



Ministerio de
Educación

Gobierno de Chile



PROYECTO DE LEY

NUEVA CARRERA DOCENTE

SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE



CARACTERÍSTICAS GENERALES Y OBJETIVOS

La nueva Carrera Docente está concebida como un desarrollo continuo de la profesión, considerando aspectos centrales de la formación inicial y el desarrollo profesional.

Tiene por objeto atraer a personas destacadas y con vocación a la profesión docente, retener a los mejores profesores e incentivar a todos a realizar su mejor esfuerzo y a su desarrollo profesional continuo. Se busca construir una profesión con el más alto nivel de conocimientos y habilidades, asociada a la responsabilidad y autonomía profesional. Para ello, se propone un sistema más exigente pero al mismo tiempo más estimulante, que combina, por una parte, la adquisición de habilidades, conocimientos y experiencia y, por otra parte, el desempeño del docente en el establecimiento.

LINEAMIENTOS GENERALES

- Mayores exigencias a la entrada de la carrera profesional docente.
- Desarrollo profesional y remuneraciones atractivas asociadas a conocimientos, habilidades, desempeño y experiencia.
- Mejora de las remuneraciones, en línea con las de profesiones afines.
- Sistema mixto de evaluación:
 - Centralizado: certifica conocimientos y habilidades.
 - Descentralizado: evalúa desempeño en la sala de clases.
- Posibilidad de desvincular a docentes con bajo desempeño.
- Disminución de las horas lectivas para todos los docentes del sector subvencionado.
- Mayor autonomía a los directores para gestionar sus establecimientos con liderazgo.

¿A QUIÉNES BENEFICIA?

RECIÉN EGRESADOS Y ACTUALES DOCENTES

La nueva carrera rige obligatoriamente para todos los nuevos docentes del sector municipal que se incorporan por primera vez. Es voluntaria para los actuales docentes del sector municipal, quienes sólo deberán rendir la prueba que les permita acceder al nivel de desarrollo profesional que les corresponda.

Para los nuevos docentes del sector particular subvencionado, al igual que para los del sector municipal, será obligatorio cumplir con las nuevas exigencias para ejercer como docentes en establecimientos financiados con aportes estatales: haber rendido la prueba de selección universitaria (PSU), título de una carrera acreditada y aprobar el examen inicial de excelencia profesional docente. En línea con las



nuevas exigencias, se aumenta el salario mínimo para todos los nuevos docentes del sector subvencionado. Voluntariamente, los docentes de los establecimientos particulares subvencionados con el acuerdo del sostenedor podrán acogerse al sistema de promoción y desarrollo profesional de la nueva carrera.

Por último, tanto para los nuevos docentes como para los actuales del sector subvencionado (particular subvencionado y municipal) se disminuye la proporción de horas lectivas de 75% a 70%, equivalente a dos horas menos para una jornada de 44 horas.

FASES DE LA CARRERA DOCENTE

I. FORMACIÓN INICIAL

Con el fin de restituir el prestigio de la profesión docente, atraer a personas más calificadas a ella y mejorar la calidad de los futuros docentes, se aumentan las exigencias de la formación inicial y se mantienen los incentivos para atraer a los más talentosos a la formación pedagógica, en línea con la experiencia de los sistemas exitosos.

Las nuevas exigencias para los futuros docentes que deseen trabajar en establecimientos subvencionados por el Estado (particulares subvencionados y municipales) son:

1. PSU rendida obligatoria.
2. Título de carrera acreditada.
3. Aprobar examen inicial de excelencia profesional docente.

Se crea el examen inicial de excelencia profesional docente, equivalente a la actual prueba Inicia, que mide conocimientos y habilidades mínimas para el ejercicio de la profesión. Se perfeccionará el instrumento y se exigirá un puntaje mínimo para poder desempeñarse como docente en los establecimientos que reciban subvención del Estado. Además, este instrumento entrega información tanto a las facultades de pedagogía como a los estudiantes y sus familias sobre la calidad de los diferentes programas de pedagogía que se imparten.

