



Reforma **Educacional** en marcha

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas
Ministerio de Educación



Carrera Docente

Misión de Cooperación Técnica RIED

2nd Edición – 2016-2017

Ministerio de Educación Chile



Organización de los Estados Americanos | Más derechos para más gente



Abril/ 2017

Contenidos

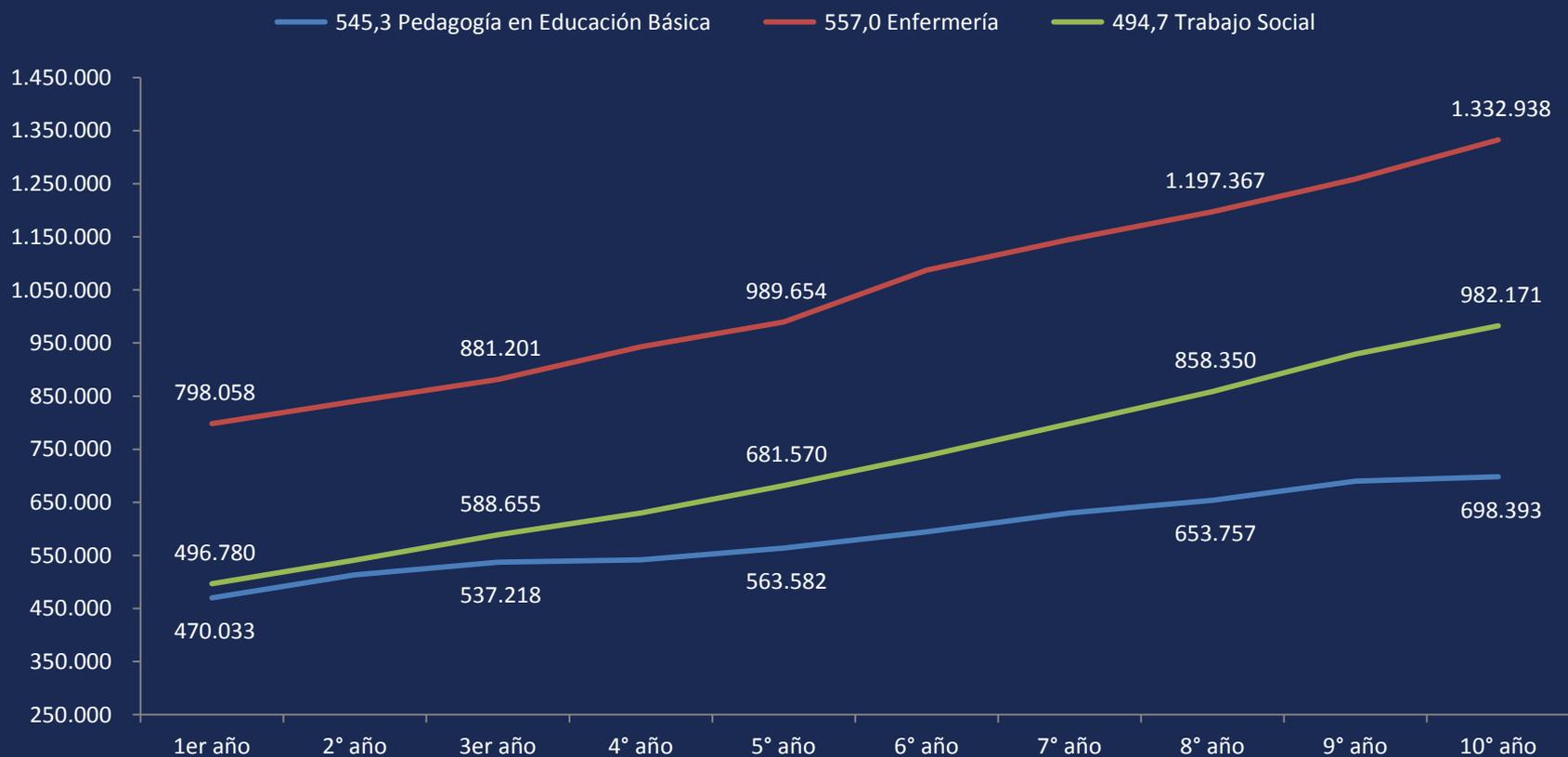
1. Datos de contexto
2. Política Nacional Docente
3. Sistema de Desarrollo Profesional Docente
4. Proceso de Reconocimiento del Desarrollo Profesional
5. Estructura de remuneraciones

1. DATOS DE CONTEXTO

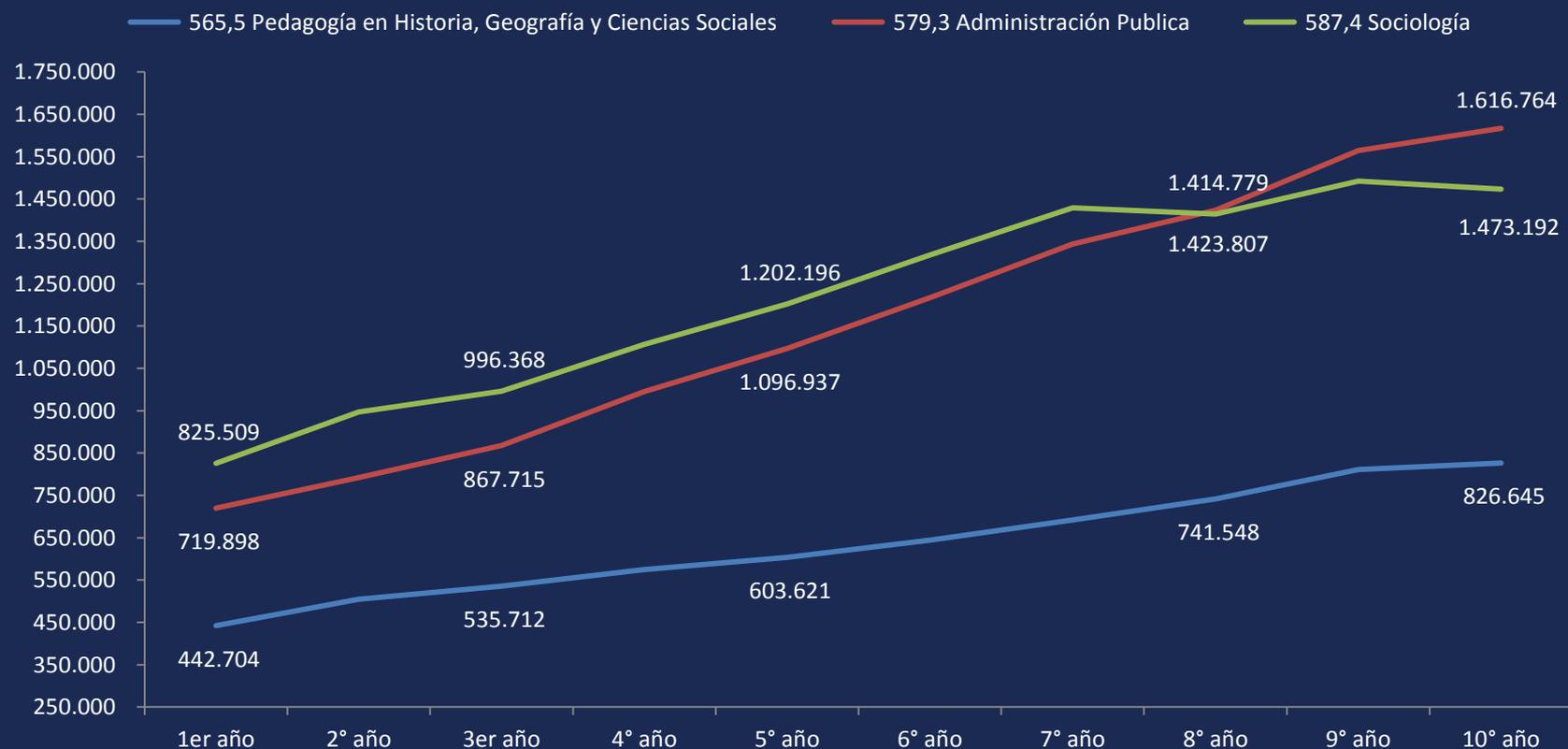
- Comparación remuneraciones docentes con otras profesiones comparables
- Baja ponderación de remuneraciones asociadas al desempeño docente.

Evolución del ingresos mensual bruto promedio de carreras similares en cuanto a campo y puntaje de selección universitaria de ingreso.

