

## Contenidos Proyecto de Ley Desarrollo Profesional Docente Santiago, 28 de julio de 2015

### 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 ha incorporado opiniones y aportes de especialistas y de 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 y 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 un proyecto de ley de Desarrollo Profesional Docente más rico y coherente, que responda a 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 son los siguientes:

**1. Hace obligatoria y aumenta las exigencias a la formación inicial docente.** Hoy 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 ingresen 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 apoyo a lo largo de su trayectoria, pero sobre todo al inicio.

**3. Aumento en las remuneraciones y construcción de una carrera atractiva.** El aumento de las remuneraciones para la carrera de pedagogía en general, pero específicamente en el inicio de ésta, 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, 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 éstos 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. Así, este proyecto de ley pone 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. 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 sólo establece requisitos y condiciones de acceso a la carrera, sino que garantiza al recién egresado el derecho a un sistema de inducción durante su primer año de trabajo, a cargo de mentores.

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. Los mentores 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.

Desde el punto de vista de la progresión, el Sistema de Desarrollo Profesional Docente estará compuesto por cinco tramos: Inicial, Temprano, Avanzado,

(obligatorios), Superior y Experto (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 Superior y Experto, suponen una especialización mayor en cuestiones propias de la labor docente, y en consecuencia 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 contemplará: la aplicación de una prueba de conocimientos en materia de contenidos, y la revisión de un “portafolio enriquecido” que **dará 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 y rendir una prueba de conocimientos para avanzar al Tramo Temprano<sup>1</sup> de la Carrera. 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 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 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 Inicial obtengan resultados destacados en el SRDP, podrán acceder de forma directa al Tramo Avanzado -el más alto de los obligatorios- sin pasar por el 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 Avanzado del sistema.

**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.**

---

<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.

Con el fin de perfeccionar el sistema de evaluación docente de la nueva carrera, el Ministerio de Educación convocará a la comisión técnica que el propio reglamento de la evaluación reconoce. Así, se conformará la mesa de evaluación y revisión de la Evaluación Docente, donde participará el Mineduc, el Colegio de Profesores, académicos nombrados por le CPEIP y sostenedores públicos.

## **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 Inicial. Por su parte, quienes tienen portafolios que han sido evaluados como “básico” serán encasillados en el Tramo Temprano, segundo tramo, del sistema. Los que tengan portafolio competente o destacado serán encasillados en el Tramo 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.**

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.

## **VI. Remuneraciones**

En términos de remuneraciones, los mayores incentivos del Sistema de Desarrollo Profesional Docente están puestos en la búsqueda de hacer atractiva la profesión y de reconocer la complejidad de su labor.

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, hoy la renta total mínima de un docente que se inicia en la vida laboral es de aproximadamente 550 mil pesos, para una jornada de 37 horas (promedio actual del sistema). 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.

**Mientras el docente está dentro de un mismo tramo, su salario se incrementa de acuerdo a los bienes que acumula y al reajuste de salarios del sector público de cada año. Esta asignación de antigüedad aumenta con el ascenso de tramos.**

Se espera que los docentes avancen de tramo cada cuatro años. Así, al cabo de 10 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 sólo 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. Éste 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, 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.

### **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. 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.**