

NUEVA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE



Ministerio de
Educación

Gobierno de Chile

VIERNES 15 DE JUNIO 2012

DIAGNÓSTICO

- Estudiantes pedagogía: 50% inferior de aptitudes y conocimientos según PSU.
- Egresados de pedagogía: carencias importantes en áreas fundamentales de su formación según prueba Inicia (68% fue el promedio de respuestas incorrectas en la prueba de matemática).
- La estructura salarial actual de los docentes no es atractiva para personas de alto rendimiento, pues:
 - i) Aumenta casi exclusivamente por experiencia.
 - ii) No existe dispersión salarial por desempeño.
 - iii) Las remuneraciones son, en promedio, más bajas que las de profesiones afines.
- Los directores no cuentan con las atribuciones necesarias para dirigir con liderazgo y eficiencia sus establecimientos.
- Los profesores no disponen de tiempo suficiente para la preparación de sus clases, diseño de evaluaciones y corrección de pruebas.

EVIDENCIA INTERNACIONAL



La evidencia internacional indica que los docentes y directores son los factores más relevantes al interior del establecimiento para lograr educación de calidad. Los sistemas de mejor desempeño a nivel mundial se caracterizan por poseer:

- Procesos selectivos al inicio de la formación inicial.
- Formación inicial rigurosa, entregando a los futuros docentes sólidos conocimientos disciplinarios y efectivas competencias pedagógicas.
- Remuneraciones atractivas, sobre todo al inicio de la carrera, en línea con las de otras profesiones universitarias.
- Directores empoderados que gestionan su establecimientos con liderazgo.



OBJETIVO



La nueva Carrera Profesional Docente es más exigente y atractiva, y busca:

- Atraer a los mejores.
- Retener a los mejores.
- Incentivar a que todos hagan su mejor esfuerzo y se formen continuamente.
- Entregar mayor autonomía a los directores.



NUEVA CARRERA



- 1. INGRESO**
- 2. SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL
DOCENTE**
- 3. REMUNERACIONES**
- 4. CAUSALES DE SALIDA**
- 5. FINANCIAMIENTO**
- 6. VIGENCIA Y TRANSICIÓN**



1.- INGRESO



1. INGRESO: AUMENTO DE LAS EXIGENCIAS

1.1 REQUISITOS DOCENTES SECTOR MUNICIPAL Y SUBVENCIONADO:

- PSU rendida
- Puntaje mínimo prueba Inicia
- Título de una carrera acreditada

1.2 REFORMA AL SISTEMA DE CONCURSOS EN EL SECTOR MUNICIPAL:

- **Basada en perfil profesional:** definido por director con Jefe UTP y ratificado por sostenedor.
- **Comisión calificadora:** (Director, Jefe UTP y profesional de la dotación elegido por director) evalúa postulantes y selecciona.
- **Sostenedor aprueba propuesta de la Comisión.**



2. SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

2. DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

1. PARA TODOS LOS DOCENTES SE DISMINUYEN LAS HORAS LECTIVAS.

- La nueva proporción de horas lectivas/no lectivas es: 70/30

2. SISTEMA DE CERTIFICACIÓN CENTRALIZADO: CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES

- A cargo del Ministerio de Educación.
- Acredita 4 niveles.
- Exige re-acreditarse cada cinco años.
- Consecuencias asociadas:
 - Distintos perfiles salariales para cada nivel.
 - Beneficios no económicos asociados a cada nivel.
 - Causal de salida: permanencia en nivel inicial por 8 años consecutivos.

3. SISTEMA DE EVALUACIÓN DESCENTRALIZADO: DESEMPEÑO

- A cargo de cada director y equipo técnico pedagógico.
- Evalúa el desempeño del docente en el aula a través de 4 categorías.
- Evaluación anual y obligatoria.
- Consecuencias asociadas:
 - Las dos categorías superiores están asociadas a bonos y beneficios no económicos.
 - Posibilidad de desvincular a docentes con bajo desempeño.

