condiciones para superar las brechas de inequidad que nuestro sistema educativo posee.**

El salario docente que proponemos estará compuesto por la Renta Básica Mínima Nacional, la Bonificación de Reconocimiento Profesional y Asignación de Experiencia. Adicionalmente, en el marco del sistema de desarrollo profesional, existirá la Asignación de Tramo, la cual se compone de 3 elementos: experiencia<sup>3</sup>, progresión<sup>4</sup> y componente fijo para los últimos 3 tramos<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> El componente experiencia se considera tanto en el tramo como en la asignación de vulnerabilidad, razón por la cual ratificamos el acuerdo de que no hay menoscabo para los

Con todo lo antes señalado, cumpliendo los acuerdos alcanzados en la mesa de trabajo con la Comisión de Educación de la Cámara, por concepto de la Asignación de Experiencia y la Asignación de cada Tramo, el incremento de la remuneración de los profesionales de la educación por cada dos años de ejercicio profesional debidamente acreditado, no será inferior al 6,66% de la Renta Básica Mínima Nacional.

Se espera que los docentes avancen de tramo cada cuatro años. Así, al cabo de 9 años de ejercicio profesional, un docente debiera haber alcanzado ya el nivel Avanzado. Aquellos profesores que destaquen en su certificación al cuarto año de Carrera podrán pasar directamente del Tramo Inicial al Avanzado, por lo que llegarían al nivel esperado en solo cinco años de ejercicio docente.

Para mayor información el Ministerio de Educación ha dispuesto un simulador que permite calcular las remuneraciones a las que accederían los profesores con los criterios de la Nueva Carrera Docente que presenta el proyecto de ley. Este está disponible en línea en el sitio [www.mineduc.cl/simulador/](http://www.mineduc.cl/simulador/)

## VII. Condiciones de desempeño

Este nuevo sistema asegurará también más horas no lectivas para preparar las clases y realizar trabajo pedagógico fuera del aula. Ello significa que en la relación de 65/35, en una jornada de 36 horas 24 serán horas en el aula y 12 para el trabajo fuera de ella. **El proyecto asegurará que las horas no lectivas sean utilizadas en labores propias del desarrollo profesional docente.**

En una primera etapa, mediante la flexibilización del uso de la Subvención Escolar Preferencial (SEP), la proporción de horas no lectivas aumentará al 40% en el Primer Ciclo de la Enseñanza Básica de los establecimientos educacionales que tengan una alta concentración de estudiantes prioritarios. En una segunda etapa,

---

docentes en sus derechos actuales, pues con todo la experiencia siempre será, en total, el 6,66% actual o más.

<sup>4</sup> Refiere a la Asignación de cada uno de los tramos de desarrollo profesional que aumentan consecutivamente.

<sup>5</sup> Complemento de renta para docentes ubicados en los tramos Profesional Avanzado, Experto I y Experto II.



se seguirá avanzando, hasta incluir en esta proporción a todo el sistema escolar, mediante un mecanismo de financiamiento adicional que quedará expresamente definido en la ley, y que estará asociado a uno o más indicadores económicos nacionales definidos en la ley.

### **VIII. Incorporación de las Educadoras de Párvulos**

El 60% de las Educadoras de Párvulos -que corresponden a las que trabajan con niños y niñas de Kínder y Pre Kínder - se incorpora junto con el total de profesores una vez promulgada la ley. El 40% restante -que corresponde a las educadoras que trabajan con niños y niñas de 0-4 años-, se incorporarán una vez que esté establecido el Marco de Buena Enseñanza y los dispositivos curriculares que permitan su evaluación y reconocimiento.

### **IX. Acceso a la carrera de docentes que se encuentran actualmente en el sistema**

**Los profesores que se encuentran actualmente en el sistema, serán encasillados en uno de los cinco tramos propuestos en el proyecto de ley, y en ningún caso verán reducidas sus actuales remuneraciones ni su proyección futura, pues aquellos que queden en tramos que no posean el nivel de salario que hoy perciben, será mediante una planilla suplementaria que los niveles salariales actuales se mantendrán respetando antigüedad y perfeccionamiento.**

En relación a los profesores que están prontos a jubilar, **se aumenta de 5 a 10 años el periodo en el cual los profesores podrán optar a permanecer en el actual Estatuto Docente, eliminándose la obligación de presentar su renuncia voluntaria al momento de cumplir con la edad de jubilar.**

Para todos aquellos docentes que decidan voluntariamente no ingresar a la carrera, su remuneración actual se verá incrementada conforme el reajuste anual del sector público y la actual asignación de experiencia.

### **X. Costos del Proyecto**

Todos estos cambios significarán un enorme esfuerzo fiscal: una inversión anual de 2.300 millones de dólares.

**Este nuevo Sistema de Desarrollo Profesional Docente, es coherente con el compromiso por una educación de calidad para todos y todas, y da cuenta de una sociedad que se hace cargo de generar las condiciones para que profesores y profesoras puedan realizar el trabajo de excelencia que requiere garantizar el derecho a una buena educación de calidad para los niños, niñas y jóvenes del país.**