

Ley de Carrera Docente (20.903)

SISTEMATIZACIÓN PARA
DOCENTES Y ESTUDIANTES
DE CARRERAS DE
PEDAGOGÍA



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

Ley de Carrera Docente (20.903). Sistematización para
docentes y estudiantes de carreras de pedagogía
Investigaciones Sociales Katalejo

© Universidad de Tarapacá
Dirección de Docencia
Equipo BNA UTA 1801

Primera edición: octubre, 2021

ISBN: _____
Registro de propiedad intelectual: _____

Impreso en Chile | Printed in Chile

ÍNDICE

PRÓLOGO	5
INTRODUCCIÓN	6
I. EL INICIO: ESTUDIAR UNA CARRERA DE EDUCACIÓN:	9
¿QUÉ TENGO QUE SABER?	
• ¿Dónde estudiar pedagogía?	11
• Algunas precisiones sobre la acreditación de carreras de pedagogía	13
• Admisión: ¿qué requisitos se deben cumplir?	14
• Evaluaciones diagnósticas para las y los estudiantes de carreras de pedagogía	16
II. SER UN PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN:	19
CAMBIOS Y PROGRESOS QUE APORTA LA LEY 20.093	
• ¿Qué es el estatuto docente?	21
• El título y el ejercicio profesional	23
• Sobre las funciones profesionales	23
• Derechos	28
III. EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE:	33
EL CENTRO DE LA LEY 20.903	
• ¿Cuáles son los principios y objetivos del sistema?	35
• ¿Cuáles son los componentes del sistema?	39
IV. TRANSICIÓN:	75
¿CÓMO OPERA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY	
• Sobre su contratación	77
• Ingreso al sistema: el caso de los establecimientos particulares subvencionados	81
• El ingreso de la educación parvularia al sistema	83
V. REFLEXIONES FINALES	87
VI. BIBLIOGRAFÍA	93



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado



PRÓLOGO

El libro aquí presente se confiere gracias al análisis e interpretación de la ley 20.903 que crea El Sistema de Desarrollo Profesional Docente en Chile, actual normativa que regula y establece los parámetros que guiarán la trayectoria laboral y acompañarán la carrera profesional de aquellos profesores, profesoras y educadores(as) que se desempeñen dentro del marco que establece esta ley.

Gracias al proyecto «Beca de Nivelación Académica UTA 1801» perteneciente a la Universidad de Tarapacá (UTA) y a la colaboración de Investigaciones Sociales Katalejo, se logra reflejar, bajo una mirada amena y didáctica, la ley previamente mencionada, la que, si bien tiene sus inicios e implementación en 2017, no ha sido hasta el 2020 que ha logrado su máxima relevancia en el sistema educacional, siendo el Servicio Local de Educación Pública su principal administrador y fiscalizador.

Considerando el contexto actual de la educación superior en Chile, la UTA está llamada, de manera inminente, a constituirse en generadora de mayores niveles de competencias académicas y transversales para sus estudiantes de las carreras de pedagogías, además de proveer de oportunidades para la formación continua y la movilidad social regional y nacional, así como también velar por la calidad y pertinencia de la oferta académica. Es por ello que resulta relevante generar estrategias innovadoras y complementarias que acompañen a las y los estudiantes de últimos niveles, centrando su actuar en el fortalecimiento de las competencias necesarias para facilitar el proceso de titulación y favorecer el posicionamiento laboral por medio de la identificación de las necesidades actuales del mundo docente, logrando así que aquellas y aquellos profesionales egresados(as) de nuestra casa de estudios tengan las herramientas necesarias para enfrentar las problemáticas presentes en el mundo educativo.

*Equipo BNA UTA 1801
Dirección de Docencia
Universidad de Tarapacá*

INTRODUCCIÓN

Durante septiembre y octubre del 2021, Investigaciones Sociales Katalejo, por encargo de la Dirección de Docencia de la Universidad de Tarapacá (UTA), desarrolló un libro digital sobre la ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente (ley N.º 20.903) con el propósito de facilitar su comprensión por parte de docentes y estudiantes de carreras de pedagogía.

La ley N.º 20.903, más conocida como la ley de carrera docente, es uno de los pilares de la reforma educacional y tiene como objetivo general crear «el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y [definir] las bases de una política pública que potencia, orienta y regula el desarrollo de docentes y educadoras, con instrumentos de evaluación, formación, acompañamiento y reconocimiento profesional como elementos centrales de un sistema educativo de calidad¹».

El mensaje de la presidenta Michelle Bachelet, con el cual se inicia la discusión de la ley, permite conocer los ámbitos que esta aborda, como ocurre «la formación inicial, la inducción de profesionales principiantes, el ejercicio de la profesión, el apoyo al desarrollo profesional y la formación para el desarrollo profesional de los educadores(as)²».

La entrada en vigor de esta ley supone también un proceso de adaptación para su despliegue, de manera que las instituciones, establecimientos educacionales, estudiantes, docentes y educadoras, van integrando sus alcances según los niveles educacionales y la dependencia de los establecimientos. Igualmente, es importante considerar que, para quienes ingresan al sistema, la trayectoria, en el contexto que encarna la ley, es diferente en comparación a quienes ya se encuentran desempeñándose laboralmente en establecimientos escolares. El relato del libro está construido desde el punto de vista de la o el estudiante que ingresa al Sistema de Desarrollo Profesional

Docente y va avanzando en función de los hitos que enfrenta en su formación universitaria y luego al ingresar al ejercicio de la profesión docente. El capítulo I aborda el ingreso de las y los estudiantes a las carreras de pedagogía. En el capítulo II, se desarrolla el ingreso al sistema escolar, mientras que el capítulo III toca la ley desde el punto de vista de docentes y educadoras que se desempeñan en establecimientos que se encuentran en procesos de transición para la adopción del sistema. El libro termina con reflexiones finales y las principales referencias bibliográficas.

El objetivo de esta publicación es, entonces, destacar, de forma sintética y dinámica, los principales alcances, conceptos y propuestas que incorpora esta ley. Por este motivo, en los casos que se requiera información sobre aspectos específicos de su operación e implementación (como reglamentaciones y excepciones) es recomendable remitirse a los documentos citados.

Cabe señalar que, en cuanto a su redacción, este documento se basa en los contenidos de la ley 20.903 y pretende no distanciarse de sus postulados por lo tanto se refiere a textos y apartados específicos del documento original. Asimismo, emplea material de apoyo, tanto de legislaciones y documentos académicos como de instancias institucionales que hacen referencia a las diferentes dimensiones que abarca esta ley.

Por otro lado, considerando que esta legislación se encuentra en pleno proceso de implementación y que existen actualizaciones posteriores de leyes y decretos complementarios, algunos conceptos mencionados en el libro podrían ya estar en desuso o no aplicarse totalmente en la actualidad.

1. Ley 20.903

2. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/4890/>

01

I. EL INICIO: ESTUDIAR UNA
CARRERA DE EDUCACIÓN:

**¿QUÉ TENGO
QUE SABER?**



I. EL INICIO: ESTUDIAR UNA CARRERA DE EDUCACIÓN: ¿QUÉ TENGO QUE SABER?

¿DÓNDE ESTUDIAR PEDAGOGÍA?

En Chile, actualmente, solo las universidades acreditadas pueden dictar y entregar títulos para carreras de educación. Tal como indica la ley 20.903: «Tendrán la calidad de profesionales de la educación las personas que estén en posesión de un título de profesor(a) o educador(a) concedido por universidades de conformidad a las normas vigentes al momento de su otorgamiento».

Esta acreditación es obligatoria, tanto para la institución académica, como para las carreras y programas del área, y será la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) el organismo que entregará esta certificación. Corresponde, además, a esta instancia, establecer los criterios y orientaciones que regirán estos procesos, a diferencia de lo que ocurría hasta 2015 cuando no estaba regulada la oferta de carreras pedagógicas y existían agencias acreditadoras que estaban facultadas para llevar estos procesos³.

Entre las carreras de pregrado que se imparten en las universidades chilenas, se encuentran:

- Profesor(a) de Educación Básica.
- Profesor(a) de Educación Media.
- Profesor(a) de Educación Técnico Profesional.
- Profesor(a) de Educación Diferencial.
- Educador(a) de Párvulos.

3. Este punto será tratado en mayor detalle en el apartado El título y el ejercicio profesional.



¿Sabías que hasta el año 1974 existían Escuelas Normales para la formación de docentes de educación primaria?

Estas escuelas, presentes a lo largo del país, tuvieron gran importancia para la educación pública, ya que en ellas se formaba a las y los profesores para las escuelas fiscales.

«Sujetos a un particular modelo de formación –que captaba a los estudiantes a muy temprana edad y funcionaba en régimen de internado–, los profesores normalistas desarrollaron un sello característico, marcado por el profundo compromiso con la labor educativa. Así, se ganaron un lugar en la memoria colectiva de los chilenos, como símbolos de integridad y sacrificio docente».

Del sitio: www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-100627.html

ALGUNAS PRECISIONES SOBRE LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS DE PEDAGOGÍA

Como determina la CNA, en el caso de pregrado, la acreditación es obligatoria para 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»⁴.

Esta acreditación tendrá por objeto «certificar la calidad de las carreras y los programas ofrecidos [esto] en función de los propósitos declarados por la institución que los imparte y la normativa vigente que rige su ejercicio»⁵.

Entre los aspectos evaluados en los procesos de acreditación de carreras, se contempla:

- Perfil de egreso declarado.
- Plan de estudios.
- Procesos formativos.
- Idoneidad del cuerpo académico.
- Pertinencia de la infraestructura y el equipamiento.

Además, para contar con acreditación, las carreras deberán incorporar evaluaciones diagnósticas y contar con requisitos especiales para la admisión.

En el caso de que la carrera o programa no obtuviera o perdiese la acreditación, corresponderá al Consejo Nacional de Educación (CNED) iniciar un proceso de supervisión. Finalizado satisfactoriamente este proceso, la carrera o programa deberá ser presentado inmediatamente a acreditación.

4. <https://www.cnachile.cl/Paginas/Acreditacion-Pregrado.aspx>

5. Del artículo 27 de la ley 20.091.



La Comisión Nacional de Acreditación (CNA) fue creada por la Ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (ley 20.129) promulgada en octubre de 2006 y su misión es «promover, evaluar y acreditar la calidad de las Instituciones de Educación Superior de Chile, así como de sus carreras y programas».

Para más antecedentes sobre este organismo consulta su sitio web: www.cnachile.cl

ADMISIÓN: ¿QUÉ REQUISITOS SE DEBEN CUMPLIR?

Las carreras de educación cuentan con un sistema especial de ingreso cuyas exigencias se han ido aplicando, de forma progresiva, desde 2017. Este nuevo sistema, propuesto por la ley 20.903, contempla los siguientes requisitos de admisión:

- La obligatoriedad de rendir la prueba de selección universitaria (PSU⁶) y la especificación de tramos de rendimiento en cuanto a los resultados obtenidos por la o el estudiante.
- El promedio de notas resultante de la educación media (NEM) y cómo este resultado se ubica respecto al promedio del establecimiento de procedencia de la o el estudiante.
- La realización y aprobación de un programa de preparación y acceso de estudiantes de enseñanza media para continuar estudios de pedagogía en la educación superior reconocido por el Mineduc.