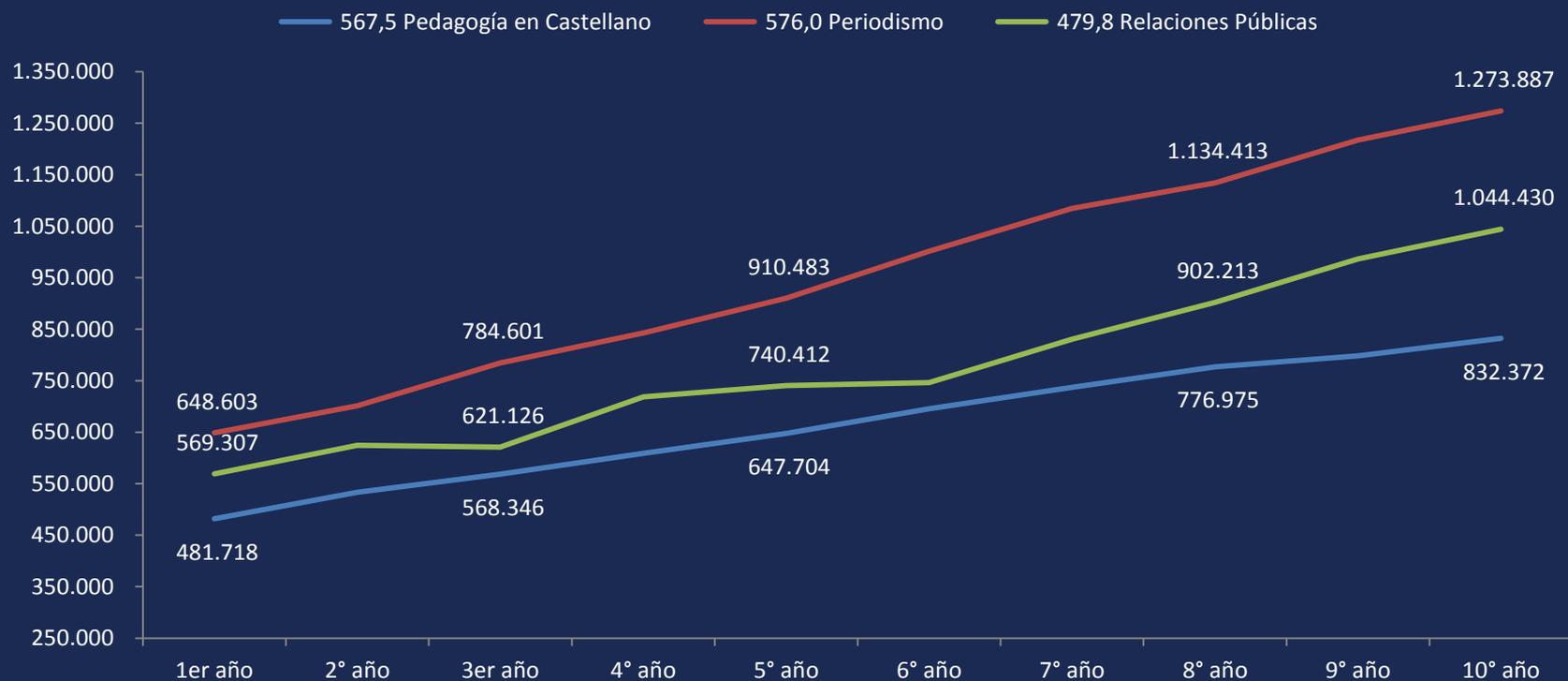
Pedagogía en Educación Básica.



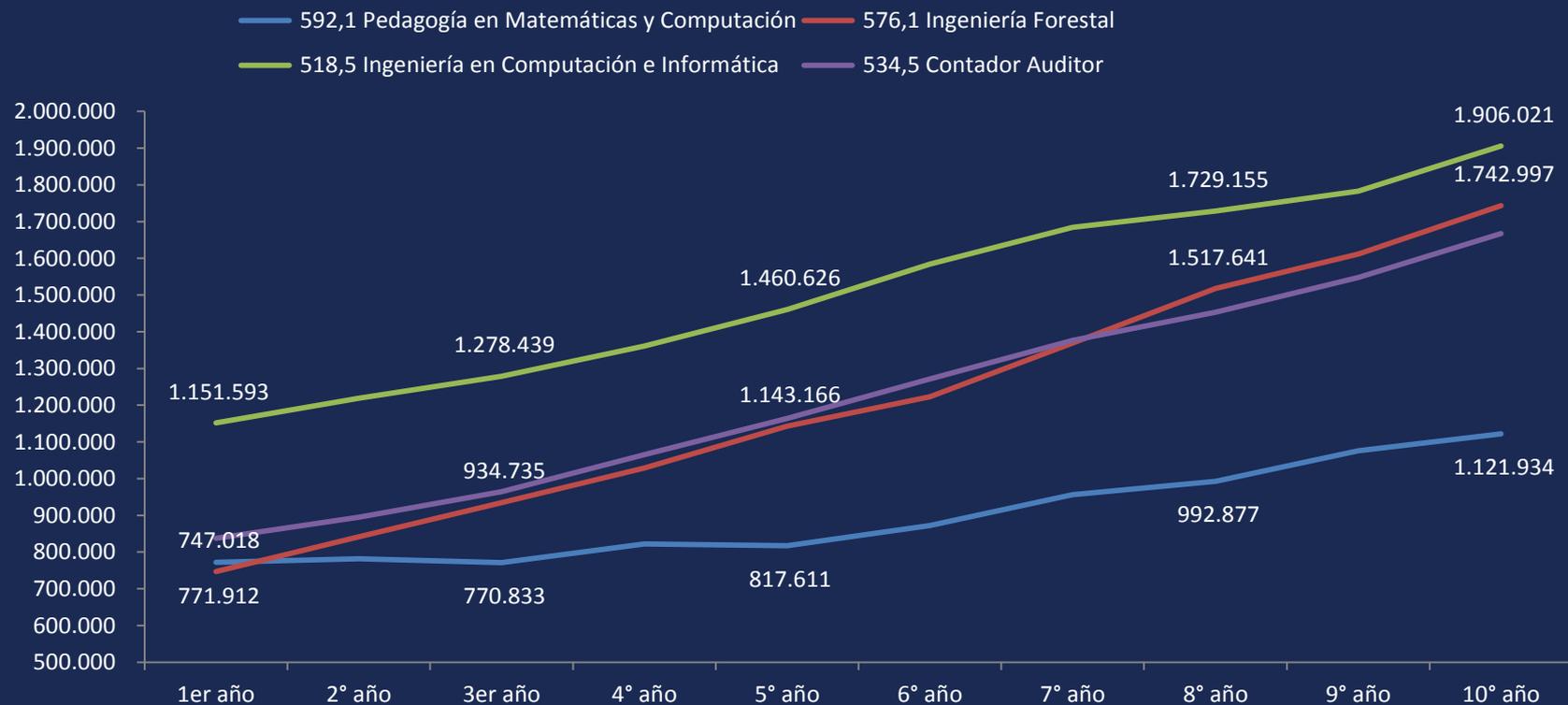
Evolución del ingresos mensual bruto promedio de carreras similares en cuanto a campo y puntaje de selección universitaria de ingreso. Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias Sociales.