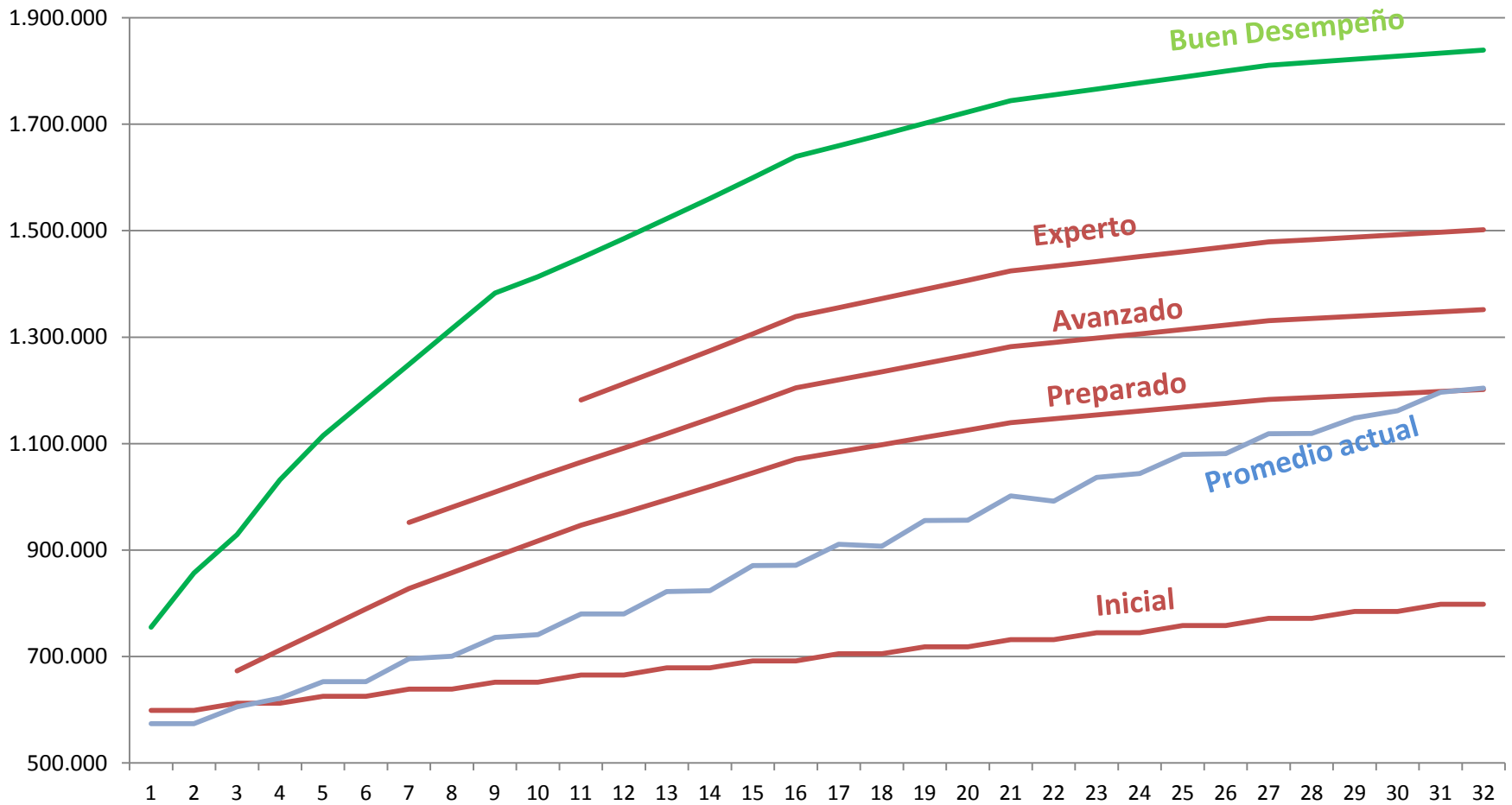
3. REMUNERACIONES



3. REMUNERACIONES



Remuneraciones actuales y propuestas (44 hrs)



3. COMPOSICIÓN REMUNERACIONES



1. Salario.

- Varía de acuerdo al nivel de desarrollo y la experiencia.
- Disminuye peso de la antigüedad.
- Promedio nueva carrera coincide con la mediana de profesiones afines.
- Se aumenta el salario mínimo inicial a \$600.000.

2. Bonos anuales de desempeño

- Determinados por el director en base a la evaluación descentralizada.
- Un porcentaje importante de docentes (entre 30% y 60%) recibe este tipo de incentivos.
- Esto implica un aumento de los salarios de hasta un 71% para docentes de buen desempeño y con 10 años de experiencia.

3. Otras.

- Actualmente existentes, que mantienen valor y características:
 - Zona
 - Desempeño Difícil
 - Profesores Encargados
- Adicionales:
 - Necesidades del proyecto educativo



3. REMUNERACIONES.

- Los salarios docentes se reajustarán anualmente de acuerdo a la USE.
- El salario promedio de la nueva carrera está 29% sobre el salario promedio actual del sector municipal.

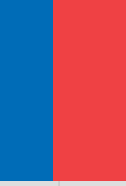
| Sector Municipal (44 hrs) | Salario Actual | Salario Propuesto (promedio) | Variación |
|---------------------------|----------------|------------------------------|-----------|
| Mínimo: | | | |
| -Inicial (1° año) | \$574.000 | \$600.000 | 4,5% |
| -Inicial | \$893.000 | \$708.000 | - 21% |
| -Preparado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