En la siguiente tabla se resume, según años, las exigencias de admisión que establece la ley:

6. Como especifica la ley: «se entenderá 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 de las universidades chilenas». Para el proceso de admisión 2022 se contempla la aplicación de Pruebas de Admisión Transitorias a la Educación Superior. Ver: <https://demre.cl/la-prueba/pruebas-y-temarios/presentacion-pruebas-temarios-p2022>.

Tabla 1. Requisitos de admisión universitaria

2017 - 2022	2023 - 2025	A partir de 2026
Resultados en la PSU en el percentil 50 o superior al promedio.	Resultados en la PSU en el percentil 60 o superior al promedio.	Resultados en la PSU en el percentil 70 o superior al promedio.
NEM dentro del 30% superior de su establecimiento educacional	NEM dentro del 20% superior de su establecimiento educacional.	NEM dentro del 10% superior de su establecimiento educacional.
Haber realizado y aprobado un programa de preparación y acceso y rendir la PSU.	NEM dentro del 40% superior de su establecimiento educacional y resultados en la PSU en el percentil 50 o superior al promedio.	NEM dentro del 30% superior de su establecimiento educacional y resultados en la PSU en el percentil 50 o superior al promedio.
Haber realizado y aprobado un programa de preparación y acceso y rendir la PSU.	Haber realizado y aprobado un programa de preparación y acceso y rendir la PSU	Haber realizado y aprobado un programa de preparación y acceso y rendir la PSU

Fuente: artículo trigésimo sexto de la ley 20.903

Sobre la tabla anterior se debe tener en cuenta que:

- Las universidades sólo podrán admitir y matricular en carreras y programas de pedagogía a estudiantes que cumplan a lo menos uno de los requisitos especificados en cada columna.
- En su sitio web www.demre.cl el Departamento de Evaluación, Medición y Registro Nacional (DEMRE) entregará los puntajes PSU y la ubicación en los percentiles señalados.
- Los programas de preparación y acceso de estudiantes de educación media para continuar estudios de pedagogía serán dictados por universidades acreditadas que cuenten con carreras y programas en el área.

EVALUACIONES DIAGNÓSTICAS PARA LAS Y LOS ESTUDIANTES DE CARRERAS DE PEDAGOGÍA

Otra innovación que incorpora la ley es la exigencia de aplicar, en diferentes momentos de la formación universitaria, evaluaciones diagnósticas a las y los estudiantes de carreras de pedagogía. Estas consisten en una evaluación inicial y una evaluación de salida.

- La **evaluación inicial** debe realizarse al inicio de la formación, es determinada por el Mineduc y aplicada por la universidad.
- La **evaluación de salida** debe realizarse durante los doce meses que anteceden al último año de la carrera de la o el estudiante. Será aplicada directamente por el Mineduc a través del centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) y se basará en estándares pedagógicos y disciplinarios definidos por este y aprobados por el Consejo Nacional de Educación. Rendir y aprobar esta evaluación es un requisito para obtener el título profesional correspondiente.

Las universidades deberán velar porque sus estudiantes cumplan con estas exigencias.

Los resultados de estas evaluaciones diagnósticas son de carácter referencial y formativo y, a partir de estos, las universidades deben idear planes de nivelación y acompañamiento para quienes no obtengan buenos resultados.

Por otra parte, el Mineduc, anualmente, deberá entregar a la CNA información sobre la aplicación y resultados de estas evaluaciones diagnósticas. De igual modo, los resultados de esta evaluación, agregados y por institución, deberán ser publicados.


Es importante resaltar que el incorporar estas mediciones es una condicionante para la obtención de acreditación de las carreras de pedagogía.



02

II. SER UN PROFESIONAL DE
LA EDUCACIÓN:
**CAMBIOS Y
PROGRESOS QUE
APORTA LA
LEY 20.093**





II. SER UN PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN: CAMBIOS Y PROGRESOS QUE APORTA LA LEY 20.093

Una vez obtenido el título profesional en el área de la pedagogía, las y los docentes cuentan con una serie de atribuciones, derechos y responsabilidades. Al respecto, resulta muy importante conocer los cambios, innovaciones y reconocimientos que incorpora la ley, los que apuntan a mejorar y enaltecer el estatus del docente.

¿QUÉ ES EL ESTATUTO DOCENTE?

Uno de los progresos de la ley 20.903 es que amplía el número de profesionales de la educación amparados por el estatuto docente, pero ¿de qué trata este estatuto?.

Según Biscarra, Giaconi y Assaél (2015)⁷, el estatuto docente «constituye el único marco legal construido específicamente para regular el trabajo docente, enfatizando en las remuneraciones y el contrato, junto con otros aspectos del régimen laboral».

Con la entrada en vigencia de la ley 20.903 se regula el estatuto docente⁸, el cual aplica para profesionales que presten servicios en los niveles de educación prebásica, básica, media, técnico- profesional y especial, en establecimientos que reciban financiamiento del Estado.

El estatuto docente también rige para quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal.

7. Biscarra, C., Giaconi, C., y Assaél, J. (2015). El docente en la legislación educacional chilena. *Psicoperspectivas*, 14(3), 80-92. doi:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL14-ISSUE3-FULLTEXT-600. <https://www.scielo.cl/pdf/psicop/v14n3/art08.pdf>

8. En su centro de consultas, la Dirección del Trabajo (DT) entrega información detallada sobre el estatuto docente según se trate del sector municipalizado, particular pagado, particular subvencionado, personal asistente de la educación y técnico-profesional. Visto el 29 de septiembre de 2021 en <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-propertyvalue-22081.html>



¿Sabías que el año 1991 se crea la ley 19.070 que aprueba el estatuto profesional en la educación?

La ley 19.070 está antecedida de un conjunto de leyes que han regulado el ejercicio docente en Chile. Un primer hito es la ley 2.654 sobre Educación Primaria Obligatoria (1920). Desde el fin de la dictadura se han impulsado mejoras educativas a través de políticas reparatorias y el fortalecimiento de un financiamiento de tipo subsidiario (Núñez, 2004b), entre las cuales se encuentra la ley 19.070. En el mensaje entregado por el presidente Aylwin para iniciar la discusión de la ley se indica:

«El Estatuto reconoce, clarifica y estimula la existencia y el desarrollo de los sectores educacionales “público” o “municipal” y “privado” o “particular”, dando al trabajo docente que en éstos se realiza, una regulación jurídica acorde con la racionalidad institucional de cada uno de ellos. Por esto se establece una “carrera docente” para el primer sector, y un “contrato docente” para el segundo. Esta regulación jurídica armoniza el ejercicio de la libertad de enseñanza con el ejercicio de un rol activo del Estado en el quehacer educacional».

Del sitio: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7214/>

EL TÍTULO Y EL EJERCICIO PROFESIONAL

La calidad de profesional de la educación recae en las personas que posean el título de profesor(a) o educador(a), concedido por instituciones reconocidas por el Estado en conformidad a las normas vigentes al momento de su otorgamiento.

Al respecto, cabe señalar que hasta 2014, los institutos profesionales (IP) podían impartir carreras de pedagogía. Si bien en 2009 la Ley General de Educación (N.º 20.370) señalaba que «los institutos profesionales sólo podrán otorgar títulos profesionales de aquellos que no requieran licenciatura» y que solo las universidades cuentan con la atribución de «otorgar títulos profesionales y toda clase de grados académicos en especial, de licenciado, magíster y doctor». No fue hasta el 13 de junio de 2014 que la Contraloría General de la República, mediante el dictamen N.º 43.184, exigió el cumplimiento de este ítem. Con esto se da fin a la matrícula en licenciaturas del área de pedagogía que ofertaban los IP.

Aunque en la actualidad no existen IP dictando estas carreras, las y los profesionales que poseen títulos otorgados por estos centros de estudio cuentan con el estatus de profesionales de la educación y pueden ejercer sus funciones profesionales, tal como lo reconoce la ley.

SOBRE LAS FUNCIONES PROFESIONALES

Las y los profesionales de la educación que se insertan en el sistema escolar pueden cumplir tres tipos de funciones: la docente, la directiva y la de apoyo técnico-pedagógico. Estas funciones son de carácter profesional de nivel superior.

Como se verá a lo largo del documento, la ley promueve y refuerza una serie de principios en donde estas funciones deben ser ejercidas por quienes cuenten con la formación, experiencia y reconocimientos necesarios. Para asegurarlo, el sistema dispondrá de diferentes instancias y mecanismos.

A continuación, se describirán las principales labores correspondientes al ejercicio de estos roles.

Función docente

Se encarga directamente de los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de estos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que se lleven a cabo tanto a nivel parvulario, como básico y medio.

¿Qué diferencias existen entre horas lectivas y no lectivas?

La función docente abarca labores de docencia en el aula, así como actividades curriculares no lectivas. En este punto es muy importante destacar el importante avance que conlleva la ley 20.093 al diferenciar y establecer los tiempos máximos que pueden otorgarse a la realización de estas actividades:

- La docencia de aula: corresponde a la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula tendrá una duración máxima de 45 minutos.
- Las actividades curriculares no lectivas: son aquellas labores educativas complementarias, relativas a los procesos de enseñanza-aprendizaje y que consideran prioritariamente la preparación y seguimiento de las actividades de aula; la evaluación de los aprendizajes de las y los estudiantes; las gestiones derivadas directamente de la función de aula; las labores de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes; las actividades como atención de estudiantes y apoderados vinculada a los procesos de enseñanza; las actividades asociadas a la jefatura de curso, entre otras.

Las actividades no lectivas también consideran a aquellas que contribuyan al desarrollo de la comunidad escolar, como actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva; a las actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas para la mejora del proceso educativo y otras establecidas por la dirección, previa consulta al consejo de profesores. Es importante destacar que un reglamento dictado por el Mineduc determinará aquellas labores y actividades⁹ que puedan ser catalogadas como no lectivas. Por otro lado, corresponderá a la dirección de los establecimientos educacionales velar por la adecuada asignación de tareas, de modo tal que las horas no lectivas sean efectivamente destinadas a los fines señalados precedentemente.

¿Qué grado de autonomía tienen las y los docentes y educadoras?

Quienes desempeñan la función docente gozan de autonomía en el ejercicio de su actividad, la que se expresa en:

- La planificación y evaluación de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
- La aplicación de los métodos y técnicas, textos de estudio y materiales didácticos.
- La relación con las familias y las y los apoderados.

Sin embargo, esta autonomía se encuentra sujeta a las disposiciones legales que orientan al sistema educacional, a la normativa y al proyecto educativo del establecimiento y a consideraciones como el contexto, condiciones geográficas y ambientales de las y los estudiantes.

9. Para más información ver <https://www.bcn.cl/leychilenavegar?idNorma=222348&idParte=7309761&idVersion=>

Función docente-directiva¹⁰

El director(a) estará a cargo de la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y tiene responsabilidades adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, e igualmente sobre sus estudiantes.

Su función principal es dirigir y liderar el proyecto educativo institucional (PEI) del establecimiento. También será responsable de velar por la participación de la comunidad escolar.

¿Qué atribuciones tiene en el ámbito pedagógico?

- Formular, seguir y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación.
- Organizar y orientar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de las y los docentes del establecimiento.
- Adoptar las medidas necesarias para que padres, madres y apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijas e hijos.

Las atribuciones señaladas podrán ser delegadas al equipo directivo del establecimiento.

Para acceder a este cargo es necesario contar con la formación, experiencia y reconocimientos específicos señalados por la ley y que serán desarrollados a lo largo de este documento.

10. De acá en adelante se hará referencia a la función directiva.

¿Existen atribuciones específicas para los directores de establecimientos municipales?