Este proyecto se complementa con otras iniciativas del Ministerio de Educación (MINEDUC), que buscan elevar la calidad de las carreras de pedagogía, como por ejemplo el perfeccionamiento del sistema de acreditación; continuar con la Beca Vocación de Profesor, incentivando a los alumnos sobre 600 puntos PSU a estudiar carreras de pedagogía; y fomentar los convenios de desempeño para las facultades de educación, apoyándolas para realizar las transformaciones necesarias.

II. DESARROLLO PROFESIONAL

La nueva carrera docente debe poder atraer y retener a jóvenes capaces y con vocación, estimular a que todos hagan su mayor esfuerzo, entregar las condiciones para que los profesores se desarrollen profesionalmente durante toda la carrera y reconocer el mérito. Para ello plantea lo siguiente:

1. Selección: Se perfecciona el proceso de selección de los docentes titulares en los establecimientos municipales, poniendo fin a la dilución de responsabilidades entre el sostenedor, el director y la comunidad escolar. El nuevo sistema empodera al director para que junto con su equipo técnico pedagógico pueda seleccionar a los docentes más adecuados a sus necesidades.

- Quienes postulan a los concursos públicos para llenar una vacante para profesor titular deberán cumplir con los requisitos del perfil profesional elaborado por el director del establecimiento y su equipo técnico-pedagógico con acuerdo del sostenedor. Este perfil será difundido junto con el llamado a concurso. El MINEDUC creará un banco de perfiles profesionales considerando distintas características (vulnerabilidad, zona geográfica, tipo de educación, etc.), para quienes lo requieran. Además, creará un banco de instrumentos para evaluar los distintos ítems a considerar en el perfil.

- La evaluación y selección de los candidatos se realizará por una Comisión Calificadora de tres integrantes: (i) director del establecimiento, (ii) jefe de la Unidad Técnico Pedagógica (UTP) y (iii) un profesional elegido por el director, que se desempeñe en alguno de los establecimientos educativos dependientes de la municipalidad.
- La Comisión seleccionará al docente para llenar la vacante según los criterios y estándares objetivos incluidos en el perfil.
- El sostenedor tendrá derecho a veto por razones fundadas en el no ajuste al perfil buscado.
- Esta mayor autonomía de los directores es necesaria para una gestión eficiente y con liderazgo, autonomía que por lo demás gozan los directores de establecimientos particulares. Las mayores atribuciones de los directores exigen personas a la altura de las responsabilidades. Las modificaciones que introduce la ley de Calidad y Equidad de la Educación al cargo de director (procesos de selección más exigentes, mejores remuneraciones y convenios de desempeño), así como el plan de formación de directores de excelencia y las nuevas instituciones, Agencia de la Calidad y Superintendencia de Educación, que tienen por tarea evaluar la calidad de los establecimientos educacionales y fiscalizar el buen uso de los recursos fiscales así como el cumplimiento de las normas que exige la ley, dan las garantías necesarias para depositar nuestra confianza en ellos.

2. Sistema de desarrollo profesional: Está basado en escalafones, asociados a conocimientos, habilidades, experiencia y desempeño del docente en aula. Será un sistema mixto, con una parte centralizada, a cargo del MINEDUC, y otra descentralizada, a cargo de cada director y sostenedor. La participación en el sistema de evaluación será obligatoria.

A) Evaluación Docente: conocimientos y habilidades

Basada en escalafones que representan distintos niveles de desarrollo profesional, asociados a mayores conocimientos, habilidades y experiencia, y, por tanto, a mayores grados de preparación de los docentes. Es administrada por el MINEDUC.

1. Existen cuatro niveles de desarrollo profesional: inicial, preparado, avanzado y experto.



2. Cada nivel estará asociado a un determinado perfil o descripción de las habilidades y conocimientos pertinentes a cada nivel.