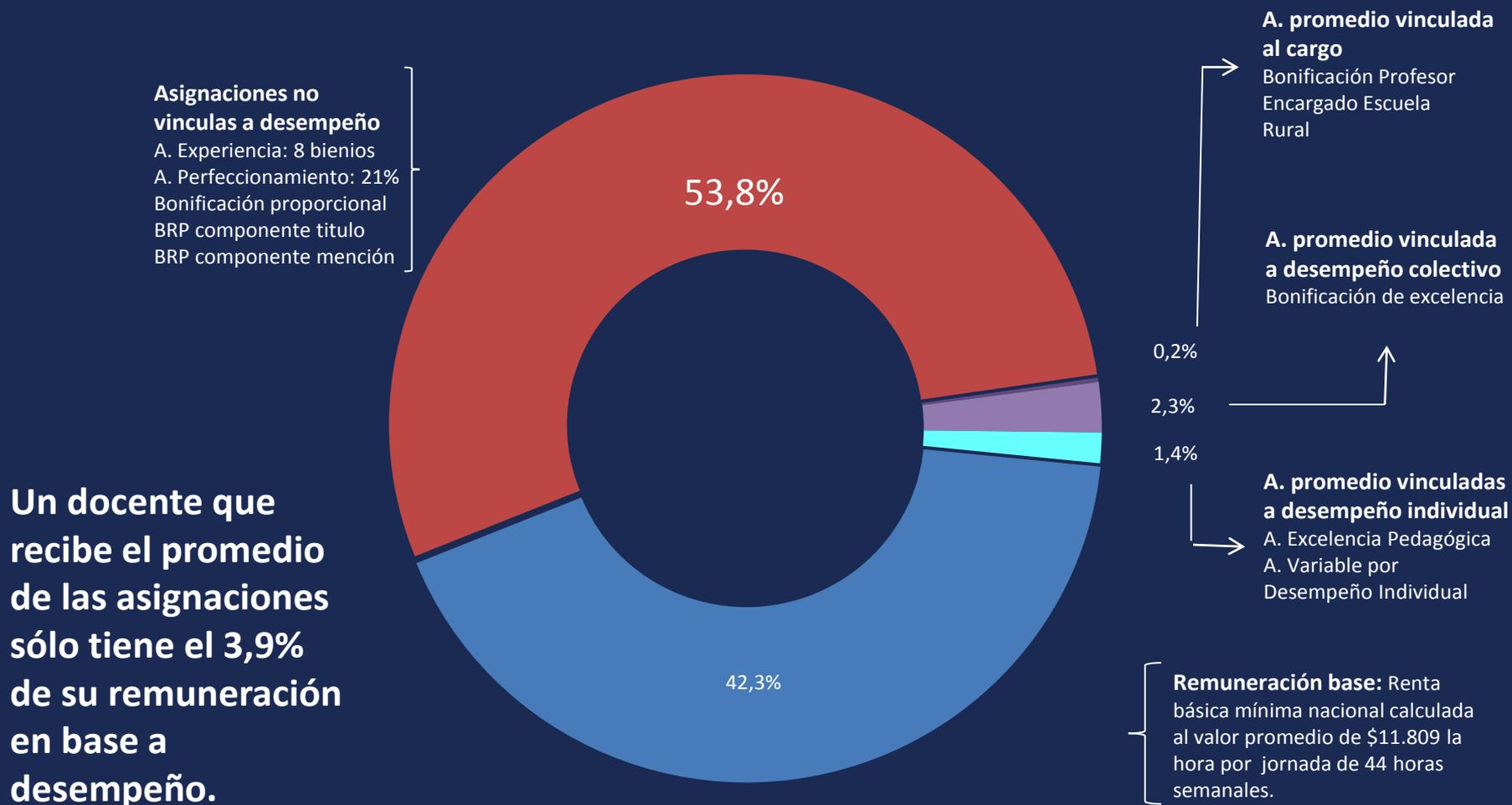
Evolución del ingresos mensual bruto promedio de carreras similares en cuanto a campo y puntaje de selección universitaria de ingreso. Pedagogía en Castellano.



Evolución del ingresos mensual bruto promedio de carreras similares en cuanto a campo y puntaje de selección universitaria de ingreso. Pedagogía en Matemáticas y Computación.



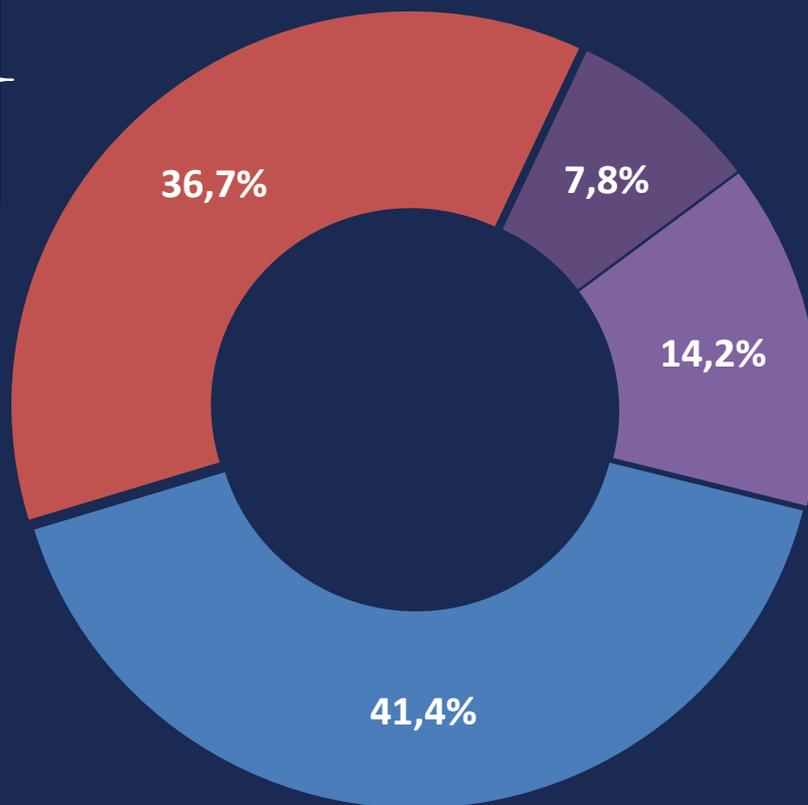
Estructura salarial docente es compleja y desligada del desempeño



Estructura salarial de un docente que percibe el conjunto de asignaciones vinculadas a mérito

Asignaciones no vinculadas a desempeño

A. Experiencia 8 bienios
A. Perfeccionamiento 21%
Bonificación proporcional
BRP componente título
BRP componente mención



A. vinculada a desempeño colectivo

Bonificación de Excelencia calculada al 100%

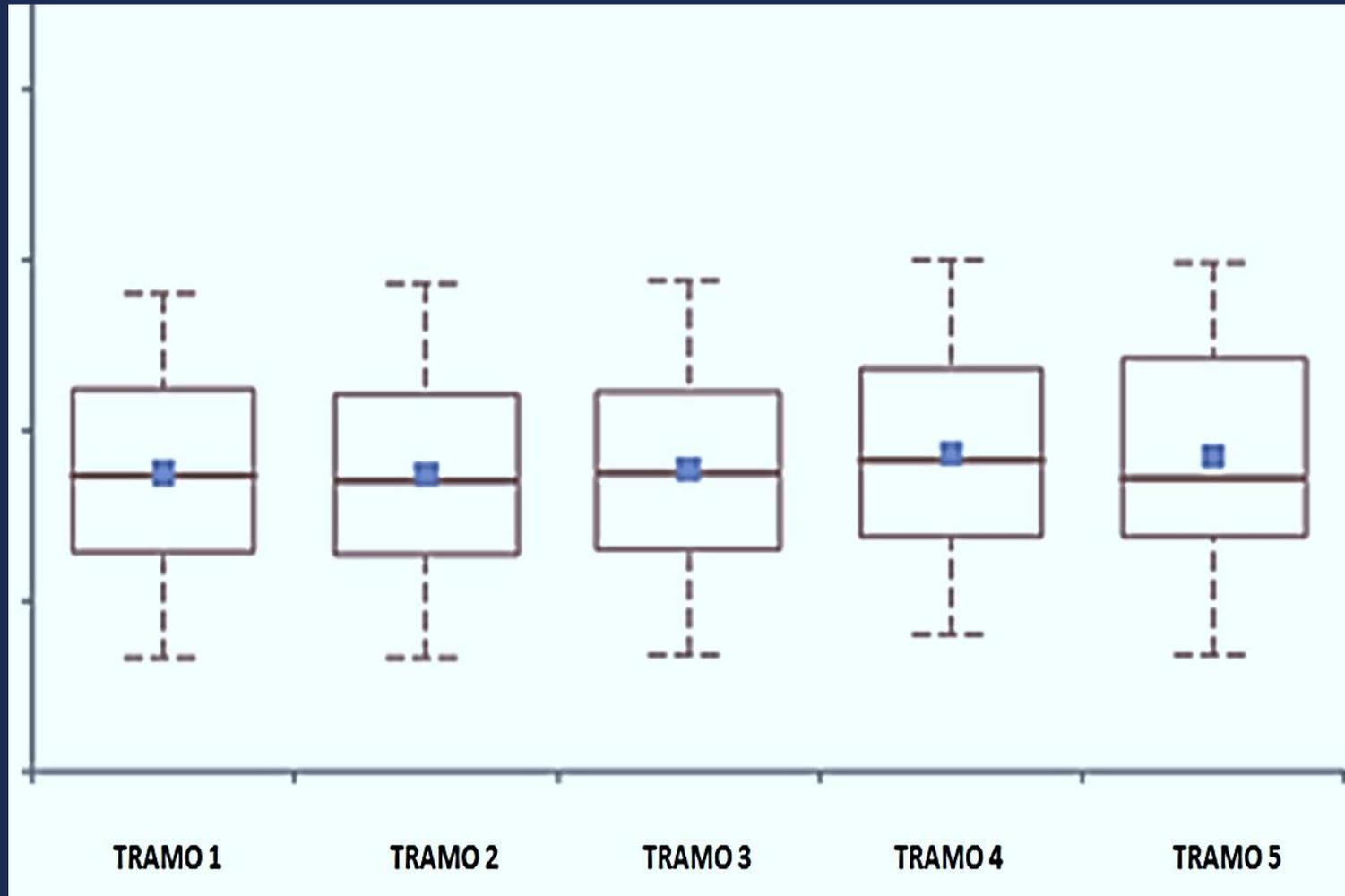
A. vinculada a desempeño individual

AEP mensual tramo III (\$100.000) según nuevo régimen DFL 2/02
AVDI mensual 15% RBMN

Remuneración base:

Renta Básica Mínima Nacional calculada al valor promedio de \$11.809 la hora por jornada de 44 horas semanales.