Además de las funciones señaladas en el punto anterior, para las y los directores que se desempeñen en establecimientos municipales existe un conjunto de atribuciones específicas del ámbito administrativo y financiero:

- Organizar, supervisar y evaluar el trabajo de los docentes y del personal de su establecimiento¹¹, pudiendo proponer anualmente el término de la relación laboral de hasta un 5% de las y los docentes que resulten mal evaluados; proponer el personal a contrata y de reemplazo; designar y remover a quienes ejerzan los cargos de subdirector(a), inspector(a) general y jefe(a) técnico del establecimiento; ser consultado(a) en la selección de docentes cuando vayan a ser destinados(as) a ese establecimiento; proponer los incrementos de las asignaciones y promover una adecuada convivencia en el establecimiento.
- Asignar, administrar y controlar los recursos que le fueren delegados.

Función técnico- pedagógica

Quienes ocupen este cargo, tendrán labores de apoyo o complemento de la docencia como:

- Orientación educacional y vocacional.
- Supervisión pedagógica.
- Planificación curricular.
- Evaluación del aprendizaje.
- Investigación pedagógica.
- Coordinación de procesos de perfeccionamiento docente¹².

11. Las plantas administrativas son regidas por la ley N.º 19.464. Para más detalle ver <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30831>

12. Y de actividades similares que por decreto reconozca el Mineduc.

El ejercicio de este rol requiere contar con formación, experiencia y competencias específicas, las que serán certificadas con los mecanismos que establece la ley.

Finalmente, cabe señalar que se excluye del ejercicio de funciones y labores docentes a quienes sean condenados(as) por los delitos abordados en las leyes números veinte mil, como ocurre, por ejemplo, con el tráfico de drogas o estupefacientes y la violencia intrafamiliar. En el caso de que la o el docente sea sometido a la medida cautelar de prisión preventiva en una investigación por alguno de los delitos señalados, podrá ser suspendido(a) de sus funciones, con o sin derecho a remuneración total o parcial, por el tiempo que se prolongue la medida cautelar.

DERECHOS

La ley da cuenta de una serie de derechos que detentan las y los profesionales de la educación en ejercicio de sus funciones:

Integridad

Un aspecto destacado es el derecho de las y los docentes a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo; y también de respeto a su persona tanto física y psicológica, como moralmente, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los(as) demás integrantes de la comunidad educativa.

Como se enfatiza, especial gravedad tiene todo tipo de violencia física o psicológica cometida por cualquier medio, incluyendo los tecnológicos y cibernéticos, que se ejerza en contra de las y los docentes.

Quienes vean vulnerados los derechos antes descritos podrán ejercer las acciones legales que sean procedentes.

Las y los profesionales de la educación tendrán atribuciones para tomar medidas administrativas y disciplinarias para imponer el orden en la sala, pudiendo solicitar el retiro de estudiantes; la citación del apoderado(a) y demandar modificaciones al reglamento interno escolar que establezca sanciones al estudiante para mantener el orden en el establecimiento.

Independientemente a la función que se desarrolle, la o el profesional de la educación puede recibir quejas o reclamos, los que deben ser formulados por escrito para ser admitidos a tramitación por las autoridades y la dirección del establecimiento. Su texto debe ser conocido por la o el afectado.

Participación: el consejo de profesores

Otro derecho reconocido es el de participar en el consejo de profesores u otras instancias similares, las que estarán integradas por parte del personal docente, directivo y técnico-pedagógico. En ese marco, el o la docente puede ser consultado(a) sobre el diagnóstico, el planeamiento, la ejecución y la evaluación de las actividades de la unidad educativa correspondiente y de las relaciones de esta con la comunidad, además de la evaluación sobre el desempeño docente y directivo. En particular, los consejos de profesores podrán tener carácter resolutivo en materias técnico-pedagógicas en conformidad al proyecto educativo del establecimiento y su reglamento interno.

Los consejos de profesores deberán reunirse al menos una vez al mes y sus reflexiones y propuestas quedarán registradas en un acta, además participarán en la elaboración de la cuenta pública del director(a) y en la evaluación de su gestión, la del equipo

directivo y de todo el establecimiento. Al mismo tiempo, los consejos de profesores u organismos equivalentes encauzarán la participación de las y los profesionales en el cumplimiento de los objetivos y programas educacionales de alcance nacional o comunal y en el desarrollo del proyecto educativo del establecimiento. Las y los profesores podrán ser invitados a las reuniones de los centros de cursos y centros de padres, madres y apoderados, cualquiera sea su denominación.

Otros aspectos de la participación abordados por la ley N.º 19.070 se refieren al fuero docente¹³.

Información y apelación

Las y los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la función que les corresponda y, por tanto, deberán someterse a los procesos de evaluación requeridos. Serán informados de los resultados de dichas evaluaciones y tendrán derecho a apelar en contra de estas evaluaciones si las estimasen infundadas.

13. Para más información ver el artículo 8 ter, <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=60439>



03

III. EL SISTEMA DE
DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE:
***EL CENTRO DE
LA LEY 20.903***





III. EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE: EL CENTRO DE LA LEY 20.903

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DEL SISTEMA?

En 2016, la ley 20.903 crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Este se concibe como una política integral que aborda tanto el ingreso a los estudios de pedagogía como la trayectoria de una carrera profesional, promoviendo «el desarrollo entre pares y el trabajo colaborativo en redes de maestros [el cual] orienta y regula el desarrollo de docentes y educadoras, con instrumentos de evaluación, formación, acompañamiento y reconocimiento profesional como elementos centrales de un sistema educativo de calidad¹⁴».

Este nuevo sistema consolida la idea de que la calidad profesional docente es el factor más relevante en la mejora de la educación, por ende, de acuerdo con la ley 20.903, el sistema tiene por objetivo «reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional, así como también ofrecer una trayectoria profesional atractiva para continuar desempeñándose profesionalmente en el aula»¹⁵.

Para cumplir este objetivo, el sistema se inspira en una serie de principios:

14. Mineduc. Visto el 29 de septiembre de 2021 en <https://liderazgoescolar.mineduc.cl/sistema-desarrollo-profesional-docente/>
15. Art. 19 de la ley 20.093.

Tabla 2. Principios del sistema

Profesionalidad docente	Se promoverá la formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes.
Autonomía profesional	Se propiciará la autonomía del profesional de la educación para organizar las actividades pedagógicas de acuerdo con las características de sus estudiantes y la articulación de un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, conforme a las normativas curriculares, al respectivo proyecto educativo institucional, a las orientaciones legales del sistema educacional y a los programas específicos de mejoramiento e innovación.
Responsabilidad y ética profesional	Se promoverá el compromiso personal y social, así como la responsabilidad frente a la formación y aprendizaje de todos los estudiantes, y cautelará el cultivo de valores y conductas éticas propios de un profesional de la educación.
Desarrollo continuo	Se promoverá la formación profesional continua de los docentes, de manera individual y colectiva, la actualización de los conocimientos de las disciplinas que enseñan y de los métodos de enseñanza, de acuerdo con el contexto escolar en que se desempeñan.
Innovación, investigación y reflexión pedagógica	Se fomentará la creatividad, la innovación e investigación vinculadas a la práctica pedagógica, contribuyendo a la construcción de un saber pedagógico compartido.
Colaboración	Se promoverá el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación, tendiente a constituir comunidades de aprendizaje, guiadas por directivos que ejercen un liderazgo pedagógico y facilitan el diálogo, la reflexión colectiva y la creación de ambientes de trabajo que contribuyen a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.
Equidad	Se propenderá a que los profesionales de la educación de desempeño destacado ejerzan en establecimientos con alta proporción de alumnos vulnerables, de modo de ofrecer mejores oportunidades educativas a dichos estudiantes.

Participación	Se velará por la participación de los profesionales de la educación en las distintas instancias de la comunidad educativa y su comunicación con los distintos actores que la integran, en un clima de confianza y respeto de los derechos de todas las personas.
Compromiso con la comunidad	Se promoverá el compromiso del profesional de la educación con su comunidad escolar, generando así un ambiente que propenda a la formación, el aprendizaje y desarrollo integral de todos los estudiantes.
Apoyo a la labor docente	El Estado velará por el cumplimiento de los fines y misión de la función docente, implementando acciones de apoyo pedagógico y formativo pertinente al desarrollo profesional de los profesionales de la educación.

Fuente: título III, párrafo I, ley 20.903

Haciendo una síntesis entre estos principios orientadores y las ideas que sostienen al sistema, se puede observar:

Tabla 3. Relación entre ideas clave y principios rectores

Ideas claves	Principios rectores		
Promover la calidad de la formación inicial de las y los docentes.	Responsabilidad y ética profesional		
Fortalecer la profesionalidad docente.	Profesionalidad docente	Innovación, investigación y reflexión pedagógica	Autonomía profesional
Acompañar a los docentes a lo largo de su trayectoria profesional.	Desarrollo continuo		
Vincularse con el territorio (formación en servicio).	Compromiso con la comunidad	Apoyo a la labor docente	
Fomentar la colaboración y el aprendizaje entre pares	Colaboración	Equidad Participación	

Fuente: elaboración propia

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente pone en práctica lo que se conoce como **carrera docente**, ¿qué comprende esta carrera?, en lo que sigue se sintetizan sus principales aspectos.

La carrera docente en el sistema de desarrollo profesional docente

¿Qué es la carrera docente?

La carrera docente es una trayectoria de desarrollo profesional que incentiva la mejora permanente. Su objetivo es que las y los profesionales de la educación progresen demostrando las competencias alcanzadas y la experiencia pedagógica.

¿Cómo se ingresa a la carrera docente?

Para ingresar a la carrera docente los establecimientos educacionales y las y los docentes deben considerar tres etapas anuales:

1. Postulación y selección.
2. Sistema de reconocimiento (portafolio y evaluación de conocimientos). Dependiendo del nivel y disciplina de cada docente, estos(as) acceden antes o después al sistema de reconocimiento. Sin embargo, a aquellos que nos les corresponde ingresar de inmediato al sistema de reconocimiento, de igual modo se les asigna un tramo denominado tramo de acceso.
3. Beneficios y asignaciones de la carrera docente. Se reciben según el tramo y pueden tener que ver con mentorías¹⁶, acceso a cargos directivos o acceso a la red maestro de maestros.

16. Este punto será tratado en detalle en el apartado Acompañamiento y formación

¿CUÁLES SON LOS COMPONENTES DEL SISTEMA?

Para las y los profesionales que inician su trayectoria laboral, el sistema considera dos procesos:

1. **Formación y acompañamiento.** El cual contempla el apoyo para la inserción al sistema escolar e instancias de formación continua.
2. **Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente.** Se compone de «un proceso evaluativo integral que reconoce la experiencia y la consolidación de las competencias y saberes disciplinarios y pedagógicos que los profesionales de la educación alcanzan en las distintas etapas de su ejercicio profesional y de un procedimiento de progresión en distintos tramos, en virtud del cual los docentes pueden acceder a determinados niveles de remuneración».

Como se grafica en la siguiente imagen, para la Subsecretaría de Educación Parvularia, el sistema se compone de dos grandes procesos:



Fuente: Subsecretaría de Educación Parvularia

Por otra parte, cabe precisar que, administrativamente, corresponderá al Mineduc la coordinación entre la Agencia de la Calidad de la Educación y el CPEIP para efectos de la implementación del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

Acompañamiento y formación

La ley explicita cómo las y los profesionales de la educación «tienen derecho a formación gratuita y pertinente para su desarrollo profesional y la mejora continua de sus saberes y competencias pedagógicas». Asimismo, se establece que son las y los «responsables de su avance en el desarrollo profesional».