3. El sistema es administrado centralmente por el Ministerio de Educación.

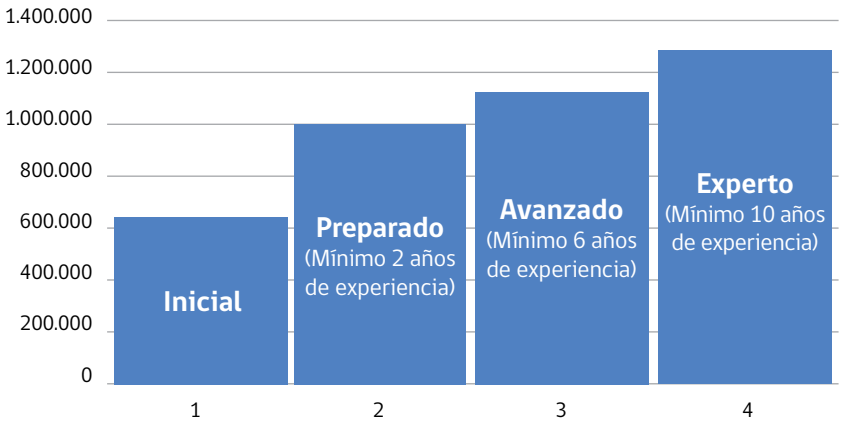
4. Se avanza en base a los resultados de la evaluación docente realizada por MINEDUC y los años de experiencia. La evaluación tiene como objetivo medir si los docentes poseen las habilidades y conocimientos correspondientes a cada nivel de desarrollo.

Para pasar de un tramo a otro, además de aprobar la evaluación correspondiente, se deberá acreditar una experiencia mínima.

- Los docentes sin experiencia profesional, que se incorporen a la dotación municipal, deberán ingresar al nivel de desarrollo inicial y permanecer dos años en dicho tramo antes de rendir la prueba que los habilita para pasar al nivel de desarrollo siguiente.
- Será necesario permanecer cuatro años en los niveles de desarrollo preparado y avanzado, respectivamente, para poder acceder a rendir la prueba que habilita acceder a los niveles siguientes.
- Los docentes con experiencia profesional que se incorporen a la nueva carrera tendrán derecho a rendir la prueba que les corresponda según los años de experiencia acreditados al momento de su incorporación. (Dos años para pasar al nivel de “preparado”, seis años para “avanzado” y diez años para “experto”).
- Los docentes en los niveles de desarrollo “preparado”, “avanzado” y “experto” deberán re acreditar sus habilidades y conocimientos cada cinco años. En caso de no poder acreditarlos, deberán descender de nivel.
- Los docentes del nivel de desarrollo inicial, que no hayan logrado acceder al nivel de desarrollo preparado durante ocho años consecutivos, deberán abandonar la dotación municipal.



Niveles de desarrollo profesional docente y salarios mínimos a los 12 años de servicio para jornada de 44 horas



* Pesos 2012. No están incluidas las asignaciones por Zona, Desempeño Difícil, Profesor Encargado ni SNED.

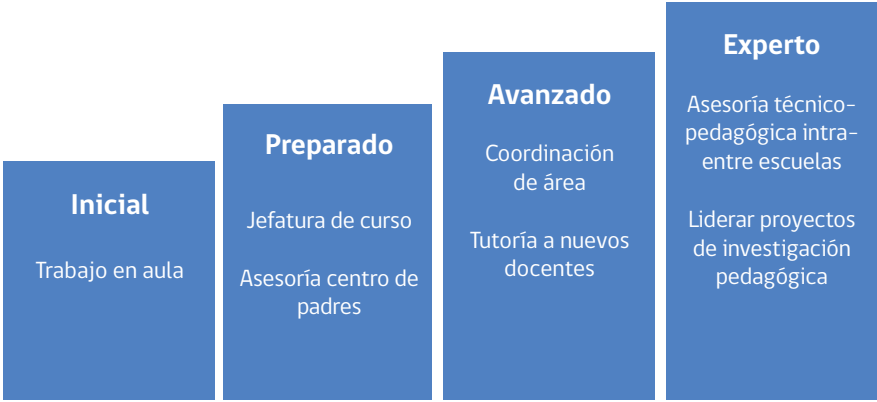
5. Cada nivel de desarrollo estará vinculado tanto a beneficios económicos como no económicos:

