

*acción***Educar**

**Proyecto de ley que crea el Sistema de  
Desarrollo Profesional Docente y modifica  
otras normas.  
(Boletín 10.008-04)**

Raúl Figueroa Salas

Comisión de Educación

Cámara de Diputados

Mayo 2015

# Objetivos del proyecto

---

**Atraer, seleccionar, formar y retener a buenos profesionales de la educación**

# Objetivos del proyecto

---

- Aumentar selectividad de las carreras de educación
- Asegurar la calidad de la formación inicial docente
- Apoyar la inserción laboral de los profesionales de la educación
- Implementar programas de formación continua
- Establecer un sistema de desarrollo profesional docente

# Instrumentos para el cumplimiento de los objetivos

---

¿Cumplen los instrumentos el objetivo buscado?

**En general, sí.**

- Asegurar la calidad de la formación inicial docente
  - Prueba INICIA obligatoria durante el proceso formativo
- Apoyar la inserción laboral de los profesionales de la educación
  - Proceso de inducción realizado por mentores

# Instrumentos para el cumplimiento de los objetivos

---

¿Cumplen los instrumentos el objetivo buscado?

**En general, sí. Pero algunos necesitan perfeccionarse.**

- Establecer un sistema de desarrollo profesional docente
  - Establecimiento de tramos de desarrollo profesional con incrementos de remuneración asociados
  - Mayores remuneraciones en sectores de alta vulnerabilidad.
  - Proceso de certificación de competencias propuesto no permite evaluar adecuadamente el desempeño docente
    - Prueba -> conocimientos disciplinarios y pedagógicos
    - Portafolio -> competencias pedagógicas

# El desempeño profesional

---

**Debe distinguirse entre factores asociados a conocimientos y competencias disciplinarias y pedagógicas de aquellos relacionados con el desempeño profesional, que comprenden:**

- Desempeño en el aula
- Efectividad en los aprendizajes de los alumnos

La importancia de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos y las competencias docentes los reconoce el proyecto de ley y los asocia a una mayor remuneración. Son necesarios como un mínimo.

Sin embargo, el proyecto no reconoce la importancia del desempeño y, por ende, no existe una asociación entre mayores remuneraciones, la continuidad laboral y un mejor desempeño.

Este aspecto es clave para tener una carrera desafiante.

# ¿Qué incluye el Portafolio? ¿Qué mide?

---

**El portafolio, que es parte de la evaluación docente actual, incluye:**

- Descripción de una unidad de 8 horas pedagógicas
- Presentación de alguna evaluación realizada en esa unidad
- Reflexión sobre su quehacer docente
- Presentación de una grabación de una clase de 40 minutos

Este instrumento demuestra la capacidad de un docente para hacer una clase; sin embargo no necesariamente refleja lo que hace de manera permanente, su desempeño ni su efectividad en los aprendizajes de los niños.

# Lo que el Portafolio no mide

---

- Observación periódica de clases
- Manejo de grupo y disciplina de los alumnos
- Trabajo colaborativo con otros profesores

Los instrumentos actuales no logran dimensionar ni medir estos aspectos sobre el desempeño de los profesores. El director es quien se encuentra en la mejor posición para valorarlos debido a su proximidad y su conocimientos del contexto particular que significa cada establecimiento educacional.

# Evaluación de desempeño descentralizada

---

## Revisión de literatura

1. Existencia de una positiva y significativa correlación entre autonomía y resultados académicos:
  - En PISA (OECD 2010, OECD 2013a y OECD 2013b)
  - En Reino Unido (Clark, 2009)
2. La evaluación realizada por el director se asocia con el rendimiento académico de los alumnos (Centro de Estudios MINEDUC, 2012; Rockoff et al., 2011)
3. Encuesta docente TALIS de la OCDE revela que:
  1. 93% de docentes está en escuelas donde son evaluados formalmente por el director
  2. 56% de docentes está en escuelas donde evaluación del director tiene efectos en continuidad laboral

# Propuestas

---

## **Propuesta 1:**

Establecer un piso de remuneración más elevado para los docentes que acrediten contar con competencias mínimas (disciplinarias y pedagógicas). Sobre ese piso el director, a través de un instrumento descentralizado de evaluación de desempeño, evalúa a los docentes y por esa vía determina el aumento de sus remuneraciones y la permanencia en el aula.