Al respecto, resulta muy interesante cómo la ley establece diferentes mecanismos tendientes a generar un sistema integral, con instancias interconectadas de apoyo, formación y evaluación, que permita a las y los docentes ir evolucionando en su práctica y formación pedagógica y disciplinar.

Se crea también el Proceso de Acompañamiento Profesional Local, el cual contiene los lineamientos para que los establecimientos educacionales puedan instaurar procesos de mejora continua para sus docentes, desde el primer año de ejercicio y durante su permanencia en el mismo en calidad de docentes. El Proceso de Acompañamiento Profesional Local considera dos subprocesos:

- Inducción al ejercicio profesional docente.
- Formación local para el desarrollo profesional.

Estos procesos deben ser coherentes con las necesidades de las y los docentes, el contexto de la comunidad educativa, las particularidades de los niveles y modalidades, la diversidad y el contexto de los establecimientos, las características y resultados educativos de las y los estudiantes, los planes de mejoramiento educativo y el proyecto educativo institucional.

De este modo, estos procesos se enfocan en el desarrollo y profundización de competencias pedagógicas, dando especial énfasis a la aplicación de técnicas colaborativas con otros(as) docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educacional.

En el ejercicio de su autonomía, los establecimientos educacionales tendrán como una de sus labores prioritarias el desarrollo de las competencias profesionales de sus equipos docentes, asegurando a todos ellos una formación de calidad. Por ende, deben proponer planes de formación profesional docente ajustados a estos requerimientos: promover la innovación pedagógica y el trabajo colaborativo entre sus docentes, y adquirir y mejorar saberes disciplinares y pedagógicos desde la práctica docente.

En este punto revisaremos dos dispositivos de apoyo profesional que se ponen a disposición de las y los docentes en el contexto público: el acompañamiento inicial y la formación continua.

Inducción al ejercicio profesional docente

La inducción es un derecho que tendrán todas y todos los docentes principiantes que ingresan al ejercicio profesional en un establecimiento educacional que reciba financiamiento del Estado.

Este proceso formativo tiene como objetivo **acompañar y apoyar a la o a el docente en su primer año de ejercicio profesional** para un aprendizaje, práctica y responsabilidad profesional efectiva, facilitando su inserción en el desempeño profesional y en la comunidad educativa a la cual se integra.

A continuación, se describirán los principales aspectos de este mecanismo.

Docentes principiantes y el proceso de inducción

Son aquellos profesionales de la educación que cuenten con el título profesional de profesor(a) o educador(a) y que no hayan ejercido la función docente con anterioridad¹⁹. Además, deberá estar contratado(a) para desarrollar tales funciones y no encontrarse inhabilitado(a) para el ejercicio de la profesión²⁰.

El proceso de inducción deberá iniciarse dentro del año escolar en que la o el profesor ingrese a prestar servicios profesionales o al siguiente en el caso de haber sido contratado(a) con posterioridad al inicio de dicho año escolar.

Este proceso tendrá una duración de diez meses y requerirá una dedicación semanal exclusiva de un mínimo de cuatro y un máximo de seis horas. Durante este periodo el o la docente principiante será acompañado(a) y apoyado(a) por un docente denominado(a) «mentor(a)».

Diseño y planificación del proceso de inducción

Los establecimientos educacionales que sean considerados de desempeño alto²¹ podrán diseñar, implementar y administrar sus propios planes y procesos de inducción. En el caso de establecimientos de desempeño medio, que hayan fluctuado entre esta categoría y la de desempeño alto durante los tres años anteriores, podrán solicitar al CPEIP autorización para también implementar de forma autónoma tales procesos.

19. Excepciones pueden considerar a quienes la hayan desempeñado por un lapso inferior a un año o a dos años en caso de que no hayan realizado la inducción durante el primer año en que se incorporaron a un establecimiento educacional.

20. Como se especificó en el apartado Función docente, haciendo referencia específica al artículo 4º, decreto con fuerza de ley 1 de la ley 19.070.

21. Esta categorización responde a lo establecido por el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación. Como resultado de una evaluación integral, se clasifica a los establecimientos en: desempeño alto, medio, medio-bajo e insuficiente. Más antecedentes en:

<https://www.agenciaeducacion.cl/categoria-de-desempeno/>

En ambos casos, recae en la dirección y el equipo directivo la responsabilidad de llevar a cabo estos planes. Es importante señalar que los planes de inducción deben formar parte de la rendición de cuentas que las y los directivos realizan sobre el desempeño del establecimiento y sus planes de mejoramiento, según lo establece la ley N.º 20.529.

Para los establecimientos que no se encuentren en las categorías de desempeño citadas en el punto anterior (alto o medio), corresponderá al CPEIP la administración e implementación de sus procesos de inducción. Es decir:

- Elaborar el plan de inducción.
- Designar a los docentes mentores.
- Coordinar su ejecución administrativa.
- Supervigilar la labor de los docentes mentores.

Con todo, los planes de inducción deben expresar el contexto del establecimiento y su relación con el desarrollo de su comunidad educativa, también deben ser coherentes con el proyecto educativo institucional (PEI) y el plan de mejoramiento educativo (PME). Asimismo, en el plan de mentoría podrán establecerse objetivos específicos de la inducción complementarios a lo definido por el establecimiento educacional.

Asignación de inducción

Las y 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, financiada por el Ministerio de Educación, la que se pagará por un máximo de diez meses. Esta será imponible, tributable, no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración y se ajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del sector público.

Esta asignación puede perderse, en el caso que la o el docente principiante sea desvinculado mientras se desarrolla el proceso o exista incumplimiento grave de sus obligaciones según lo establecido por el convenio.

Fuente: ley 20.903

El rol de mentor(a)

Atribuciones

Pueden ejercer este rol las y los profesionales de la educación que se encuentran en el tramo profesional avanzado de la categorización del desarrollo profesional docente y que además hayan aprobado un curso o programa de formación de mentoría dictado o certificado por el CPEIP.

Esta figura, que debe fomentar prácticas de trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica, está a cargo del diseño, ejecución, supervisión y evaluación del plan de mentoría para cada docente principiante que se le asigne.

El plan de mentoría

Consiste en un conjunto sistemático de actividades, metódicamente organizadas, dirigidas al logro de los objetivos del proceso de inducción. Este plan deberá considerar a lo menos:

- La planificación de las actividades de aula del o la docente principiante y las visitas periódicas del o la docente mentor a ellas.
- La realización de reuniones periódicas entre principiante y mentor, en las que se analizan y evalúan las actividades del plan.
- La evaluación al principiante en aspectos como: el desempeño en el aula, prácticas colaborativas, liderazgo, creación de contenidos y material, innovación pedagógica, entre otras.
- La asistencia de la o el principiante a actividades de inducción que desarrolle el CPEIP.
- Entregar un informe sobre las actividades realizadas en el marco de la mentoría y el grado de cumplimiento de los objetivos.

Fuente: ley 20.903

El plan desarrollado por la o el mentor debe ser consistente al plan de inducción del establecimiento (si existiere) y considerar el proyecto educativo del establecimiento educacional donde se desempeña la o el docente principiante y su contexto.

Por otra parte, la o el mentor, en coordinación con el equipo directivo del establecimiento, efectuarán recomendaciones respecto del desempeño de la o el docente principiante durante el proceso de inducción, las que serán consideradas en las acciones de apoyo formativo que este debe recibir. Con el objeto de evaluar el proceso de inducción, la o el docente mentor, además, deberá entregar, al término de dicho proceso, un informe al director(a) del establecimiento, en el que deberá dar cuenta de cómo la o el docente principiante ha cumplido con el plan de inducción. Dicho informe será público y deberá ser remitido al CPEIP.

El CPEIP pondrá a disposición de las y los docentes mentores(a) modelos de planes de mentoría.

¿Cómo se designan?

En el caso de los establecimientos autónomos, la o el director(a), en conjunto con el equipo directivo, podrán designar como mentores(as) a docentes de su establecimiento que se encuentren en el tramo profesional avanzado y que cuenten con la formación para ser mentores(as). Igualmente, estos(as) mentores(as) deberán estar inscritos en el registro público del CPEIP.

Para los establecimientos tutelados por el CPEIP, corresponde a este asignar a docentes mentores(as) que cuenten con la inscripción vigente en el registro. Además, la o el director(a), en conjunto con el equipo directivo, podrán proponer a este centro docentes propios que, en el desempeño de sus funciones, demuestran habilidades para el acompañamiento pedagógico de sus pares y que, asimismo, cumplan con los requisitos mencionados en el punto anterior.

En estos casos se privilegiará a aquellos mentores(as) que se desempeñan en el mismo establecimiento o comuna que la o el docente principiante, e impartan clases en su mismo nivel y especialidad (este último, idealmente). Si teniendo en cuenta estos criterios existe más de un(a) candidato(a), se aplicarán los siguientes criterios para definir:

- Contar con una evaluación destacada en la dirección de procesos de inducción previamente desarrollados.
- Contar con la categoría más alta en el tramo experto según el Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente.

Las y los docentes mentores(as) pueden tener hasta tres docentes principiantes a su cargo y, en caso de que realicen labores en el proceso de formación local para el desarrollo profesional, la dirección de su establecimiento deberá definir su carga de trabajo, de modo de no afectar el desempeño de sus funciones docentes.

Asignación por mentoría

Por cada docente principiante que participe en el proceso de inducción, la administración del establecimiento recibirá la suma equivalente a \$1.105.280, la que se pagará hasta en diez cuotas mensuales. Esta suma deberá destinarse exclusivamente al pago de honorarios de las y los docentes mentores(as) que presten servicios al establecimiento.

En el caso de los establecimientos cuyos procesos sean administrados por el CPEIP, se asignará el mismo monto con tales fines y en las mismas condiciones.

El monto de estos honorarios se reajustará anualmente en la misma oportunidad y porcentaje que las remuneraciones del sector público.

Fuente: ley 20.903

Evaluación y sanciones

Para los procesos de inducción administrados por el CPEIP corresponde a esta instancia evaluar el desempeño de las y los docentes mentores(as) a su cargo. Para esto, contará con un sistema de evaluación de los procesos de inducción, que considere al menos:

- La correcta vinculación de las y los docentes mentores(as) con quienes desempeñen la función docente directiva en los establecimientos en los que desarrolla la mentoría.
- La evaluación que hará la o el docente principiante a su docente mentor(a) conforme a las pautas que para estos efectos establezca el reglamento.
- La evaluación de la o el director del establecimiento en que se haya desarrollado el respectivo proceso de inducción.

En el caso de evaluaciones deficientes, previa audiencia de la o el interesado, la Subsecretaría de Educación, mediante resolución fundada del CPEIP, dispondrá el término del proceso de inducción y, asimismo, la pérdida del derecho a percibir las cuotas de los honorarios de mentoría. Son causales de incumplimiento:

- Incumplir gravemente a sus obligaciones y funciones.
- Ser evaluados insatisfactoriamente en su función por el CPEIP o por la o el director y equipo directivo, según corresponda.
- Ser evaluados en un nivel insatisfactorio o básico en la evaluación de desempeño descrita en el artículo 70 de esta ley.