Remuneraciones docentes según desempeño. Situación anterior a la carrera docente.



2. POLÍTICA NACIONAL DOCENTE

- ¿Por qué necesitamos una PND?
- Objetivos de la PND
- Elementos que incluye la PND

¿POR QUÉ NECESITAMOS UNA PND?

- Los profesores son un f(actor) clave en el proceso educativo.
- Si queremos mejorar los resultados educacionales debemos atraer, desarrollar y retener a los mejores en la docencia.
- Pero...
- La formación inicial es, en general, débil y con baja selectividad
- Lo que unido a las condiciones de trabajo, salarios y posibilidades de desarrollo profesional:
 - Afectan negativamente la atracción de buenos estudiantes y con vocación a la pedagogía.
 - Afecta la motivación de los profesores.
 - Causa que buenos profesores abandonen la docencia.

¿POR QUÉ NECESITAMOS UNA PND?

- La docencia atrae mayoritariamente a estudiantes mujeres, de bajo rendimiento académico, que estudiaron en establecimientos de baja calidad (Mizala et al, 2011).
- Un 30% de los docentes abandona la profesión en los primeros 6 años de trabajo (Valenzuela et al, 2013).

OBJETIVOS DE LA PND

- Atraer a estudiantes con mayores aptitudes y vocación a las carreras de pedagogía y educación parvularia.
- Asegurar la calidad de la formación inicial de los docentes.
- Acompañar la incorporación de los nuevos docentes al ejercicio profesional.
- Establecer un sistema de desarrollo profesional permanente de docentes y directivos.
- Ofrecer estabilidad laboral y mejores salarios acordes con la relevancia del rol docente.
- Mejorar las condiciones de ejercicio de la docencia.
- Promover que los docentes con más alto desarrollo profesional trabajen con estudiantes más vulnerables.
- Incrementar la retención de docentes en el sistema escolar y parvulario.

ELEMENTOS QUE INCLUYE LA PND

- Formación inicial docente
- Inducción al ejercicio profesional docente
- Formación en servicio
- **Sistema de Desarrollo Profesional Docente**
- **Remuneraciones y contratación**
- **Transición al nuevo sistema**
- Condiciones para el desempeño docente

3. SISTEMA DESARROLLO PROFESIONA L DOCENTE

- Algunas definiciones
- Elementos básicos
- Estructura del sistema

ALGUNAS DEFINICIONES

- Incluye profesores de aula del sistema escolar y educadoras de párvulo, acorde con los perfiles que se requiere en cada nivel.
- Obligatoria para todos los docentes.
- Proceso de certificación de tramos no tiene costo para los sostenedores.

ALGUNAS DEFINICIONES

- Salarios de entrada y evolución en línea con otras profesiones similares bien remuneradas.
- Incentivos remuneracionales y no remuneracionales al transitar entre los tramos del Sistema.
- Avanzar en el Sistema va de la mano con oportunidad de asumir otras responsabilidades, diversificando roles. Funciones remuneradas o asociadas a horas no lectivas adicionales.
- Reconoce desempeño docente, valora distintos méritos e impulsa el desarrollo continuo.
- Mayor remuneración por trabajar en establecimientos vulnerables (alumnos prioritarios), aumentando en la medida que se está en tramos más avanzados.

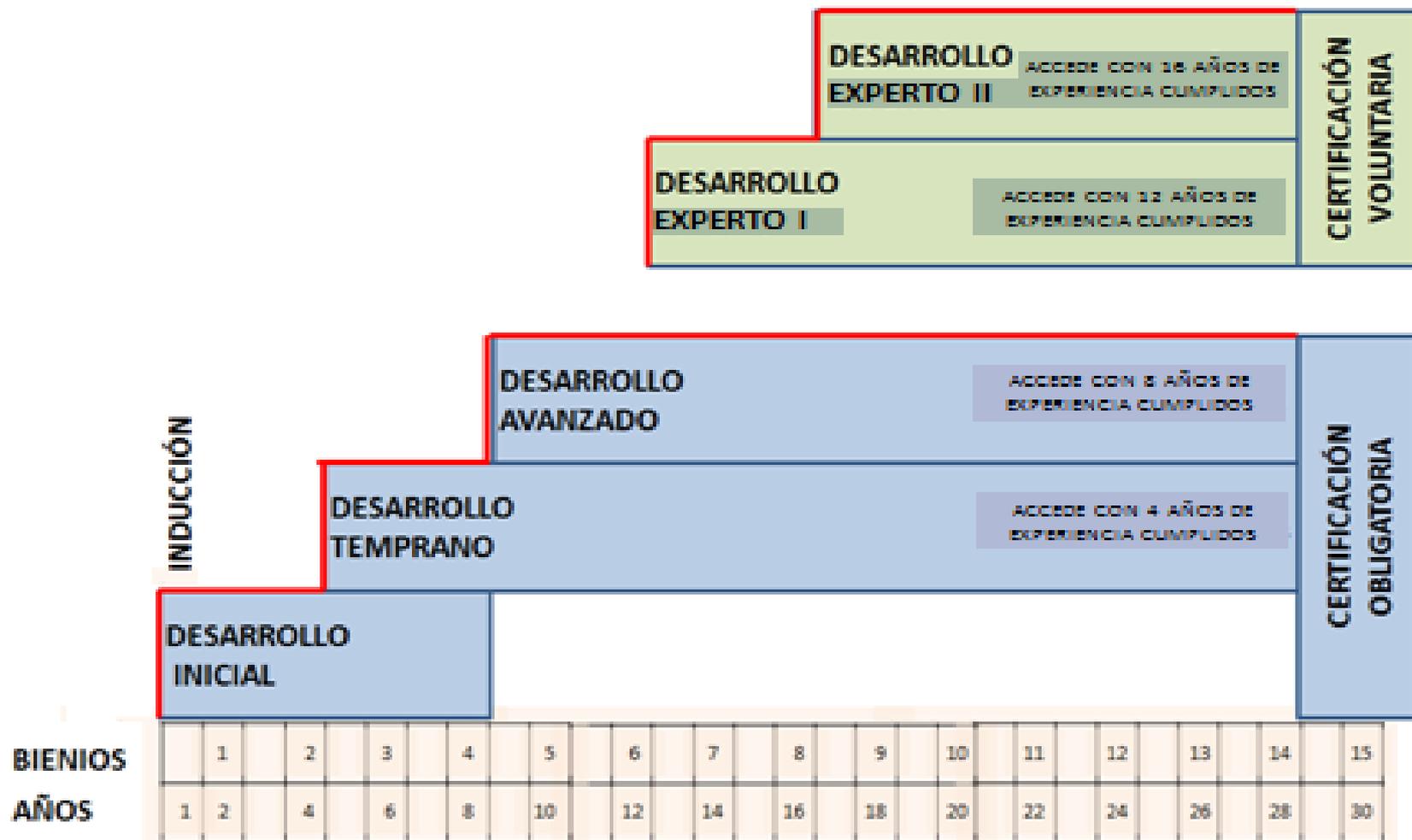
ELEMENTOS BÁSICOS

- Estructura del Sistema: número de tramos y forma como evolucionan las remuneraciones, responsabilidades y oportunidades de desarrollo profesional a través de tramos.
- Instrumentos que se utilizan para certificar los distintos tramos. Un determinado nivel de calidad de enseñanza depende de la combinación de competencias pedagógicas y conocimientos específicos y pedagógicos que evidencie un docente.
- Retroalimentación al docente, vinculado con su desarrollo profesional.