## **Propuesta 2:**

Incorporar la evaluación descentralizada de desempeño del director como un instrumento adicional a los que hoy contempla el proyecto de ley asignándoles una ponderación que no sea inferior al 30%. De esta forma, se permite incorporar un instrumento que resulta más adecuado para medir el desempeño en el aula, compatibilizándolo con otros que apuntan a acreditar ciertas competencias pedagógicas y disciplinarias y que pueden ser medidas mediante una evaluación central.

# Propuestas

---

Estas propuestas permiten una carrera más desafiante y aseguran objetividad en la evaluación, combinando conocimientos, competencias pedagógicas y desempeño docente.

# Propuestas

---

## **Adicionalmente:**

El proyecto de ley indica que los sostenedores pueden establecer asignaciones especiales de incentivo profesional que no podrán ascender a un monto mensual mayor a un 20% de la asignación de tramo a que tiene derecho el profesional.

- Asignación va en la dirección correcta de entregar atribución a los directores en la remuneración de los docentes
- Sin embargo no se entregan recursos para dicho fin. En la práctica sólo podrá ser realizado por algunos sostenedores (e.g. municipalidades con más recursos)

# Propuestas

---

## **Esto va en línea con:**

- La importancia de contar con directores más empoderados, en el contexto de directores elegidos por Alta Dirección Pública (ley 20.501)

*"Sería oportuno que las autoridades educacional ... impulsaran con energía las medidas correctivas para asegurar la aplicación de esta importante ley (20.501). Sólo así se logrará que -aunque sea tardíamente- los buenos propósitos legales sobre los líderes escolares se transformen en realidad." (José Weinstein, la Tercera, 7 de Mayo de 2015)*

- La relevancia del liderazgo en los resultados académicos

*"Al comparar los puntajes promedio de estas asignaturas de 4o y 6o básico entre establecimientos con un alto nivel de liderazgo directivo y establecimientos con uno bajo, existen diferencias de hasta 12 puntos." (Comunicado resultados SIMCE 2014, Agencia de la Calidad)*

# Instrumentos para el cumplimiento de los objetivos

---

¿Cumplen los instrumentos el objetivo buscado?

**En general, sí. Pero algunos necesitan perfeccionarse.**

- Establecer un sistema de desarrollo profesional docente
  - El Proyecto propone la eliminación de artículo 46, letra g, de la LGE, lo que resulta inconveniente dadas las actuales condiciones y necesidades del sistema educacional.

# Art. 46, letra g)

---

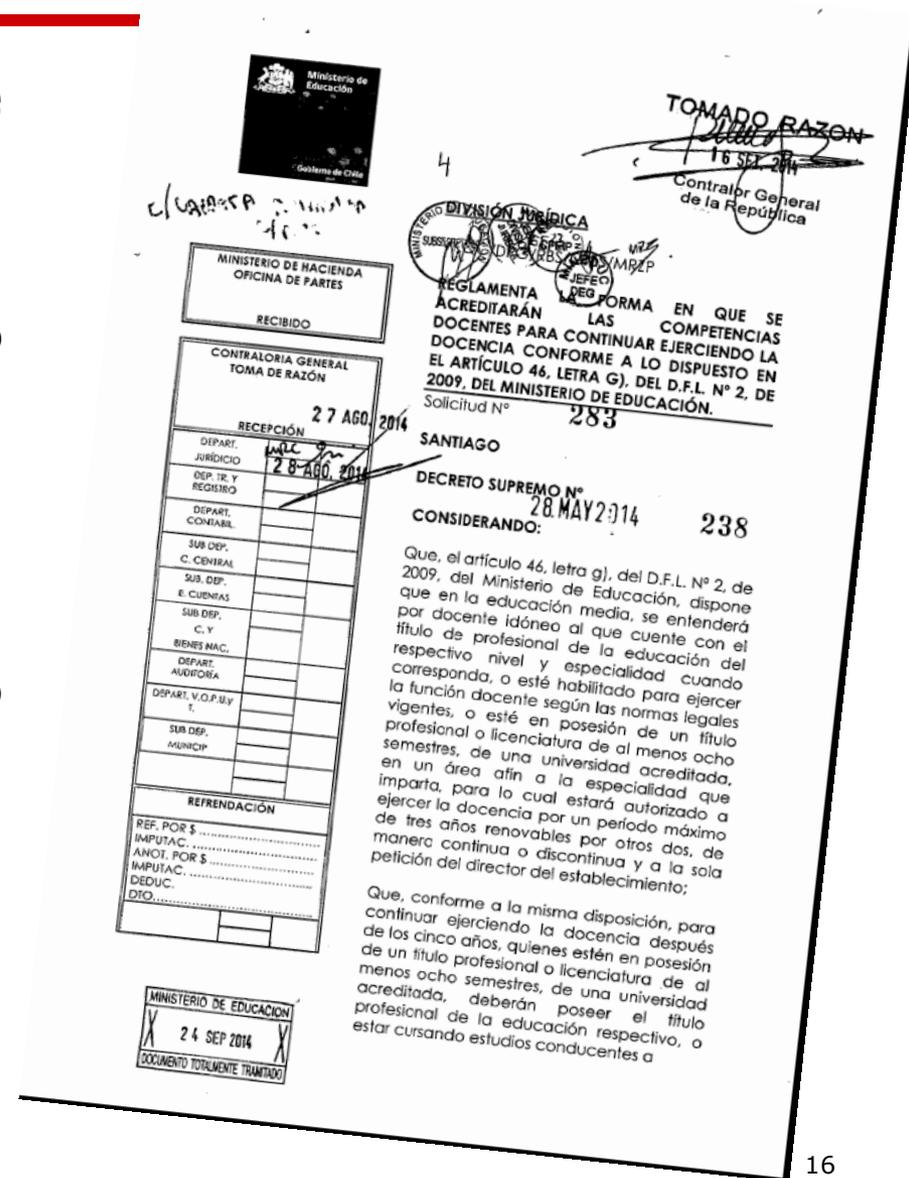
**Permite el ejercicio de la docencia a quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres de una universidad acreditada en un área afín a la especialidad que imparta**