En caso de aplicarse la suspensión de una o un mentor en ejercicio, el centro deberá asignar un nuevo docente mentor(a) a la o el docente principiante respectivo, por el tiempo que falte para el término de su proceso de inducción y a quien le corresponderán las restantes cuotas de los honorarios de mentoría.

Se excluirá del registro público de mentores(as) a las y los profesionales que incurran en alguna de las causales de incumplimiento por segunda vez. La o 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.

Contexto institucional

En este punto, resulta importante reforzar y establecer los roles institucionales que sustentan y deben apoyar toda la trayectoria del proceso de inducción.

Por una parte, los establecimientos educacionales cuyos docentes principiantes o mentores desarrollen el proceso de inducción, deberán otorgar las facilidades que correspondan para el cumplimiento de sus respectivas obligaciones, asegurando siempre que no se altere el normal funcionamiento del establecimiento educacional.

En el caso del CPEIP, como se ha referido a lo largo de este apartado, entre sus misiones transversales se encuentran el implementar o certificar programas de formación de mentores, así como también cursos y actividades conducentes a la formación continua de estos y el poner a disposición de los establecimientos planes de inducción y mentoría para su implementación. Otras acciones que debe cautelar son:

- Llevar un registro público de las y los docentes principiantes, mentores y de los establecimientos educacionales que implementen y administren sus propios procesos de inducción.
- Realizar estudios para la mejora del proceso de inducción y de formación local para el desarrollo profesional en función de la información que genere el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

Sobre la información surgida en el proceso

La información proveniente de los procesos de inducción y mentoría será pública, sin perjuicio de la debida reserva de los datos personales de conformidad a la ley. Cabe precisar que la información deberá ser entregada en forma agregada, de modo que no puedan ser identificados los resultados de los procesos a nivel individual.

La Agencia de la Calidad de la Educación entregará al Ministerio de Educación los resultados de las evaluaciones que realice respecto de la implementación de acciones formativas y procesos de inducción realizados directamente en los establecimientos educacionales.

Alcance territorial

En aquellas zonas del territorio nacional en que no sea posible asignar docentes mentores(as) de conformidad a los requerimientos señalados en este apartado, el CPEIP deberá implementar programas y actividades especiales para apoyar la adecuada inmersión profesional de las y los docentes principiantes que lo soliciten.

Formación continua: los planes locales de formación para el desarrollo profesional

La ley reconoce y realza cómo el proceso pedagógico se beneficia con docentes que, tanto de forma individual como en equipo, realizan la preparación del trabajo en el aula y reflexionan sistemáticamente sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje, existiendo, además, instancias para la evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica. En esta línea se instauran los planes locales de formación, que tienen por objetivo fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica. Se centran en la mejora del ciclo pedagógico, especialmente en aspectos como:

- La preparación, planificación y ejecución de clases.
- La evaluación y retroalimentación para la mejora continua de la acción docente en el aula.
- La adopción de buenas prácticas de enseñanza.
- La corrección colaborativa de los déficits detectados en este proceso.
- El análisis de resultados de aprendizaje de las y los estudiantes y las medidas pedagógicas necesarias para lograr la mejora de esos resultados.

Asimismo, estos planes podrán promover la innovación pedagógica, la adquisición de nuevas competencias y la mejora de los saberes disciplinares y pedagógicos desde la práctica docente.

En su planteamiento, estos planes deben responder a:

- Las particularidades de las y los profesores: el rol que desempeñen, sus necesidades de desarrollo o brechas.
- Al contexto y objetivos institucionales: por ejemplo, el territorio donde trabajan, lo declarado en el proyecto educativo institucional (PEI), los planes de mejoramiento educativo (PME), la información proveniente del Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente, entre otros.

¿Quién los diseña?

La dirección en conjunto al equipo directivo del establecimiento estará a cargo del diseño e implementación de estos planes. No obstante, para su elaboración pueden contemplar la consulta y apoyo de:

- Docentes en función técnico-pedagógica.
- Docentes internos en tramos profesionales experto I y experto II.
- Docentes mentores internos o locales.
- Consejo de profesores.

Además, se pueden establecer redes de colaboración con otros establecimientos educacionales y equipos docentes.

¿Qué otros aspectos hay que tener en cuenta?

En cuanto a aspectos administrativos, estos los planes deberán ser coherentes con los planes de mejoramiento educativo (PME) en conformidad con los proyectos educativos institucionales (PEI) de los establecimientos y aprobados por la dirección.

Además, su financiamiento se rige según lo establecido en la ley N.º 20.248 y contempla una rendición de cuentas a cargo de las y los directivos sobre el desempeño del establecimiento educacional y sus planes de mejoramiento.

El CPEIP: el centro que apoya la formación continua

Este centro, dependiente del Mineduc, provee programas para la formación continua docente, así como cursos, talleres o tutorías de carácter gratuito. Además, otorga becas de estudio en este tipo de instancias, aunque, cabe precisar que las ofertas del CPEIP, tanto en formación como en becas, no incluye a programas de postgrado.

En este apartado se revisarán diferentes alternativas que ofrece este organismo para impulsar la progresión en el desarrollo profesional de las y los profesionales de la educación.

La oferta formativa del CPEIP

La oferta de actividades y programas del CPEIP puede ser dictada por el mismo centro o por otras instancias (como universidades o instituciones sin fines de lucro).

Esta oferta se dirige a los diferentes niveles educativos: parvularia, básica, media, técnico-profesional y por modalidades educativas²², y, en el caso de la educación de nivel parvulario, podrá otorgarse además al personal técnico que desarrolla funciones de aula.

En cuanto al diseño de la oferta, esta debe responder a lo requerido por las y los docentes en diferentes momentos y situaciones del ejercicio profesional, dándose un especial énfasis, en el contexto de la ley, a las etapas iniciales (es decir, los primeros cuatro años de ejercicio profesional) y a la formación requerida por docentes que no han logrado avanzar en las etapas iniciales del sistema de reconocimiento profesional.

Además, la oferta deberá considerar las necesidades declaradas por la dirección de los establecimientos en cuanto a las necesidades formativas del personal docente a su cargo y sus respectivas prioridades, los requerimientos que proporcione el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y los resultados del sistema de evaluación. También debe favorecer la progresión en los tramos establecidos por el sistema, para que las y los docentes alcancen al menos el nivel profesional avanzado.

22. Para más información sobre las modalidades educativas, ver el decreto supremo N.º 2, de 2010, del Ministerio de Educación en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1014974>

Certificación y seguimiento

Con el objeto de garantizar la calidad y pertinencia para la formación continua de las y los profesionales de la docencia, el CPEIP podrá certificar cursos o programas que dicten instituciones públicas o privadas, tanto nacionales como extranjeras. Para esto dispondrá de un registro público, el cual estará compuesto por instituciones sin fines de lucro que cuenten con las siguientes atribuciones:

- Experiencia en la formación de profesionales de la educación.
- Experticia en las disciplinas relativas a los cursos o programas a impartir.
- Profesionales y recursos materiales pertinentes.
- Propuestas con metodología y objetivos pertinentes a la formación profesional docente.

Estas instituciones cumplirán con una serie de requisitos que avalen su excelencia y experiencia para impartir estas formaciones. Igualmente, el centro contará con un sistema de seguimiento a la calidad y cumplimiento de estándares y mecanismos requeridos para las actividades o programas que haya certificado. Esto exigirá a las instituciones entregar información respecto del funcionamiento y ejecución, la nómina de profesionales matriculados, el porcentaje de asistencia y los resultados obtenidos en sus evaluaciones finales, indicando su aprobación o reprobación.

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.

¿Cómo participar en las actividades CPEIP?

Las y los profesionales de la educación que quieran participar de las actividades de formación y alternativas de becas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Trabajar y mantenerse en ejercicio en un establecimiento educacional que reciba aportes del Estado.
- Contar con el patrocinio²³ del establecimiento en el cual se desempeña.
- Estar aceptado(a) en alguno de los programas, cursos o actividades de formación.

A su vez, para el proceso de selección, se privilegiará a las y los postulantes que se desempeñen en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios o con necesidades educativas especiales, o en establecimientos educacionales rurales o en situación de aislamiento o con alta concentración de estudiantes de ascendencia indígena o multicultural y también a aquellos(as) que se desempeñen en establecimientos educacionales que se encuentren bajo el promedio nacional en el sistema de evaluación.

También se tendrá en cuenta el grado de relación entre la función que ejerce la o el profesional en el establecimiento y los contenidos del programa al cual postula.

Las postulaciones a los programas, cursos, actividades o becas serán presentadas a través del mecanismo que disponga el CPEIP, institución encargada de la evaluación y selección de las y los postulantes, de acuerdo con los procedimientos reglamentados.

Quien incumpla sin justificación las obligaciones que le impone su participación en las acciones formativas, no podrá acceder a nuevos cursos o programas de formación durante el plazo de dos años.

23. Desde la administración, dirección, según sea el caso.

Reconocimiento y promoción del desarrollo profesional docente

Tramos de la carrera docente

La carrera docente organiza el desarrollo profesional en dos fases. La primera está «estructurada en tres tramos que culminan con el nivel de desarrollo esperado para un buen ejercicio de la docencia», mientras que la segunda consta de solo dos tramos de carácter voluntario para aquellos y aquellas que «una vez alcanzado el nivel esperado, deseen potenciar su desarrollo profesional²⁴».

Las fases a su vez se componen de diferentes tramos, de los cuales se espera que, una vez lograda cierta experiencia, las y los docentes logren alcanzar un determinado nivel de competencias y habilidades profesionales, cuyo reconocimiento les habilite a percibir asignaciones, avanzar en su desarrollo profesional y asumir crecientes responsabilidades en el establecimiento, de conformidad a esta ley.

¿Cuáles son los criterios para avanzar en la carrera?

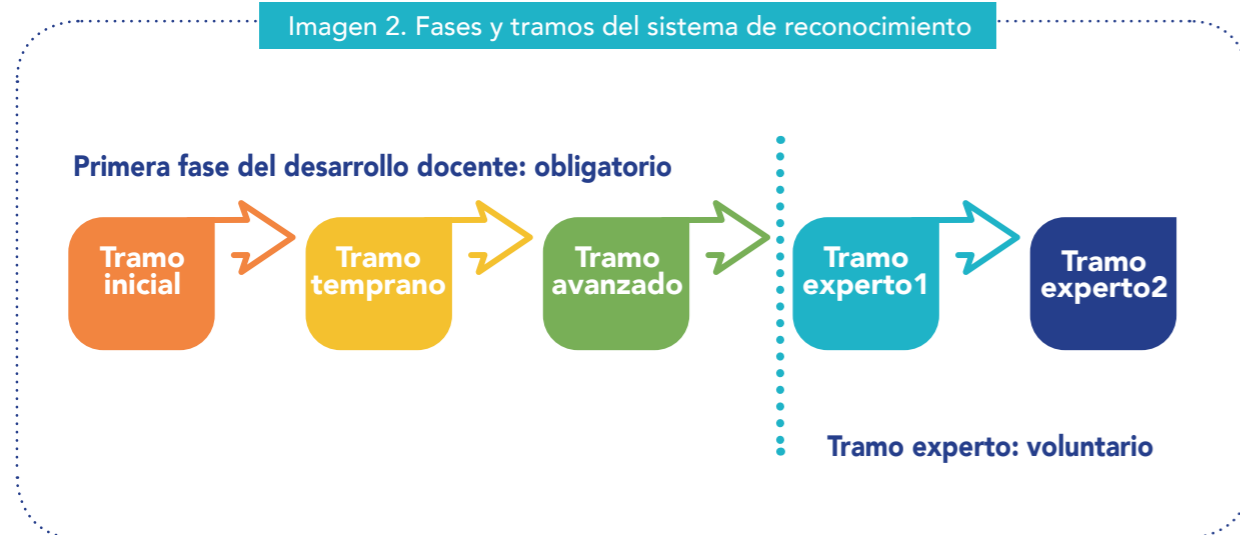
Son tres los requisitos obligatorios para progresar:

- Tramo previo. La carrera docente es progresiva lo que significa que se debe ir avanzando de tramo en tramo y, salvo excepciones, no se pueden saltar tramos.
- Años de experiencia. Cada tramo tiene asociado una cantidad de años de experiencia. Para pasar de un tramo a otro es necesario contar con los años de experiencia requeridos por ese tramo.
- Resultados en portafolio y prueba de conocimientos. Combinación de instancias evaluativas (portafolio y prueba de conocimientos).