3. REMUNERACIONES.

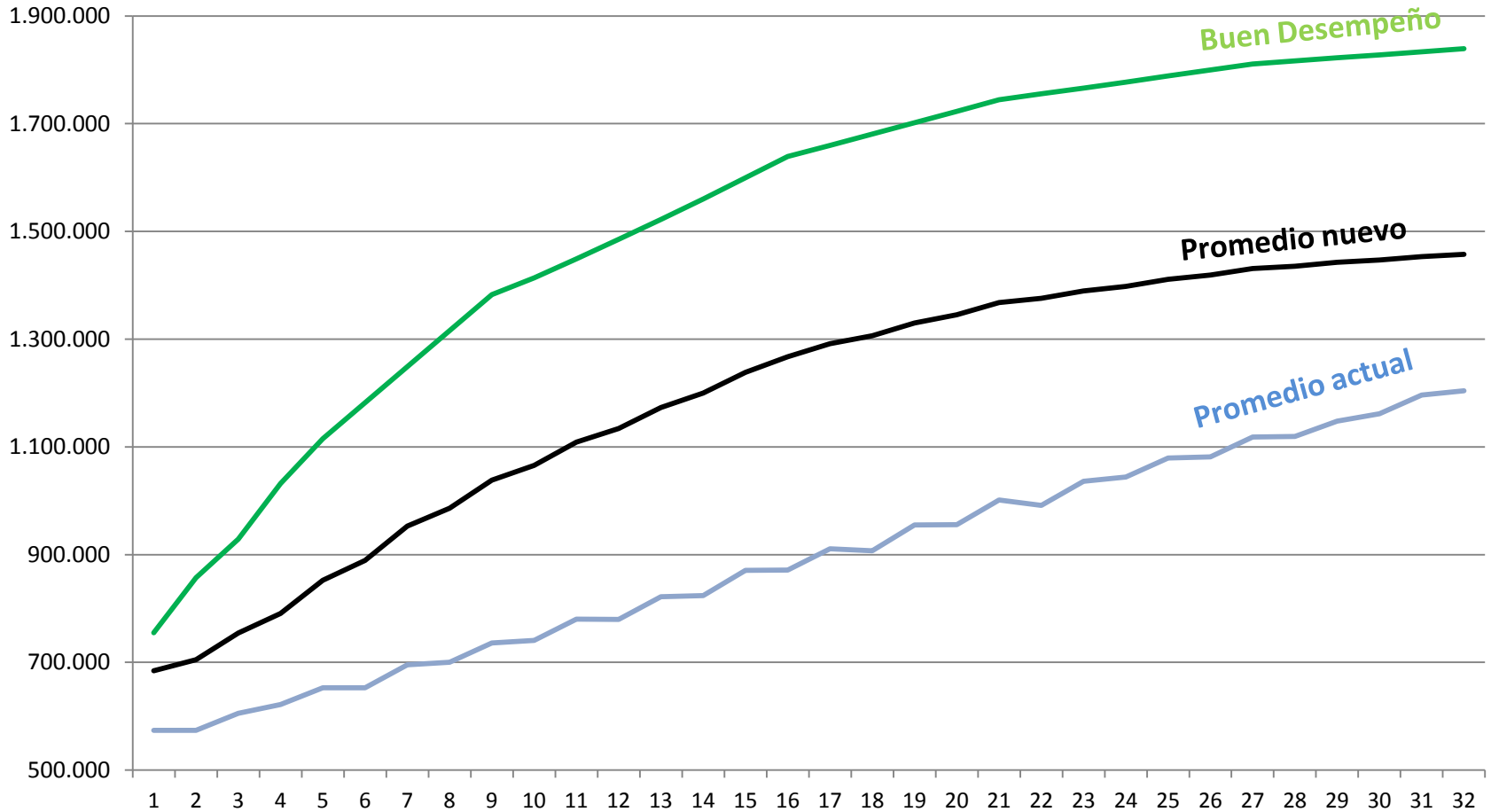
- Perfil de salarios docentes de buen desempeño.

| Sector Municipal 44 horas | Salario Actual (incluye AVDI) | Nuevo Salario | | Variación respecto a salario actual | |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------|------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| | | Perfil avanzado | Perfil experto + bonos | Perfil avanzado | Perfil experto + bonos |
| Año 6 | \$ 762.717 | \$ 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% |

3. REMUNERACIONES.



Remuneraciones actuales y propuestas (44 hrs)





4.- CAUSALES DE SALIDA



4. CAUSALES DE SALIDA



- Después de 8 años consecutivos en nivel “inicial” se debe dejar la dotación.
- Posibilidad de desvincular a docentes con bajo desempeño por evaluación descentralizada.
- En ambos casos docentes reciben indemnizaciones (Bono pro-calidad).



5. FINANCIAMIENTO

5. FINANCIAMIENTO

- El proyecto de ley tiene un costo en régimen (todos los docentes trabajando bajo este esquema) de US\$1.400 millones.
- Ello equivale a un aumento de 36,4% con respecto a Carrera Docente Actual.
- Se financiará con un aumento sostenido de la subvención escolar y que en 10 años (a partir de 2014) se incrementará a 25%, sólo por este concepto.



6. VIGENCIA Y TRANSICIÓN



6. VIGENCIA Y TRANSICIÓN



1. Para el sector municipal:
 - Obligatorio para nuevos docentes, aprobando Inicia y demás exámenes de cada nivel.
 - Voluntario para docentes actuales.

2. Para el sector particular subvencionado:
 - Voluntario, tal como hoy lo establece el Estatuto Docente.

3. Estatuto docente se extingue gradualmente.



NUEVA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE



Ministerio de
Educación

Gobierno de Chile

VIERNES 15 DE JUNIO 2012