Razones:

- Atrae a los mejores
  - Alumnos que tuvieron como docentes a profesionales de Enseña Chile, obtuvieron durante un año lectivo un puntaje mucho más alto en lenguaje y matemática ( $3/4$  y  $1/3$  de desviación estándar respectivamente)
- Si al director no le parece su desempeño, lo puede remover.

# Art. 46, letra g)

- Decreto Supremo N° 238 del 28 de Mayo de 2014:
  - Profesional debe obtener grado de pedagogía o certificarse. Para regular esto último se dicta Decreto Supremo 238, que indica una certificación rigurosa: los instrumentos de certificación son los que se usan en la actualidad para entregar la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP) y la Asignación Variable por Desempeño Individual (AVDI), que incluyen pruebas de conocimientos disciplinarios y portafolios



# Art. 46, letra g)

**Permite el ejercicio de la docencia a quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres de una universidad acreditada en un área afín a la especialidad que imparta**

Razones:

- Escasez de docentes: ciencias y matemática
  - PISA 2012: más del 40% de los alumnos está en escuelas en que los directores reportan déficit de docentes de matemática y ciencias.

| <b>Subsector</b> | <b>Cant. Profesores Media HC</b> |
|------------------|----------------------------------|
| Lenguaje y Com   | 5.893                            |
| Biología         | 2.996                            |
| Física           | 1.989                            |
| Química          | 1.505                            |

# Propuesta

---

## **Propuesta:**

Se propone no eliminar la posibilidad que tienen los profesionales con títulos en áreas distintas a las pedagógicas de realizar clases acogiendo a la letra g del artículo 46 de la LGE.