- **Beneficios económicos:** Cada tramo contará con un perfil mínimo de remuneración determinado por el MINEDUC, creciente según experiencia.
- **Beneficios no económicos:** Los docentes que estén mejor preparados para asumir mayores responsabilidades podrán acceder a tramos superiores y así avanzar en sus carreras docentes en cada establecimiento, como por ejemplo: jefatura de área, coordinación académica, programación curricular, asesoría a centro de alumnos o padres y apoderados, unidad técnico pedagógica, tutoría de nuevos docentes, liderazgo local, entre otras.



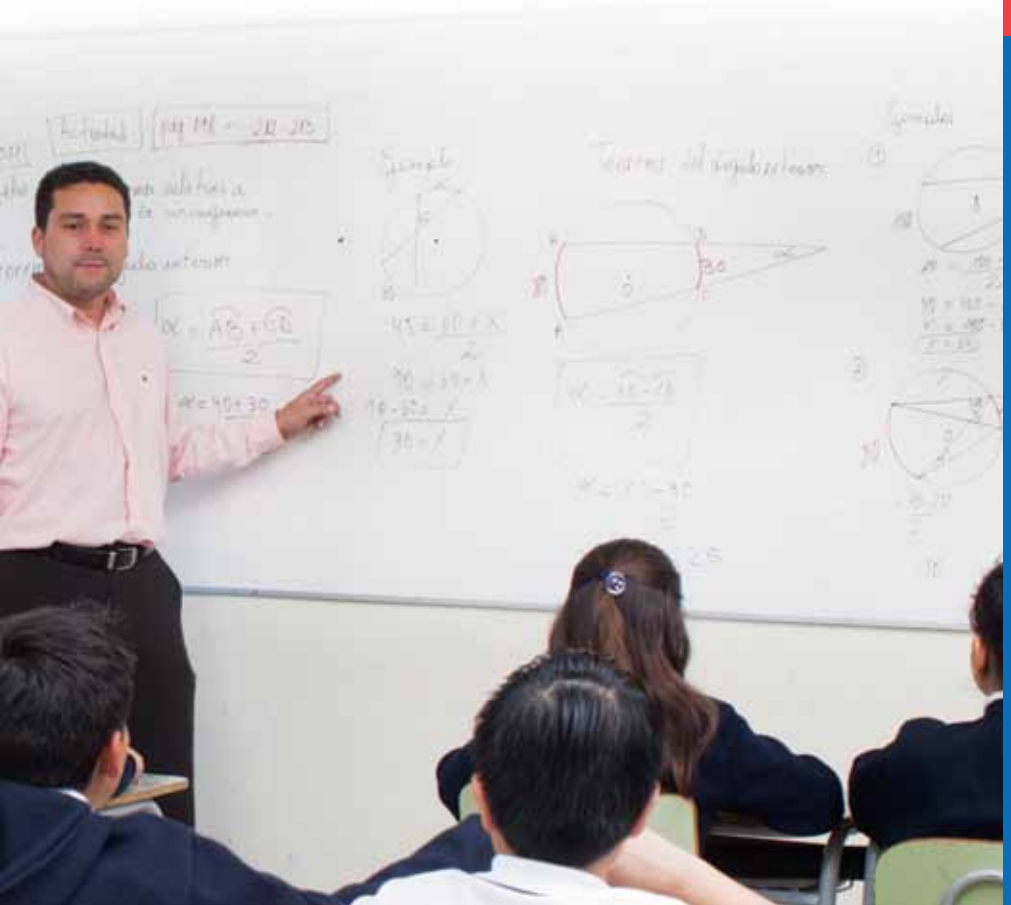
La asignación de dichas funciones y responsabilidades a los docentes de cada establecimiento deberá considerar el nivel de desarrollo de cada docente, así como su desempeño en el aula, y será determinada por el director del establecimiento junto a su equipo técnico pedagógico. Cada una de estas funciones podrá contemplar asignaciones económicas complementarias.