24. Art. 19 A, ley 20.903.

A continuación, se presenta información de las fases y tramos.

Imagen 2. Fases y tramos del sistema de reconocimiento



Fuente: elaboración propia

FASE 1

Se compone de tres tramos: el inicial, el temprano y el avanzado (este último corresponde al nivel de desarrollo esperado para un buen ejercicio de la docencia), que componen los tres tramos de consolidación obligatorios para el sistema.

- **Inicial.** Toda y todo docente, al contar con un título profesional, ingresa a este tramo. En esta fase comienza su ejercicio profesional y su inserción en una comunidad escolar. Además, puede asumir labores que lo(a) vinculen a otros actores de la comunidad educativa (como las familias) o el desarrollo de proyectos de extensión.

En esta etapa se «integra los conocimientos adquiridos durante su formación inicial con aquellos que adquiere a través de su propia práctica, y construye progresivamente una identidad profesional y seguridad para enfrentar las situaciones educativas que el contexto donde se desempeña le plantea».

En este momento, además, debe participar en el proceso de inducción y acompañamiento por parte de una o un docente mentor.

- **Temprano.** En esta etapa, las y los docentes avanzan hacia la consolidación de su experiencia y competencias profesionales, lo que se evidencia en un mayor desarrollo en aspectos como la preparación de actividades pedagógicas, la evaluación y la interacción con sus estudiantes, entre otros. Además, asume progresivamente nuevas tareas en el establecimiento, más allá del trabajo en el aula. Su formación y desarrollo profesional a través del estudio, perfeccionamiento y la reflexión pedagógica, tanto individual como colectiva con sus pares, es fundamental en esta fase.

- **Avanzado.** La o el docente ha logrado un nivel de consolidación de sus competencias profesionales de acuerdo con los criterios señalados en el Marco para la Buena Enseñanza²⁵, demostrando una especial capacidad para lograr aprendizajes de las y los estudiantes de acuerdo con sus necesidades. Además de estas habilidades para la enseñanza en el aula, también es capaz de hacer una reflexión profunda sobre su práctica y asumir progresivamente nuevas responsabilidades profesionales relacionadas con el acompañamiento y liderazgo pedagógico a docentes del tramo profesional inicial y con los PME.

En esta etapa profundiza su desarrollo profesional y actualiza constantemente sus conocimientos.

25. Entre los criterios de este marco se destacan: la preparación de la enseñanza; la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de las y los estudiantes; la enseñanza para el aprendizaje de todas y todos los estudiantes; las responsabilidades profesionales propias de la labor docente, incluyendo aquellas ejercidas fuera del aula, como el trabajo técnico-pedagógico colaborativo.

FASE 2

Pueden acceder, de forma **voluntaria**, las y los docentes que hayan alcanzado el tramo avanzado y estén interesados en potenciar su desarrollo profesional accediendo a un nivel mayor de reconocimiento. En esta fase los tramos son:

Experto I. Para las y los profesionales catalogados, por al menos cuatro años, en el tramo profesional avanzado, que cuenten con una experiencia, competencias y habilidades pedagógicas que les permitan ser reconocidos(as) por un desempeño profesional docente sobresaliente. Además, son profesionales en la búsqueda constante de formas de colaboración con sus pares.

Experto II. Para las y los profesionales que estén catalogados en el tramo Experto I por al menos cuatro años y que cuenten con una trayectoria, competencias y habilidades pedagógicas que les permitan ser reconocidos(as) como docentes de excelencia, con altas capacidades y experticia en el ejercicio profesional docente, siendo capaces de liderar y coordinar distintas instancias de colaboración con las y los docentes de la escuela.

Será especialmente valorado que los profesionales de los dos tramos expertos cuenten con especialización pedagógica en temáticas como currículum, convivencia escolar, liderazgo y gestión educativa, inclusión y atención a la diversidad, evaluación, entre otros.

A medida que las y los profesionales evidencien el cumplimiento y logro de estos tramos, y por ende avances profesionales, el sistema reconoce su estatus, permitiéndoles acceder a labores de mayor responsabilidad y a su vez percibir asignaciones específicas. Es así como las y los docentes que se encuentren en tramos de experto, por ejemplo, tendrán acceso preferente a funciones de acompañamiento y liderazgo pedagógico.

Evidenciar y medir: los instrumentos

Para evidenciar el cumplimiento de fases o tramos, el sistema cuenta con un proceso evaluativo integral, que permitirá reconocer el dominio y trayectoria que la o el docente tenga en dimensiones como:

- Desempeño profesional²⁶.
- Conocimientos disciplinares, curriculares y pedagógicos.
- Funciones fuera del aula (como el trabajo colaborativo con pares, estudiantes, apoderados, su participación en distintas actividades de su establecimiento educacional).
- Perfeccionamiento y especialización.

Para medir el nivel de dominio de estas dimensiones, el sistema contempla dos tipos de instrumentos:

- La evaluación de conocimientos disciplinares específicos y pedagógicos.
- El portafolio profesional de competencias pedagógicas.

26. Refiere a los estándares del Marco para la Buena Enseñanza.

El portafolio

Este instrumento evalúa el desempeño de la o el docente en el aula recopilando evidencias documentadas sobre:

- Su desempeño profesional en el aula, considerando la vinculación de este con las y los estudiantes y los procesos de enseñanza aprendizaje.
- Prácticas colaborativas, acciones de liderazgo y cooperación, trabajo con pares, padres y apoderados y otras.
- La creación de contenidos, materiales de enseñanza, actividades académicas, innovación pedagógica, investigación y otras relacionadas con un desarrollo profesional de excelencia.
- El perfeccionamiento pertinente al ejercicio profesional y nivel de desarrollo de la o el docente.

Ambos instrumentos deben considerar el contexto propio de cada área disciplinar y el nivel y entorno en el cual se desempeña la o el docente²⁷. Su diseño y ejecución estarán a cargo del CPEIP en colaboración con la Agencia de la Calidad de la Educación.

27. Para las y los profesionales de la educación que se desempeñen en modalidades educativas que requieren de una metodología especial de evaluación para el reconocimiento de sus competencias (por ejemplo, educación especial, en aulas hospitalarias, escuelas-cárceles y especialidades de educación media técnica-profesional), el centro deberá adecuar el portafolio profesional a dichos requerimientos.

Resultados de las evaluaciones y asignación de categorías

La evaluación será aplicada por la Agencia de Calidad de la Educación y sus resultados serán entregados al centro en la forma y plazos que determine el reglamento. Por su parte el portafolio será aplicado por el CPEIP.

Los resultados obtenidos en ambos instrumentos se expresarán cuantitativamente en puntajes, los que permitirán elaborar una escala de categorías de logro profesional, tal como muestran las siguientes tablas:

Tabla 4. Instrumento evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos

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

Fuente: ley 20.903

Tabla 5. Instrumento portafolio profesional

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

Fuente: ley 20.903

Según los resultados obtenidos en los diferentes instrumentos rendidos, las y los profesionales serán clasificados en los siguientes tramos de desarrollo docente.

Tabla 6. Clasificación según resultados obtenidos en los diferentes instrumentos

Resultado portafolio	Resultado evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos			
A	A	B	C	D
B	Experto II	Experto II	Experto I	Temprano
C	Experto II	Experto I	Avanzado	Temprano
D	Experto I	Avanzado	Temprano	Inicial
E	Temprano	Temprano	Inicial	Inicial
	Inicial			

Fuente: ley 20.903

Posteriormente a las evaluaciones, la Subsecretaría de Educación, a través del CPEIP, dictará la resolución que señale el tramo de desarrollo profesional docente que corresponda a las y los profesionales en conformidad a sus años de experiencia profesional y al reconocimiento que obtengan.

Estos resultados tendrán efectos legales desde el mes de julio del año escolar que corresponda. Quienes accedan a los tramos esperados en conformidad a las disposiciones legales tendrán derecho a la asignación correspondiente.

Síntesis sobre los requisitos y reglamentación del sistema

El sistema está dirigido a profesionales de la educación que estén contratados en establecimientos educacionales que reciban subvención del Estado.

En consideración a lo anterior, en este proceso deben participar quienes se encuentren en los tramos profesionales inicial y temprano, y, asimismo, podrán rendir las evaluaciones quienes se encuentren en los tramos profesional avanzado y experto I y II.

Además, para acceder y avanzar en el sistema de reconocimiento, la o el profesional debe contar con años de experiencia docente²⁸, según tipo de tramo:

- Tramos profesional temprano y avanzado: a lo menos cuatro años de experiencia.
- Tramo experto I: a lo menos ocho años de experiencia.
- Tramo experto II: a lo menos doce años de experiencia.

Fuente: ley 20.903

28. Esta experiencia será acreditada por el centro solicitando información proveniente de diferentes órganos de administración del Estado. Además, la o el profesional de la educación también podrá solicitar a su respectivo sostenedor(a) o administrador(a), según corresponda, la documentación que acredite sus años de experiencia profesional docente bajo su dependencia.

¿Cómo se avanza en la carrera docente?

Las y los profesionales de la educación podrán acceder desde el tramo profesional inicial a los tramos profesional temprano o avanzado siempre que obtengan los resultados requeridos, como se precisó anteriormente.

En el caso de que sus resultados no les permitan avanzar del tramo profesional inicial, a lo menos al tramo temprano, deberán rendir nuevamente los instrumentos en el plazo de dos años.

Por otra parte, quienes obtengan en el portafolio, en una oportunidad la categoría de logro A o en dos oportunidades consecutivas categoría de logro B, no estarán obligados a rendir este instrumento en el siguiente proceso de reconocimiento. Asimismo, si el último resultado obtenido por la o el profesional en el instrumento de evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos fue de nivel de logro A o B, no estarán obligados a rendir este instrumento en los procesos de reconocimiento siguientes.

Aquellos profesionales de la educación que hayan accedido al tramo avanzado, obteniendo un logro de nivel A en ambos instrumentos de evaluación, podrán acceder al tramo experto I en el plazo de dos años.

Las y los profesionales de la educación que hayan accedido a los tramos profesionales temprano y avanzado, experto I y experto II no retrocederán a tramos anteriores de su desarrollo profesional docente. Sin perjuicio de lo anterior, los profesionales de la educación que:

- Habiendo accedido a un tramo sean, posteriormente, contratados por un empleador(a) que no se rija por las disposiciones de la ley, ya no dependerá de las condiciones del sistema.
- Quienes, teniendo cuatro o más años de ejercicio docente, se incorporen a un establecimiento educacional adherido al sistema y que no puedan ser asignados a ningún tramo, ingresarán a un tramo profesional transitorio denominado «de acceso», percibiendo la remuneración correspondiente al tramo inicial. Dichos profesionales accederán al tramo que corresponda de acuerdo con sus resultados y la experiencia acreditada, una vez rendidos los instrumentos para el proceso de reconocimiento profesional respectivo, en los plazos que corresponda.