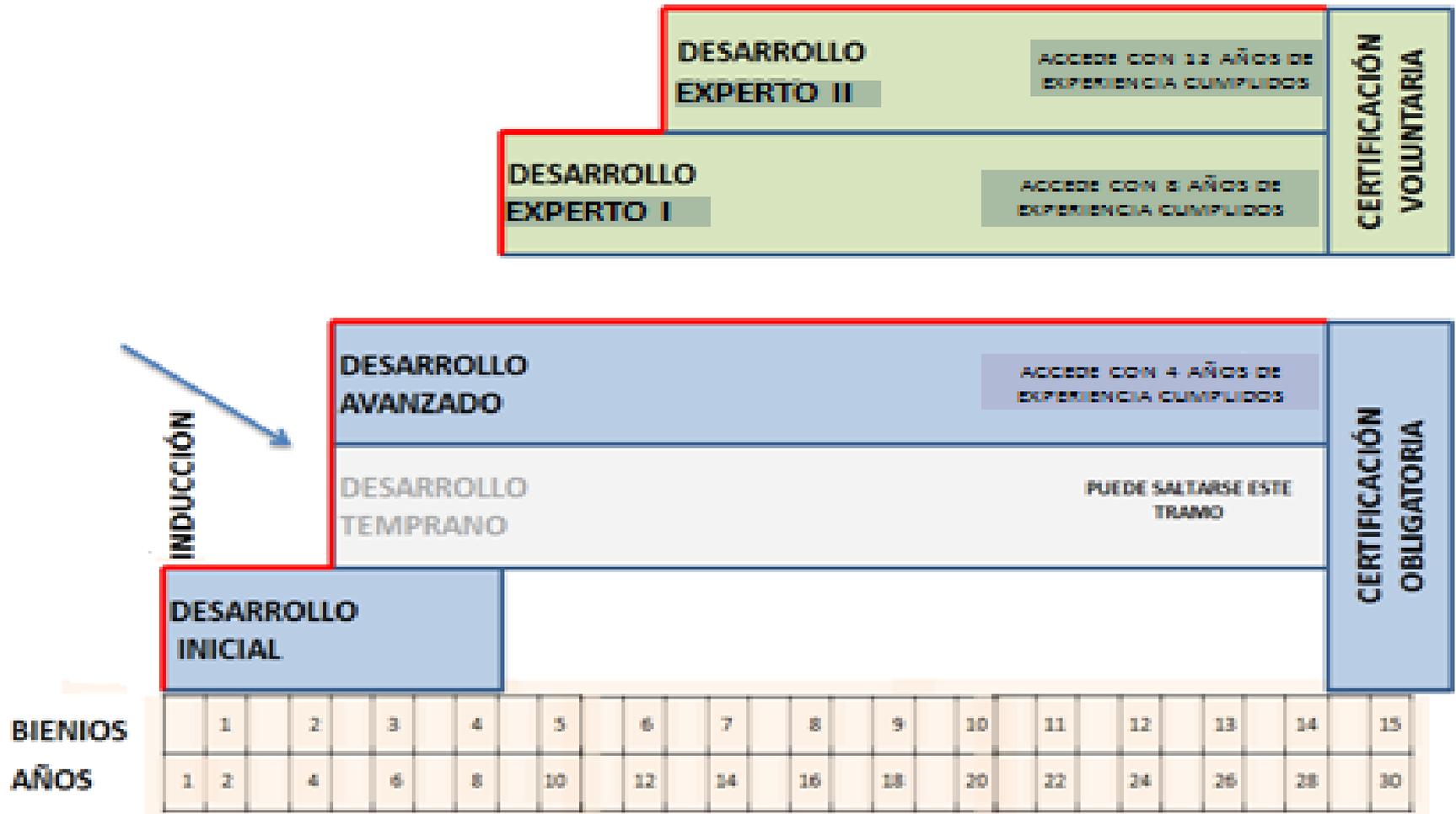
ESTRUCTURA DEL SISTEMA

- 3 tramos obligatorios:
 - Desarrollo Inicial
 - Desarrollo Temprano
 - Desarrollo Avanzado
- 2 tramos voluntarios
 - Desarrollo Experto I
 - Desarrollo Experto II
- Con una permanencia mínima de 4 años en cada tramo
- Es factible saltarse el tramo Temprano

Tramos de Desarrollo Profesional Docente



Tramos de Desarrollo Profesional Docente



ESTRUCTURA DEL SISTEMA PROGRESIÓN

Tramos obligatorios

- ❖ **Tramo Inicial:** Es la etapa de inmersión en el ejercicio profesional, en la cual el docente recibe un fuerte apoyo formativo y acompañamiento.
- ❖ **Tramo Temprano:** es la etapa de avance hacia la consolidación de las competencias profesionales, donde la enseñanza que se realiza evidencia un mayor desarrollo en todos sus aspectos: preparación, actividades pedagógicas, evaluación e interacción con los estudiantes, entre otros. La práctica de enseñanza en el aula se complementa progresivamente con nuevas iniciativas y tareas que el docente asume en la institución escolar.
- ❖ **Tramo Avanzado:** el docente consolida su identidad profesional, logrando un nivel esperado de saberes y sus competencias profesionales, de acuerdo a los criterios señalados en el MBE. El docente que se encuentra en este tramo demuestra no solamente habilidades para la enseñanza en el aula, sino que 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 iniciales.

ESTRUCTURA DEL SISTEMA PROGRESIÓN

Tramos voluntarios

- ❖ **Experto I:** Docente que cuenta con experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinares por sobre lo esperado para un buen ejercicio profesional docente. En este tramo, tienen acceso preferente a funciones de acompañamiento y liderazgo pedagógico.
- ❖ **Experto II:** Refiere a un docente con experiencia, competencias pedagógicas y conocimientos disciplinares de excelencia para el ejercicio profesional docente. Los docentes que se encuentren en este tramo tendrán acceso preferente a funciones de acompañamiento y liderazgo pedagógico.

Tramo temporal

- ❖ **Tramo de Acceso al Sistema (transitorio):** para profesores con trayectoria, pero que no hayan rendido instrumentos de evaluación del Mineduc.

4. PROCESO DE RECONOCIMIENTO DEL DESARROLLO PROFESIONAL

PROGRESIÓN

- Instrumentos
- Gradualidad
- Cobertura
- Acceso a tramos (régimen)
- Acceso a tramos (encasillamiento)
- Portafolio enriquecido
- Proceso de reconocimiento y evaluación docente

INSTRUMENTOS PROGRESIÓN

Para avanzar en su trayectoria, los docentes deberán participar del Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional, el cual, junto con la experiencia, reconocerá saberes y competencias pedagógicas a través de dos instrumentos:

1. **Instrumento de evaluación de conocimientos disciplinarios y pedagógicos**, atingente al nivel y especialidad que imparte. De alcanzar el docente un alto nivel de logro, no será necesario rendirlo nuevamente durante toda la carrera.
2. **Portafolio profesional de competencias pedagógicas**, que reconocerá el desempeño en el aula, considerando las variables de contexto.

Considerará, entre otros aspectos, el trabajo colaborativo entre pares y con padres y apoderados, la creación e innovación pedagógica y la formación académica pertinente al ejercicio profesional, según las especificaciones de la ley.

INGRESO GRADUALIDAD

Gradualidad de ingreso a la carrera según tipo de establecimiento

- Todos los establecimientos educacionales que reciben financiamiento del Estado ingresarán al SDPD de forma gradual hasta el año 2026.
 - ✓ **Municipales** → 2017 (encasillamiento 2016)
 - ✓ **Particular subvencionados** → comenzarán a participar de los procesos de reconocimiento a partir de 2018.
 - ✓ **Administración delegada** → comenzarán a participar de los procesos de reconocimiento a partir de 2018.
 - ✓ **Jardines y salas cunas** → desde el 2020 al 2025
- El ingreso al SDPD significará para la mayor parte de los docentes y educadoras un incremento importante en sus remuneraciones, estimado en 30% promedio, pudiendo incluso llegar a duplicarse.
- Asimismo, el Mineduc asegurará que ningún docente sufra menoscabo en sus actuales remuneraciones.

INGRESO COBERTURA

¿Qué profesores ingresarán a la carrera?

Todas las educadoras y docentes que se desempeñan en establecimientos que reciben financiamiento del Estado, incluyendo a quienes se encuentran habilitados o autorizados para el ejercicio.

En el caso de los docentes que se encuentren a **10 años o menos de jubilar**, podrán optar por no ingresar a la carrera.