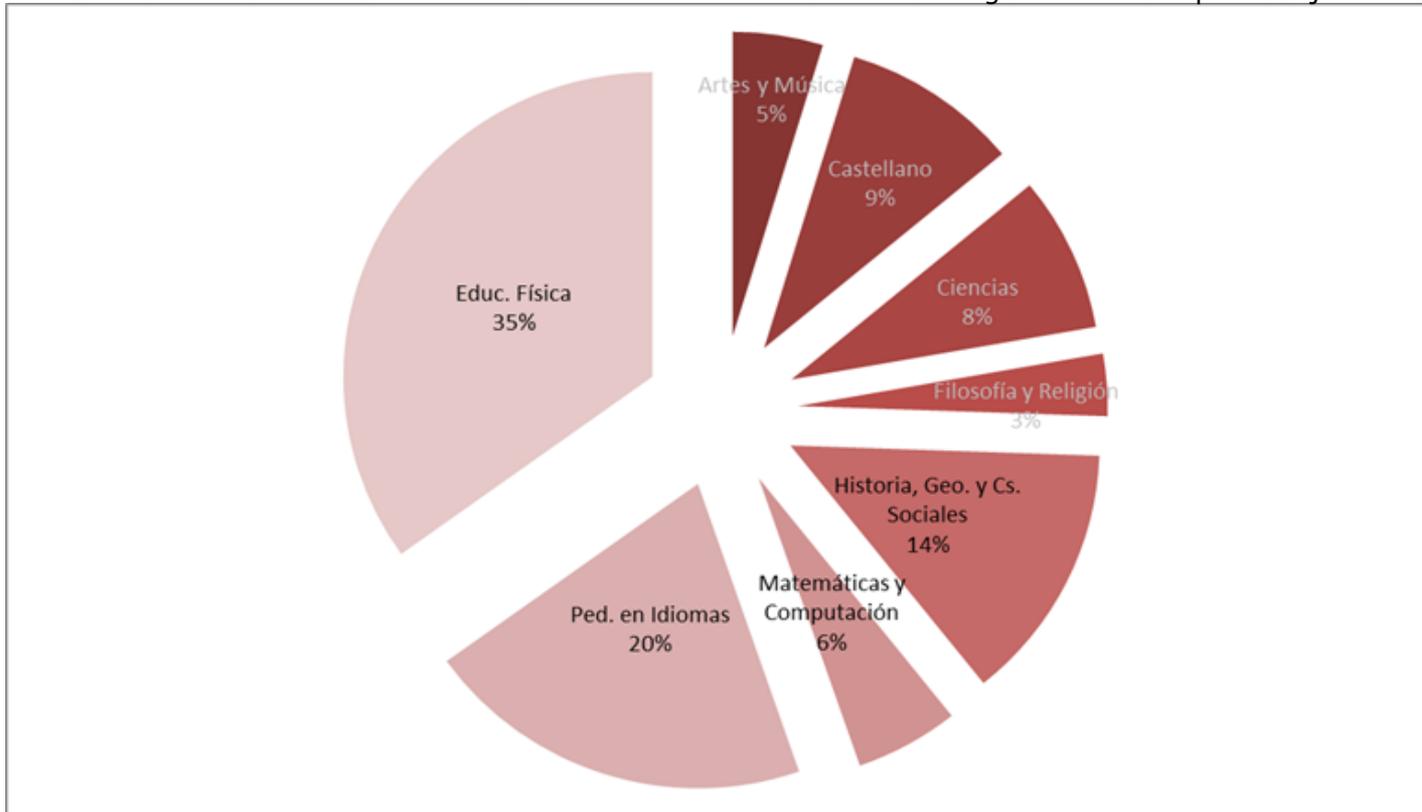
Esta autorización, según la ley, es por un máximo de cinco años, y para poder continuar ejerciendo la docencia estos profesionales deberán poseer el título profesional de educación, estar cursando estudios conducentes a dicho grado o bien acreditar competencias docentes

# Otras sugerencias

## Formación Inicial:

- Necesidad de incorporar a las universidades en el diseño de la prueba INICIA, evitando efectos indeseados como estrechez curricular.
- Las restricciones de PSU pueden tener efectos indeseados

Distribución de los 8.150 docentes titulados de educación media según sector de aprendizaje. Año 2013



# Otras sugerencias

---

## **Formación continua**

- Pocas capacidades actuales del CPEIP
- Posibilidad de utilizar capacidades actuales de las universidades

## **Inducción:**

- Eliminar restricción de cupos
- Aumentar recursos para que todos se puedan favorecer de este instrumento.

# Otras sugerencias

---

## **Remuneraciones**

- Aumentar asignación por vulnerabilidad.
- No sólo es importante la asignación de vulnerabilidad en los tramos superiores: importancia de mantener a los docentes.
- La dispersión de las remuneraciones es un elemento importante para atraer jóvenes talentosos. La estructura que propone el proyecto no favorece esa dispersión.

## **Requisitos para ser director**

- No hay evidencia que sustente la restricción que el Proyecto de ley establece para llegar a ser director, exigiendo 6 años de experiencia profesional docente e ingresar al tramo avanzado. Buenos candidatos quedarán fuera.

# Otras sugerencias

---

## **Restricciones que hoy impone el estatuto docente en la gestión de los municipios no están abordadas**

- El proyecto de ley mantiene las restricciones que hoy afectan a los sostenedores municipales y que dicen fundamentalmente relación con la posibilidad de desvincular profesores que no son los adecuados para proyectos educativos determinados.
- Falta un sentido de urgencia en esta materia, facilitando la gestión de los municipios en esta materia.

*acción***Educar**

[www.accioneducar.cl](http://www.accioneducar.cl)

 [@Accioneducar](https://twitter.com/Accioneducar)