En ningún caso se podrá acceder a un nuevo tramo por el solo transcurso del tiempo.

¿Qué pasa cuando no hay progresión?

La o el profesional que pertenezca al tramo inicial de desarrollo profesional y cuyos resultados no le permitan avanzar de tramo en dos procesos consecutivos deberá «ser desvinculado y no podrá ser contratado en el mismo ni en otro establecimiento educacional donde se desempeñen profesionales de la educación que se rijan por lo dispuesto en este sistema».

Por su parte, la o el profesional que se encuentre en el tramo temprano y sus resultados no le permitan acceder al tramo avanzado en dos procesos consecutivos de reconocimiento deberá «ser desvinculado y perderá, para todos los efectos legales, su reconocimiento de tramo en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y su antigüedad».

Sin embargo, en un plazo de dos años desde su desvinculación, este profesional «podrá ser contratado nuevamente, debiendo

ingresar al tramo inicial del Sistema de Desarrollo Profesional Docente y rendir los instrumentos de dicho sistema dentro de los cuatro años siguientes a su contratación». Si al ser evaluado no logra acceder al tramo avanzado «deberá ser desvinculado y no podrá ser contratado en el mismo ni en otro establecimiento educacional en que se desempeñen profesionales de la educación» que se rijan por lo dispuesto en esta ley.

¿Cómo se evalúa el sistema?

Una evaluación al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, la evaluación de desempeño docente y la aplicación de los programas, cursos y actividades de formación, debe realizarse cada seis años. Esto deberá ser llevado a cabo por una «organización internacional de reconocida experiencia en la materia», bajo la cautela del Mineduc. Los resultados obtenidos serán de carácter público.

Asimismo, se contará con evaluaciones internas, a cargo de la Agencia de la Calidad de la Educación, que den cuenta de los resultados obtenidos en la «implementación de acciones de promoción del desarrollo profesional docente, realizadas en los establecimientos educacionales».

Evaluación de desempeño

¿En qué consiste?

Otra evaluación que rige a las y los profesionales de la educación que se desempeñan en la función docente en el sistema municipal, es la evaluación de desempeño. Esta evaluación se realizará cada cuatro años.

Comprende dominios, criterios e instrumentos establecidos por el Mineduc a través del CPEIP. Será realizada por evaluadores pares, es decir, profesores(as) de aula que se desempeñen en el mismo nivel escolar, sector del currículo y modalidad de la o el docente evaluado(a), aunque en distintos establecimientos

educacionales²⁹. Un reglamento determinará la forma de selección y nombramiento, los requisitos, inhabilidades, incompatibilidades y obligaciones a los que estarán sujetos las y los evaluadores pares en el ejercicio de esa función.

El resultado final de esta evaluación corresponderá a uno de los siguientes niveles de desempeño: destacado, competente, básico o insatisfactorio.

Los resultados finales de esta evaluación servirán de antecedente para los concursos públicos, optar a cupos o becas en actividades de perfeccionamiento o estudios de postgrado, para financiar proyectos individuales de innovación y, en general, en todas las decisiones que se tomen para seleccionar profesionales.

Corresponderá al Ministerio de Educación, a través del CPEIP, la coordinación técnica para la adecuada aplicación de los procesos de evaluación. Además, existirán comisiones comunales de evaluación docente con la responsabilidad de aplicar localmente el sistema de evaluación.

Evaluaciones deficientes

Se entenderá por mal evaluado(a) a quienes resulten con desempeños básico o insatisfactorio.

En ambos casos, la o el profesional evaluado(a) deberá ser sometido al año siguiente (o subsiguiente en el caso de los básicos) a una nueva evaluación, pudiendo exigirse el abandono de sus responsabilidades docentes para trabajar durante el año en su plan de superación profesional, debiendo la o el empleador(a) asumir el gasto que representa el reemplazo de la o el docente en aula.

29. Excepcionalmente, cuando no existan docentes del mismo sector del currículo para desempeñarse como evaluadores pares, podrá ejercer tal función un o una docente que reúna los otros requisitos anteriores.

Si el desempeño en el nivel insatisfactorio se mantuviera en la segunda evaluación consecutiva, la o el profesional dejará de pertenecer a la dotación docente.

En el caso de quienes resulten calificados con desempeño básico en tres evaluaciones consecutivas o en forma alternada con desempeño básico o insatisfactorio durante tres evaluaciones consecutivas, también dejarán de pertenecer a la dotación docente.

Sin embargo, existirá reglamentación para que estas y estos profesionales cuenten con el derecho de interpelar los resultados de su evaluación.

Desempeño destacado

Las y los profesionales que se encuentren en la categoría de desempeño destacado o en dos oportunidades consecutivas en un nivel de desempeño competente en el instrumento portafolio no estarán obligados(as) a rendir la evaluación de desempeño en el siguiente proceso, considerándose dichos resultados para la ponderación de este instrumento en esta nueva evaluación.

Además, las y los profesionales de la educación que se encuentren reconocidos en los tramos experto I o II del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, estarán eximidos de la evaluación de desempeño docente.



¿Sabías que el espíritu de la ley 20.903 es que las y los mejores profesores hagan clases efectivas en los establecimientos más vulnerables?

Antes de la entrada en vigor de esta normativa existían herramientas ministeriales de supervisión y mejora a la calidad docente, una de ellas era la aplicación de pruebas estandarizadas —creadas por el Mineduc— que eran obligatorias para las y los profesores municipalizados y voluntarias en los colegios particulares subvencionados y particulares.

Del sitio: www.memoriachilena.gob.cl



04

IV. TRANSICIÓN:
**¿CÓMO OPERA LA
IMPLEMENTACIÓN
DE LA LEY EN
ESTABLECIMIENTOS
QUE NO SON
MUNICIPALES?**





IV. TRANSICIÓN: ¿CÓMO OPERA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY EN ESTABLECIMIENTOS QUE NO SON MUNICIPALES?

SOBRE SU CONTRATACIÓN

En el contexto de la ley 20.903, las y los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector particular se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo lo que no esté expresamente establecido en esta. Así lo entiende Vázquez (2018) cuando plantea que «solo algunos alcances tienen vigencia en el sector particular subvencionado, la más notoria tiene derecho con la forma de contratación, mientras que en el sistema público se contrata vía estatuto docente, en los colegios particulares se hace mediante código del trabajo».

En este plano, es importante recalcar que la ley no infiere en el funcionamiento de los establecimientos particulares, los que están en pleno derecho de seguir funcionando autónomamente.



¿Qué sucedía antes de la entrada en vigor de la ley 19.070 y la ley 20.903?

Anteriormente, las y los profesionales de la educación estaban regidos por el Código Administrativo —como funcionarios de Estado— o por el Código del Trabajo.

En el año 1974, las y los profesores se incorporan a la Escala Única de Remuneraciones del Estado, sin embargo, quedaron clasificados entre las y los administrativos más básicos.

Del sitio: www.memoriachilena.gob.cl

¿Qué debe estipular un contrato de trabajo para profesionales de la educación?

Entre las materias abordadas en un contrato de trabajo se encuentran:

- Descripción de las labores docentes confiadas.
- Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciando las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas.
- Lugar y horario para la prestación de servicios³⁰.
- Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo. El de plazo fijo durará un año laboral docente³¹, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo, mientras que el de reemplazo durará por el periodo de ausencia de la o del profesional reemplazado(a), salvo estipulación en contrario.

Si durante el año laboral docente termina el contrato de un(a) profesional de la educación, la o el empleador tendrá derecho a contratar a otra persona, hasta el término de este.

En cuanto a la jornada semanal de trabajo, es importante precisar que:

30. El tiempo que la o el docente utilice en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro en virtud de una misma relación laboral se considerará trabajado para todos los efectos de esta ley y el costo de movilización será de cargo de la o el empleador. Ambas circunstancias deberán señalarse expresamente.
31. En cada establecimiento se entenderá por año laboral docente el periodo comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el año escolar siguiente.

- No podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador.
- La docencia de aula semanal no podrá exceder de 28 horas con 30 minutos cronológicas, excluidos los recreos.
- El horario restante será destinado a labores curriculares no lectivas.

Cuando la jornada de trabajo contratada fuese inferior a 44 horas semanales e igual o superior a 38 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva. En el caso de docentes que cumplan funciones en jornada nocturna su horario no podrá sobrepasar la medianoche, salvo que se trate de aquellos que hubieren sido contratados para cumplir labores de internado.

Estas disposiciones sobre la jornada de trabajo no se aplicarán a los contratos docentes celebrados entre profesionales de la educación y establecimientos educacionales particulares pagados.

Por su parte, los establecimientos educacionales particulares dictarán reglamentos internos, los que deberán considerar a lo menos:

- Normas generales de índole técnico-pedagógicas, incluyendo las relativas al consejo de profesores.
- Normas técnico-administrativas sobre estructura y funcionamiento general del establecimiento.
- Normas de prevención de riesgos, de higiene y de seguridad.

El valor de la hora pactado en los contratos no podrá ser inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley.

INGRESO AL SISTEMA: EL CASO DE LOS ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS O DE ADMINISTRACIÓN DELEGADA

En 2018, el CPEIP estimó que el universo de educadoras y docentes que se desempeñan en este tipo de establecimientos era de aproximadamente 108.000 personas, quienes pueden ingresar gradualmente a la carrera docente entre los años 2019 y 2026. Para estos efectos, cada año, desde 2017 y hasta 2023, el Mineduc dispone de cupos para el ingreso de al menos un séptimo de las y los docentes (aproximadamente quince mil cupos anuales).

Los sostenedores pueden postular a uno o más de sus establecimientos. De existir más postulantes que cupos disponibles, estos se asignarán a los establecimientos con mayor concentración de estudiantes prioritarios. El proceso de ingreso tiene el siguiente cronograma:



Fuente: elaboración propia

En julio de 2026 ingresarán al sistema todos los establecimientos que no lo hayan hecho previamente en el periodo voluntario.