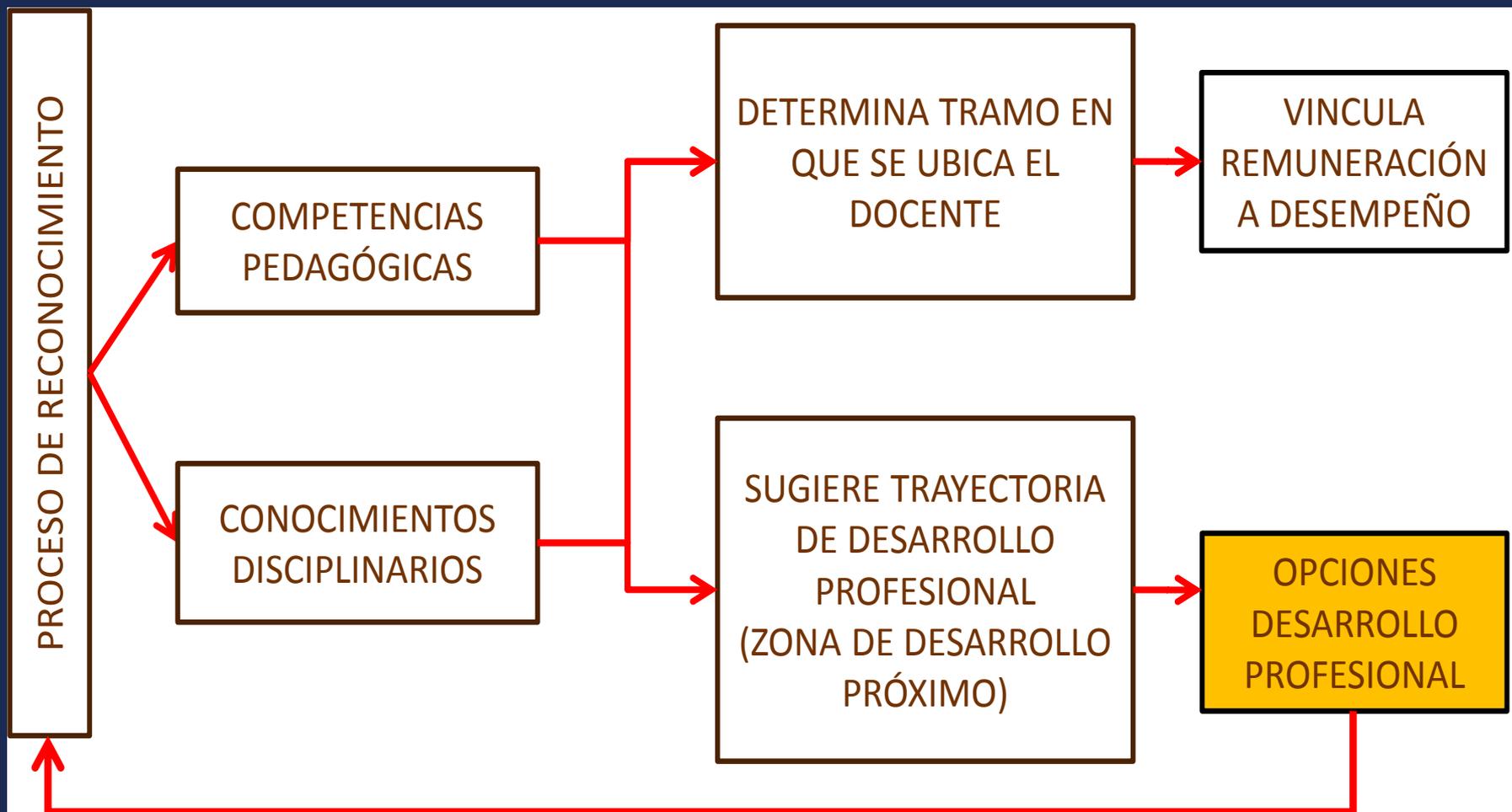
¿Cuáles serán los requisitos para ingresar a trabajar en un establecimiento que esté en el SDPD?

La nueva carrera no implica cambios en los procesos de contratación que llevan a cabo los sostenedores. Todos los docentes en ejercicio ingresarán a la carrera con el solo requisito de estar en posesión de su título profesional de profesor, educador o encontrarse habilitado o autorizado para el ejercicio.

Acceso a tramos del desarrollo profesional (régimen)

Resultado Portafolio Enriquecido	Resultado Prueba de conocimientos disciplinares			
	Destacado (A)	Competente (B)	Suficiente (C)	Insuficiente (D)
Destacado (A)	Desarrollo Experto II	Desarrollo Experto II	Desarrollo Experto I	Desarrollo Temprano
Competente (B)	Desarrollo Experto II	Desarrollo Experto I	Desarrollo Avanzado	Desarrollo Temprano
Básico Superior (C)	Desarrollo Experto I	Desarrollo Avanzado	Desarrollo Temprano	Desarrollo Inicial
Básico Inferior (D)	Desarrollo Temprano	Desarrollo Temprano	Desarrollo Inicial	Desarrollo Inicial
Insatisfactorio (E)	Desarrollo Inicial			

Proceso reconocimiento desarrollo profesional



INSTRUMENTO PORTAFOLIO

- El portafolio es una forma de evaluación que permite reunir y sistematizar evidencias sobre las tareas pedagógicas habituales de los profesores, por lo que su uso con propósitos evaluativos presenta múltiples ventajas.
- Una característica muy relevante del portafolio es que admite ir más allá de la evaluación de un determinado momento en el tiempo, permitiendo abordar y evaluar procesos de enseñanza / aprendizaje (Payne, 1997).
- El portafolio es flexible y permite valorar roles de los docentes fuera del aula que estén en línea con las necesidades del establecimiento.

EVIDENCIAS MÓDULO 1: UNIDAD PEDAGÓGICA

- Profesor/a debe presentar muestras de trabajo de tareas centrales de la docencia:
 - cómo **planifica** su enseñanza.
 - cómo **evalúa** el aprendizaje de sus estudiantes.
 - cómo aprovecha esa información para **retroalimentar** a los estudiantes y su propia práctica.
 - cómo **reflexiona** sobre su práctica.

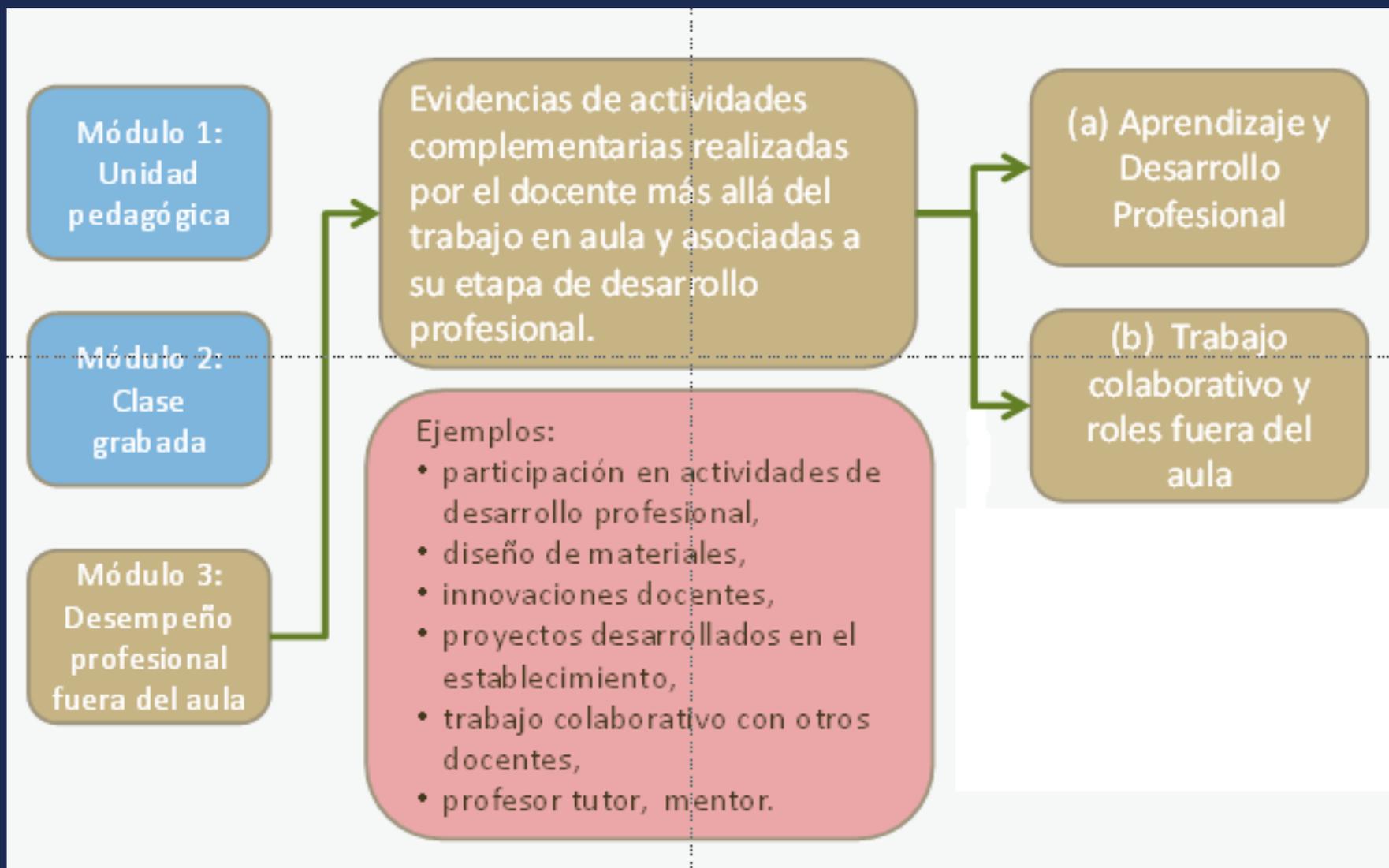


EVIDENCIAS MÓDULO 2: VIDEO DE CLASE

- Se observan aspectos claves de las prácticas de enseñanza del profesor/a:
 - Cómo **explica** a sus estudiantes y cómo **utiliza las preguntas** para enseñar.
 - Cómo **retroalimenta** y acompaña pedagógicamente el trabajo de alumnos.
 - Cómo **estructura su clase**.



Módulo 3: Nuevos ámbitos del Portafolio Enriquecido



Proceso reconocimiento desarrollo profesional y evaluación docente



5. ESTRUCTURA REMUNERACIONES

- Actuales y nuevas asignaciones
- Bonificación de Reconocimiento Profesional
- Asignación de Tramo de Desarrollo
- Asignación por alta concentración de alumnos prioritarios.
- Ejemplos de trayectorias
- Aumento de horas no lectivas

Asignaciones fijadas por ley según Estatuto Docente

Detalle	Municipal	Particular Subvencionado
RBMN	Sostenedor	Sostenedor
Complemento de Zona	Sostenedor	Sostenedor
Bonificación Reconocimiento Profesional (Cargo Subvención)	Sostenedor	Sostenedor
Bonificación Reconocimiento Profesional (Cargo Asignación Directa)	Asignación directa	Asignación directa
A. de Experiencia	Sostenedor	-
A. Desempeño Colectivo (SNED)	Asignación directa	Asignación directa
A. Responsabilidad Directiva o Técnico-Pedagógica	Sostenedor	-
A. de Desempeño Difícil	Asignación directa	Asignación directa
ADECO	Asignación directa	Asignación directa
AVDI	Asignación directa	
AEP	Asignación directa	Asignación directa
Bonificación Proporcional (SAE)	Sostenedor	Sostenedor
UMPC	Asignación directa	-
Bonificación Especial Profesor Encargado	Sostenedor	Sostenedor
A. de Perfeccionamiento	Sostenedor	-
Otras	-	Sostenedor

Asignaciones fijadas por ley según Carrera Docente

Detalle	Municipal	Particular Subvencionado
RBMN	Sostenedor	Sostenedor
Complemento de Zona	Sostenedor	Sostenedor
Bonificación Reconocimiento Profesional (Cargo Subvención)	Sostenedor	Sostenedor
Bonificación Reconocimiento Profesional (Cargo Asignación Directa) (Nueva)	Asignación Directa	Asignación Directa
A. de Experiencia (Nueva - Exper./2)	Sostenedor	-
Asignación Desempeño Colectivo (SNED)	Asignación Directa	Asignación Directa
A. Responsabilidad Directiva o Técnico-Pedagógica	Sostenedor	-
A. Tramo de Desempeño (Inicial / Intermedio)	Sostenedor	Sostenedor
A. Tramo de Desempeño (Diferencia Avanzado o Experto c/respecto a Temprano)	Asignación Directa	Asignación Directa
A. Concentración Alumnos Prioritarios	Asignación Directa	Asignación Directa
Planilla (Diferencia c/r a rem. actual)	Sostenedor	Sostenedor

NUEVA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE

Remuneraciones

Remuneraciones

El incremento de remuneraciones que conlleva la Ley se explica principalmente, por tres componentes:

1. Incremento de la BRP

Ejemplo para 30 o más horas de contrato. En los contratos inferiores a 30 horas se pagará la proporción que corresponda.

	Título	Mención	Total
Actual	64.061	21.355	85.355
Ley 20.903	224.861	74.954	299.815

NUEVA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE

Remuneraciones

2. Asignación de Tramo de Desarrollo

a) **Componente de experiencia:** 3,87% de la Renta Básica Mínima Nacional en el primer bienio y 3,3% cada dos años adicionales (complementa la Asignación de Experiencia, conformando ambas el 6,6%)

b) **Componente de progresión:** Acorde al tramo y los bienios de experiencia profesional. Valor máximo para 44 horas y 15 bienios:

Inicial	Temprano	Avanzado	Experto I	Experto II
13.076	43.084	86.714	325.084	699.593

c) **Componente fijo:** para docentes en tramos avanzado y expertos, proporcional a horas de contrato. Ejemplo para 44 horas:

Avanzado	Experto I	Experto II
90.000	125.000	190.000

NUEVA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE

Remuneraciones

- 3. Asignación de Reconocimiento por Docencia en establecimientos de Alta concentración de alumnos prioritarios**
 - En establecimientos con más de 60% de alumnos prioritarios:** Consistirá en un 20% de la asignación de tramo más un monto fijo proporcional a las horas de contrato, el cual será de \$43.726 para un contrato de 44 horas
 - En establecimientos con más de 80% de alumnos prioritarios:** Para los docentes que se encuentren en los niveles Avanzado, Experto I y Experto II, esta asignación corresponderá a un 20% de la asignación de tramo más un monto fijo proporcional a las horas de contrato, el cual será de \$103.000 para 44 horas.

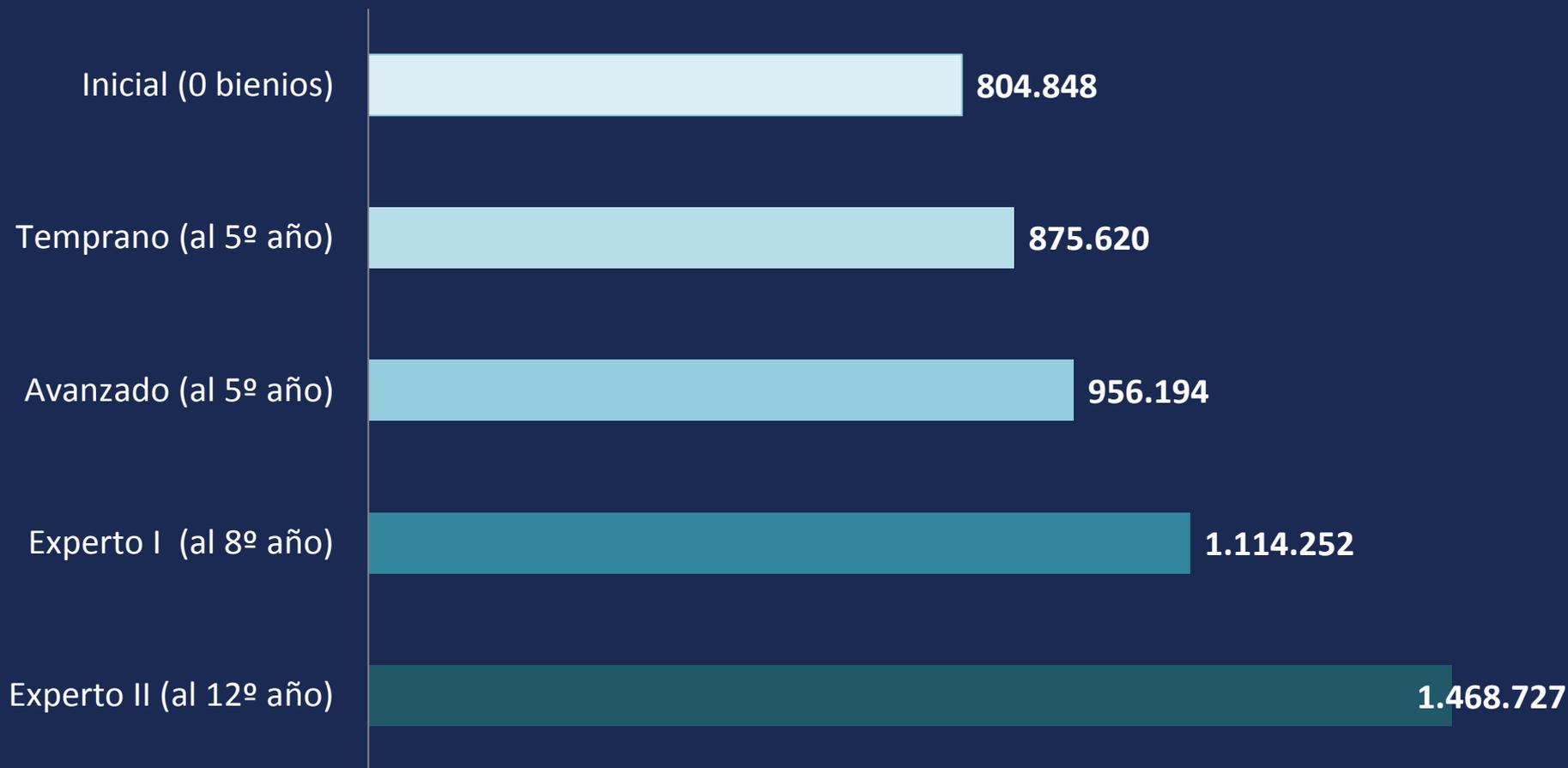
NUEVA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE

Remuneraciones

Nota: Las láminas anteriores no consideran otras asignaciones como:

- Renta Básica Mínima Nacional (salario base);
- Asignación de Experiencia (sólo municipal);
- Complemento de Zona;
- Asignación Desempeño Colectivo (SNED);
- Asignación de Responsabilidad Directiva o Técnico Pedagógica (sólo municipal)
- Negociaciones colectivas que den lugar a bonificaciones adicionales (sólo particular subvencionado).

Remuneración en Sistema Desarrollo Profesional Docente Para contrato de 37 horas semanales

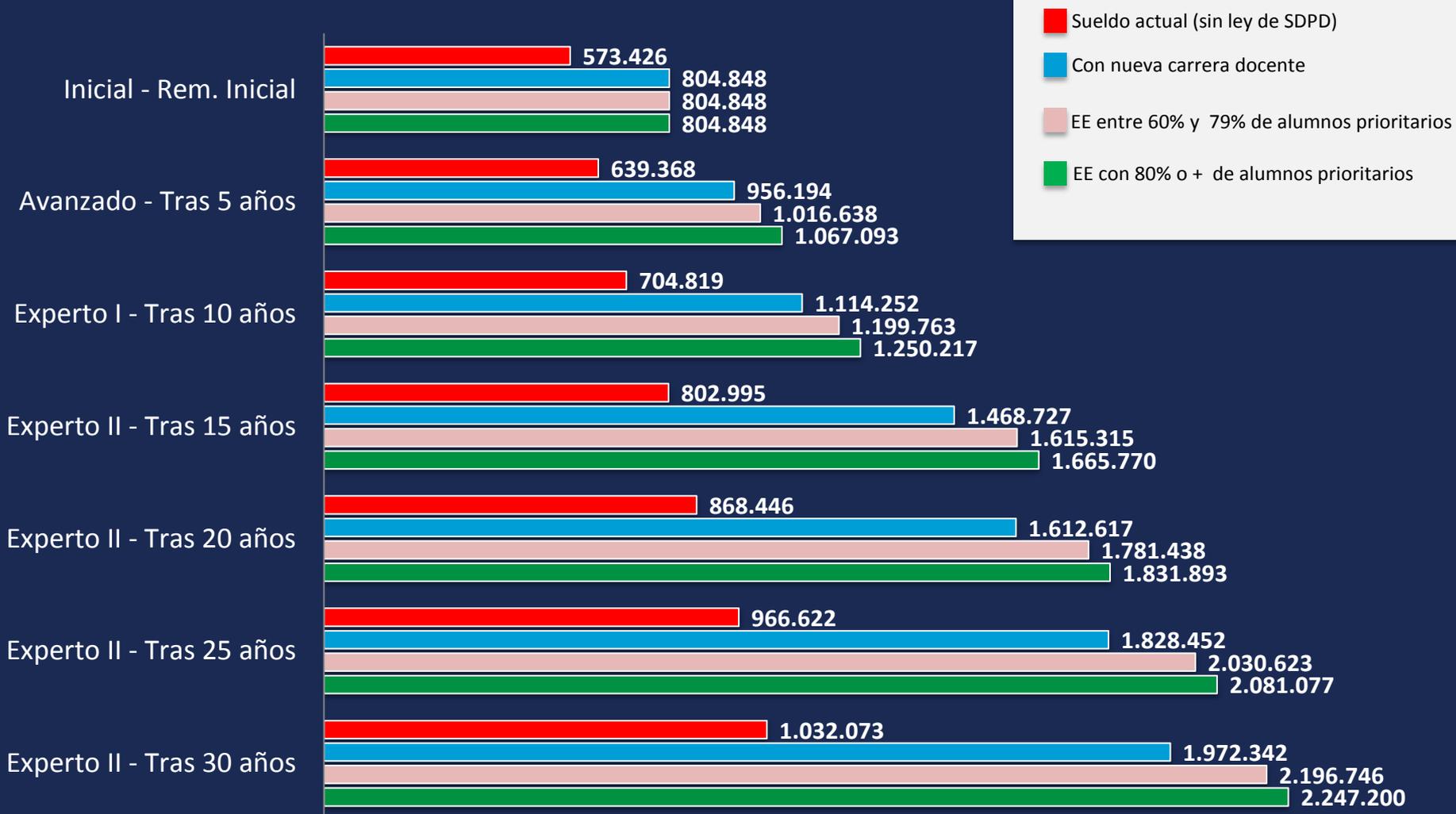


* No se consideran otras asignaciones como Complemento de Zona, SNED y negociaciones colectivas que den lugar a bonificaciones adicionales.

Ejemplo de trayectoria 1

Simulación para un docente que pasa del tramo Inicial al Avanzado y decide proseguir su desarrollo hacia los tramos voluntarios

TRAYECTORIA 1 37 horas

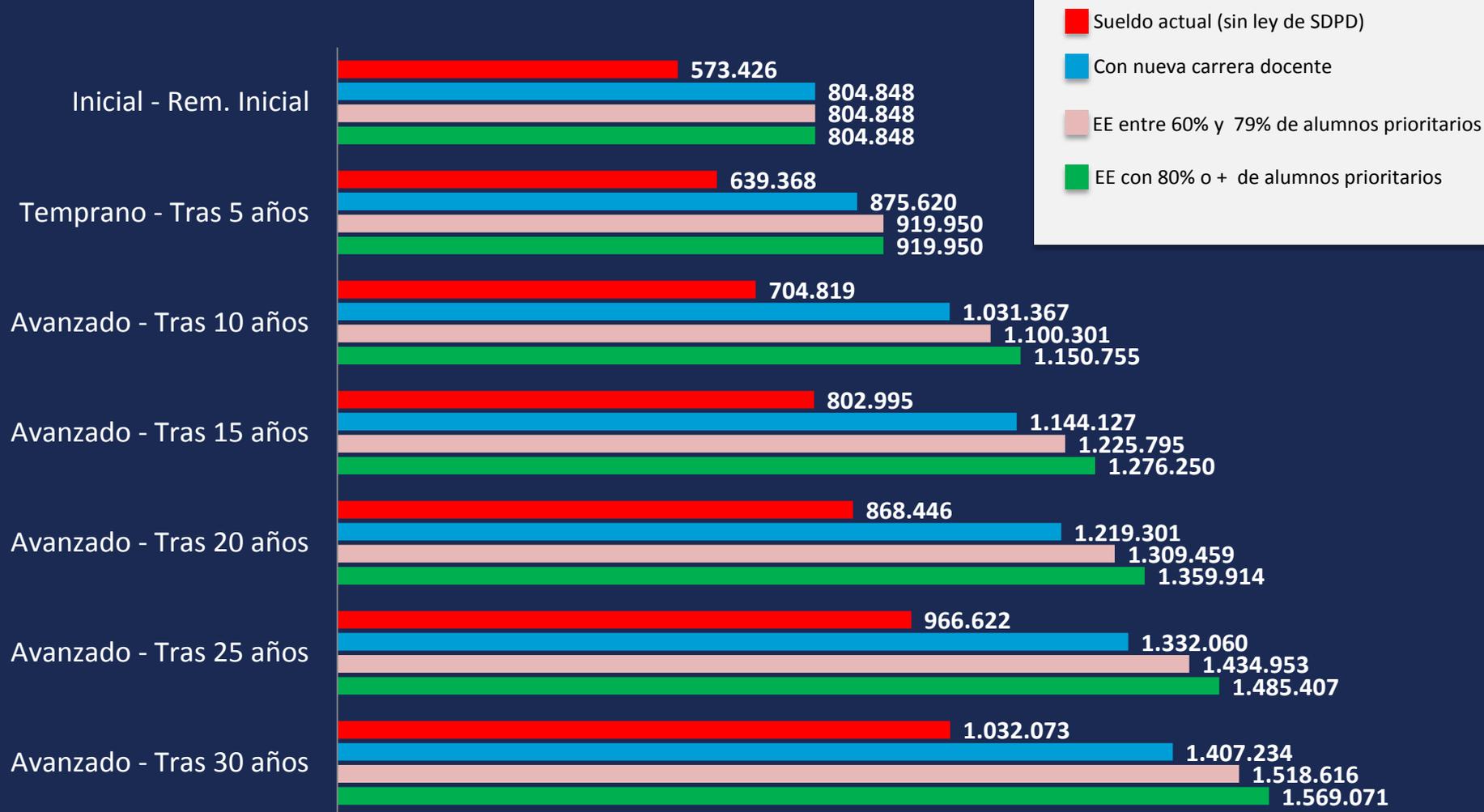


Ejemplo de trayectoria 2

Simulación para un docente que pasa del tramo Inicial al Temprano y decide permanecer en el tramo Avanzado el resto de su carrera

TRAYECTORIA 2

37 horas



AUMENTO DE HORAS NO LECTIVAS

- Desde el 2017, todos los docentes del sistema público y particular subvencionado contarán con más tiempo no lectivo.
- Este incremento será resguardado para actividades pedagógicas y los directores deberán procurar que sean asignadas en bloques.

Gradualidad

- 2017 → 5 puntos porcentuales de incremento (llegando a 30% de horas no lectivas de las horas de contrato).
- 2019 → otros 5 puntos porcentuales de incremento (llegando a 35% de HNL de las horas de contrato).

*La subvención escolar aumentará los años 2017 y 2019 para financiar el aumento de horas no lectivas.