Ejemplo de posibles responsabilidades y funciones según Nivel de Desarrollo Profesional



B) Evaluación Docente: desempeño en aula

- 1) Obligatorio:** Todo sostenedor deberá contar con un sistema de evaluación y desarrollo profesional para todos los docentes de sus establecimientos.
- 2) El sistema deberá ser transparente:** conocido por la comunidad escolar en cuanto a sus instrumentos, criterios y consecuencias asociadas.
- 3) Diseño:** Cada sostenedor, junto con los directores de sus establecimientos, deberá diseñar un sistema de evaluación con las siguientes características:



- a. El sistema de evaluación debe ser transparente (conocido por los docentes) en cuanto a sus instrumentos, aspectos a evaluar, periodicidad, integrantes del comité evaluador y consecuencias.
- b. El desempeño de los docentes será evaluado anualmente.
- c. La evaluación a nivel de establecimiento se realizará por un comité evaluador compuesto por el director junto con su Jefe UTP, sin perjuicio de que puedan participar otros profesionales del establecimiento seleccionados por el director (tales como jefe de área o docente destacado, etc.).
- d. El sostenedor deberá agrupar a sus docentes en cuatro categorías de desempeño. La categoría de mejor desempeño no podrá concentrar a más de 20% de la dotación. La segunda categoría podrá contener entre 30% y 40% de los docentes, y la tercera categoría no podrá agrupar a más de 35% de los docentes. Sólo las dos categorías superiores estarán vinculadas a una compensación económica obligatoria. El bono de la categoría superior estará fijado por ley, el bono de la segunda categoría lo fijará cada sostenedor.
- e. Consecuencias asociadas a los resultados de la evaluación:

Positivas:

- Bonos por buen desempeño.
- Acceso a nuevas responsabilidades dentro del establecimiento. Los resultados de la evaluación de desempeño en aula (tomando como base los resultados de la evaluación de conocimientos y habilidades (niveles de desarrollo)) se considerarán para la asignación de nuevas responsabilidades o funciones a los docentes de cada establecimiento, en caso que el director con acuerdo del sostenedor lo estime conveniente. Estas podrán estar remuneradas con un valor hora distinto a las horas de docencia en aula, según el sistema de cada sostenedor, las que serán remuneradas con cargo a la asignación por necesidad del proyecto educativo.

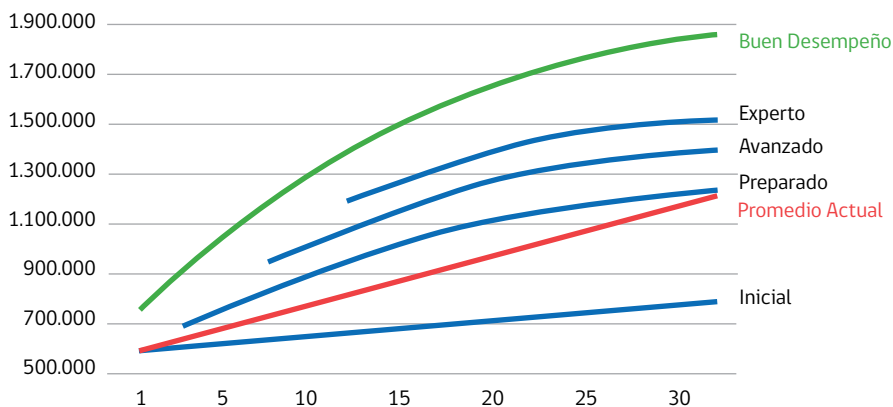
Estas nuevas funciones podrán asumirse total o parcialmente, es decir, serán compatibles con las de docente de aula. En este último caso, los docentes podrán destinar horas de su contrato a responsabilidades fuera del aula, las que deberán ser remuneradas según sea el sistema de desarrollo profesional de cada sostenedor.

Estas nuevas funciones podrán ser: jefe de área, coordinador académico, jefe de departamento, planificador curricular, encargado de proyecto, desarrollo de taller, profesor tutor, orientador, supervisor pedagógico, evaluador, coordinador de formación, planificador académico, coordinador, asesor del centro de alumnos y centro de padres, maestro tutor de docentes nuevos, etc.

- Asignación por necesidad del proyecto educativo. El director con acuerdo del sostenedor podrá determinar asignaciones especiales por necesidad del proyecto educativo, como por ejemplo vulnerabilidad, lugar geográfico, escasez de docentes de la disciplina, funciones administrativas o de mayor responsabilidad, etc.
- Otros beneficios no económicos: reducción de horas lectivas, desarrollo de proyectos de investigación, becas para realizar cursos de postgrados como máster o doctorados, cursos de perfeccionamiento, pasantías, etc

Negativas: tales como pérdida del bono, despido, obligación de asistir a cursos de perfeccionamiento o fortalecimiento, abandono de aula, etc. El director con acuerdo del sostenedor podrá desvincular a los docentes con bajo desempeño según lo establecido en el sistema de evaluación de desempeño de cada sostenedor pagando la indemnización correspondiente.

Perfil de remuneraciones según nivel de desarrollo profesional y buen desempeño (44 horas)



* Pesos 2012. No están incluidas las asignaciones por Zona, Desempeño Difícil, Profesor Encargado ni SNED.

C) Estructura Salarial:

La planilla de pago de los docentes se simplifica, eliminándose muchas de las asignaciones hoy existentes, trasladándose esos dineros directamente al ingreso mínimo.

1. Ingreso mínimo por perfil: es la remuneración mínima para cada nivel de desarrollo de la carrera docente, creciente con la experiencia hasta los 30 años de servicio, determinado centralmente. Para los particulares subvencionados rige el valor hora del primer año del nivel inicial.



2. Asignación por responsabilidad: otorgada a directores, directivos y jefes de UTP, determinada centralmente en base a ley 20.501.

3. Bono por desempeño: el docente recibirá una asignación por buen desempeño en base a los resultados de la evaluación de desempeño en aula.

4. Asignación por necesidad del proyecto educativo: los docentes podrán recibir otras asignaciones por motivos que defina el director/sostenedor, como por ejemplo: vulnerabilidad, zona geográfica, escasez de profesionales en ciertas materias, funciones con mayores responsabilidades, etc.

5. Zona: se mantiene para a todos los docentes que se desempeñan en zonas específicas, determinada centralmente.

6. Otras centralizadas:

- SNED
- Asignación por Desempeño en Condiciones Dificiles
- Bonificación para profesor encargado

Todas las demás asignaciones actuales se eliminan para los nuevos docentes del sector municipal (SAE, AVDI, AEP, perfeccionamiento, BRP, etc.).

Los perfiles económicos para cada nivel de desarrollo se reajustan anualmente según el sector público.

La nueva estructura salarial privilegia el desempeño del docente por sobre la antigüedad y las remuneraciones de los nuevos docentes están, en promedio, en línea con lo que perciben en promedio profesionales de carreras afines.

El salario inicial se aumenta a \$ 600.000 para una jornada de 44 horas. Los tres niveles de desarrollo superiores (preparado, avanzado y experto) tienen remuneraciones mínimas considerablemente superiores a la remuneración promedio actual. Las remuneraciones mínimas de cada perfil se complementan con el bono por buen desempeño que entrega cada director. Esta asignación complementaria y obligatoria permitirá que un porcentaje importante de docentes (entre 30% y 60%) perciba una remuneración equivalente la de profesionales destacados de carreras afines. La proporción en que aumenta la remuneración de cada nivel de desarrollo en relación al salario actual es la misma para jornadas menores de 44 horas.

Sector Municipal 44 horas	Salario Actual	Salario Propuesto (Promedio)	Variación
Mínimo			
Inicial (1º año)	\$ 574.000	\$ 600.000	4,5%
Inicial	\$ 893.000	\$ 708.000	-21%
Preparado		\$ 1.036.000	16%
Avanzado		\$ 1.250.000	40%
Experto		\$ 1.435.000	61%
PROMEDIO	\$ 1.035.000	\$ 1.336.000	29%

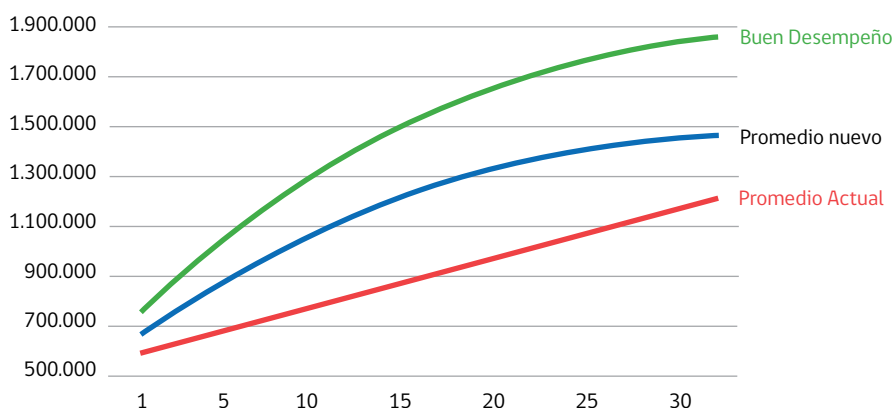
* Pesos 2012.

El salario de los docentes de buen desempeño en la nueva carrera aumenta considerablemente en relación con las remuneraciones de los docentes de buen desempeño actual, independiente del número de horas de su contrato. Además, la proporción de los docentes de buen desempeño que actualmente obtienen la remuneración indicada en la tabla es considerablemente menor a la propuesta en la nueva carrera.

Sector Municipal 44 horas	Salario Actual (Incluye ADVI)	Nuevo Salario		Variación respecto a salario actual	
		Avanzado	+ bonos de desempeño	Avanzado	+ bonos de desempeño
Año 6	\$ 762.171	\$ 952.020	\$ 1.240.012	25%	64%
Año 10	\$ 847.123	\$ 1.064.858	\$ 1.448.994	26%	71%
Año 12	\$ 888.854	\$ 1.118.766	\$ 1.522.349	26%	71%
Año 14	\$ 937.608	\$ 1.175.404	\$ 1.599.418	25%	71%

* Pesos 2012. No están incluidas las asignaciones por Zona, Desempeño Difícil, Profesor Encargado ni SNED.

Remuneraciones actuales y propuestas (44 horas)



* Pesos 2012. No están incluidas las asignaciones por Zona, Desempeño Difícil, Profesor Encargado ni SNED.

III. DISMINUCIÓN DE LAS HORAS LECTIVAS

Para todos los docentes del sector subvencionado (municipal y particular), tanto para quienes se rijan por el actual Estatuto Docente como para quienes se incorporen a la nueva carrera, se reduce en 5 puntos porcentuales la proporción de horas lectivas, pasando de 75% a 70%, equivalente a dos horas menos para jornadas de 44 horas.

IV. FORMACIÓN CONTINUA

Los profesionales de la educación tienen derecho a seguir desarrollándose profesionalmente a lo largo de toda su carrera. El Ministerio de Educación considera fundamental acompañar a los docentes en su desarrollo profesional por medio de los programas de formación continua, los que tienen por objeto entregar a los profesores las herramientas necesarias para su desarrollo integral y buen desempeño. Actualmente, el MINEDUC por medio del CPEIP, está abocado a mejorar la oferta de programas de perfeccionamiento considerando las necesidades de los docentes y, en el futuro, alinear la oferta con los perfiles para cada nivel de desarrollo profesional.