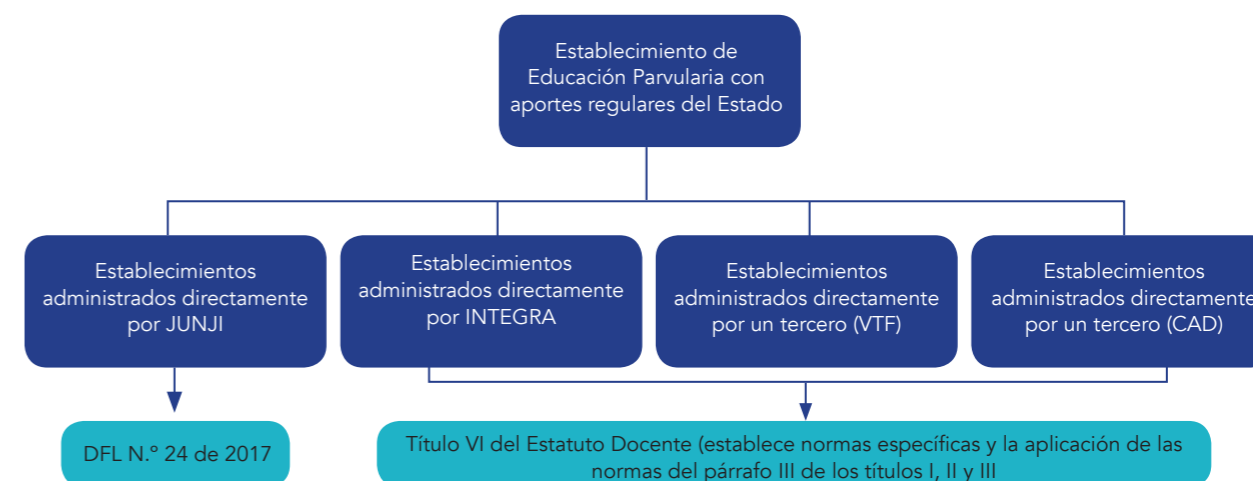
En cuanto a cómo ha sido el ingreso de estas y estos profesionales al sistema de carrera docente, el proceso desarrollado entre el 2017 y el 2019 arroja los siguientes datos:

- Proceso de postulación. En mayo de 2017, el Mineduc dispuso cupos para quince mil docentes, mientras que, entre julio y agosto, los sostenedores postularon a 1.935 colegios. Posteriormente, el Mineduc seleccionó a 765 establecimientos con mayor concentración de alumnos prioritarios.
- Primer proceso evaluativo. En 2018 participaron docentes de primer y segundo nivel de transición y de primer ciclo básico que imparten lenguaje y matemática (ambos) en los 765 colegios seleccionados.
- Nueva estructura de remuneraciones. En julio de 2019 se modificó la estructura de remuneraciones de todas y todos los docentes de estos 765 establecimientos y el Mineduc comenzó a transferir los recursos para el pago de las asignaciones asociadas a la carrera docente.

EL INGRESO DE LA EDUCACIÓN PARVULARIA AL SISTEMA

La Subsecretaría de Educación Parvularia indica que la regulación de este sistema varía en función de la dependencia del establecimiento. Como se muestra en la siguiente imagen:

Imagen 4. Regulación de establecimientos de Educación Parvularia



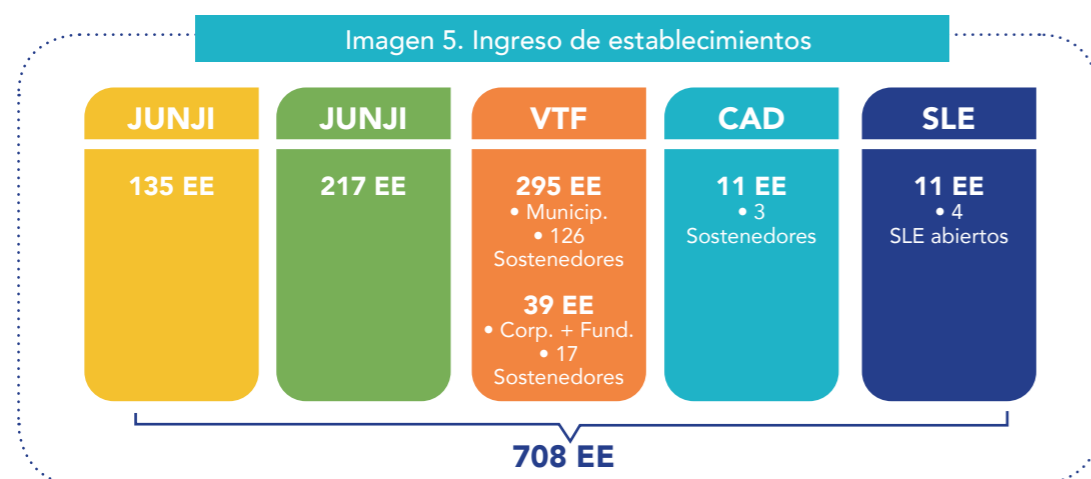
Fuente: Subsecretaría de Educación Parvularia

Ingresa al sistema las y los profesionales de la educación que desempeñan funciones de aula, directivas y técnico-pedagógicas en este tipo de establecimiento, siempre y cuando reciban aportes regulares del Estado para su operación y funcionamiento. El proceso es voluntario para el sostenedor hasta 2025.

A partir de 2020 y hasta 2025 los establecimientos de educación parvularia ingresarán paulatina y voluntariamente a la carrera docente a razón de un 20% anual. Este cronograma tiene los siguientes hitos:

- **Proceso de postulación (2019):** Los sostenedores postulan a sus establecimientos, el Mineduc selecciona hasta el 20% de establecimientos (los con mayor concentración de alumnos y alumnas vulnerables).
- **Primer proceso evaluativo.** En 2020, las y los docentes seleccionados participan del primer proceso de reconocimiento: Portafolio + Evaluación de conocimientos disciplinares y pedagógicos. En paralelo se comenzarán a calcular las asignaciones correspondientes a tramo de inicio y acceso, según corresponda, y a pagar en caso de que exista diferencia.
- **2021.** Se efectúa el pago de asignaciones por tramo reconocido, la inducción y mentoría.

En la siguiente imagen se muestran los resultados en números que obtuvo el proceso de postulación 2019, según la administración del establecimiento educacional (EE):



Fuente: Subsecretaría de Educación Parvularia

En julio de 2026 ingresarán todos los establecimientos que no lo hayan hecho previamente en el periodo voluntario.



05

**V. REFLEXIONES
FINALES**



Al revisar los postulados de la ley 20.903 o «ley de la carrera docente» resulta interesante situarnos en el contexto de su desarrollo y emergencia en medio de grandes discusiones y debate público en torno a temáticas como la práctica educativa escolar, la formación de docentes, sus opciones de desarrollo profesional, financiamiento, entre otras.

En este sentido, el mandato último de esta ley es mejorar y reforzar la calidad de la educación, reconociéndose la centralidad del rol de las y los docentes para lograr este cometido. Por esto, se consideran una serie de reformas, las que apuntan a elementos clave como la formación de docentes, su carrera y beneficios.

Uno de los aspectos más relevantes es centralizar en las universidades acreditadas la potestad de entregar títulos profesionales de educación. Esto implica exigencias específicas para estas instituciones y sus programas, debiendo demostrar su idoneidad para educar a docentes, lo que demanda la evaluación de aspectos curriculares, metodológicos, académicos y de recursos disponibles, entre otros.

Esto representa un evidente avance ante las prácticas existentes, y resulta importante señalar cómo la instauración de esta mandato, genera controversias en el sector, al ocasionar la salida del sistema de los institutos profesionales, además de las universidades que no logran cumplir con los nuevos estándares.

En cuanto al ingreso a la universidad, la ley propone una nueva normativa para las y los estudiantes de educación, introduciendo diferentes requisitos de postulación, los que apuntan a instaurar progresivamente estándares más exigentes de selección, ya sea desde el puntaje PSU, las notas de enseñanza media o la realización y aprobación de cursos especializados.

Por otra parte cabe realizar la inclusión de pruebas diagnósticas al inicio y finalización de la formación universitaria, lo que compromete también a las universidades a realizar seguimientos y entregar apoyo a estudiantes que presenten resultados insatisfactorios. Además, la aprobación de la prueba de salida es un condicionante para la graduación y obtención del título.

En cuanto al ejercicio docente, la legislación reconoce sus diferentes funciones, dándose especial importancia a la distinción entre actividades lectivas y no lectivas, lo que representa un gran avance frente al vacío existente y la gran sobrecarga laboral que vivenciaban las y los profesores. En este punto, la ley caracteriza, diferencia y otorga tiempo y límites a las horas de trabajo docente, especificando, además, resguardos y responsabilidades institucionales.

El punto más relevante de la ley corresponde a la instauración del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, el cual vuelve a destacar el valor de estas y estos profesionales, declarando principios guía para un buen ejercicio de la profesión.

Es interesante cómo el sistema contempla un ciclo interrelacionado para el desarrollo constante de la profesión, que dispone de hitos de acompañamiento inicial, formación continua, evaluación de prácticas y saberes, apoyo a la progresión y, de igual modo, mecanismos de reconocimiento del estatus docente, que se materializan, además, en incentivos económicos.

Ahora bien, aunque desde la promulgación de la ley algunas de sus propuestas se han materializado, otras aún se encuentran en transición, como los requisitos de admisión universitaria y el ingreso al sistema de reconocimientos de las y los docentes que se desempeñan en el nivel prebásico y en establecimientos particulares subvencionados del antiguo sistema municipalizado heredado de la Dictadura.

Teniendo en cuenta el recorrido alcanzado desde la promulgación de la ley, en la actualidad, en donde las temáticas de educación se mantienen en constante vigencia en la discusión pública y en las demandas sociales, cabe preguntarse cómo esta y otras legislaciones han sido capaces de responder oportunamente a la contingencia.

Esperamos que este texto sirva para difundir el conocimiento sobre los postulados y alcances de esta ley tal como lo estima la Universidad de Tarapacá y, de igual forma, permita abrir el debate en torno a sus resultados, logros, debilidades y vacíos, para que estudiantes y docentes aporten con reflexiones más profundas sobre los cambios que requiere nuestro país en un momento histórico y de grandes expectativas para la mejora y el fortalecimiento de la educación pública.

06

VI. BIBLIOGRAFÍA





DOCUMENTOS

- Biscarra, C., Giaconi, C. y Assaél, J. (2015). El docente en la legislación educacional chilena. *Psicoperspectivas*, 14(3), 80-92. doi:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL14-ISSUE3-FULLTEXT-600.
<https://www.scielo.cl/pdf/psicop/v14n3/art08.pdf>
- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, CPEIP (2017). Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Ley 20.903.
<https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/PPT-CEDLE-CPEIP.pdf>
- CPEIP (2018). Ingreso a la Carrera Docente Docentes de colegios particulares subvencionados y administración delegada.
<https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2018/07/PPT-Ingreso-a-la-Carrera-Docente-establecimientos-particulares-subvencionados-y-de-administraci%C3%B3n-delegada.pdf>
- Martínez, M. (2014). Estatuto de los Profesionales de la Educación interpretado por dictámenes de la Contraloría General de la República.
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/132993>
- Ruffinelli, A. (2016). Ley de desarrollo profesional docente en Chile: de la precarización sistemática a los logros, avances y desafíos pendientes para la profesionalización. *Estudios Pedagógicos*, XLII(4), 261-279.
<https://www.scielo.cl/pdf/estped/v42n4/art15.pdf>
- Subsecretaría de Educación Parvularia (s/a). Sistema de Desarrollo Profesional Docente para establecimientos de Educación Parvularia.
<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/14297>
- Vásquez, C. (2018). Creencias respecto de las consecuencias de la ley N° 20.903 que crea el sistema de desarrollo profesional de profesores de colegios particulares subvencionados de la comuna de Concepción. Tesina presentada a la Facultad de Gobierno de la Universidad del Desarrollo para optar al grado académico de magíster en Políticas Educativas.
<https://repositorio.udd.cl/handle/11447/2367>

LEYES Y NORMATIVAS

- Ley N.° 20.903
- Ley N.° 20.091
- Ley N.° 19.070
- Ley N.° 20.370
- Ley N.° 20.529
- Ley N.° 20.248

SITIOS WEB

- <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/4890/>
- www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-100627.html <https://www.cnachile.cl/Paginas/Acreditacion-Pregrado.aspx>
- <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7214/>
- <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30831>
- <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=60439>
- <https://www.agenciaeducacion.cl/categoria-de-desempeno/>
- <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1014974>
- <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=222348&idParte=7309761&idVersion=>



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado



