



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Apuntes Legislativos

Observatorio de Iniciativas Legislativas



CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS UC

► Reforma a la educación: elementos para el debate

Análisis del Proyecto de ley sobre calidad y
equidad de la educación (Boletín 7329- 04)

enero 2011 > n° 6

Documento elaborado a partir de un taller de discusión en el que participaron Jorge Manzi, Paulo Volante, Ricardo Paredes, Sergio Martinic e Ignacio Irrarrázaval. Edición General: Gabriel Gutiérrez y M. Angeles Morandé

Apuntes Legislativos es editado por el Centro de Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica. La opinión de los autores es responsabilidad de los mismos y no representa necesariamente a la Universidad Católica. Disponible en www.politicaspublicas.uc.cl

Introducción

En noviembre recién pasado el Gobierno envió al Congreso el Proyecto de Ley de Calidad y Equidad de la Educación. El cuerpo legal se ha presentado como una “Reforma a la Educación” que busca modernizar el Estatuto Docente e introducir otras modificaciones a la gestión directiva en pos de mejorar la calidad de la educación municipal. Gran parte de estas reformas surgen de las recomendaciones del *Comité de Expertos para una Educación de Calidad* convocado por el Ministerio de Educación a principios de 2010.

Las modificaciones planteadas, así como la urgencia que se ha dado al proceso de discusión legislativa, ha suscitado un intenso debate en distintos sectores políticos, en sostenedores municipales y en el gremio docente, entre otros. Esta discusión se ha centrado principalmente en el financiamiento para las medidas propuestas, y el insuficiente aumento de la subvención escolar para dichos fines, llegando algunos sectores a plantear una reflexión más allá del contenido del proyecto, referida a la situación de la educación municipalizada, cuestionando la falta de debate respecto a su administración y sistema de financiamiento.

Es necesario admitir que la reformulación del estatuto docente no es un tema nuevo y que ha estado en la discusión pública desde hace varios años sin resultados concretos. Por otra parte, hoy es reconocida la centralidad del profesor en el mejoramiento de la calidad de la educación, así como también existe una amplia evidencia respecto al rol de los directores en la educación, elementos que el proyecto intenta recoger para la educación municipal en Chile. Si bien, la concepción de lo que se entiende y requiere para mejorar la calidad de la educación pública está todavía en discusión en el país y su reforma requerirá de mayor acuerdo político y consenso social, así como una mayor integración con la futura institucionalidad para la calidad de la educación aún en trámite, este proyecto de ley podría ser un primer paso para el fortalecimiento del rol de docentes y directores.

El presente análisis hace referencia a algunos aspectos del proyecto de ley en cuestión, poniendo énfasis en la futura implementación de las principales medidas en relación a la selección y herramientas de gestión de directores y de la administración de la educación municipal, y referente a algunos aspectos relativos a los profesores, en especial a los cambios propuestos para la evaluación docente. El documento que aquí se presenta es fruto de un trabajo de discusión de académicos de la Universidad Católica y pretende aportar con algunos elementos para el debate, los que se exponen a continuación.

1. Directores

Profesionalización de la selección de directores

El proyecto de ley establece un nuevo mecanismo de selección de directores de establecimientos educacionales basado en el modelo del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), privilegiando la participación de expertos en una comisión calificadora, con un representante externo del Servicio Civil, y otros más cercanos a la comunidad local como son un profesor de excelencia pedagógica de la comuna, y el Jefe del Departamento de Administración de la Educación Municipal (DAEM) o Corporación Municipal según corresponda. Esta reformulación del proceso de selección es un avance respecto al proceso actual, y es favorable para la profesionalización del mecanismo de selección directiva, sin embargo, surge como resguardo al nuevo esquema de selección planteado, la capacidad que tenga el servicio Civil de proveer uno de sus miembros o un representante por concurso en cada establecimiento, considerando que con un recambio de directores cada 5 años, al menos se deben seleccionar 1.000 directores anualmente para completar los 5.000 establecimientos municipalizados existentes.

Respecto al proceso propuesto, un cuestionamiento que ya ha estado presente en la discusión legislativa, es la exclusión de los padres en la selección de directores propiamente tal, considerando que en el sistema actual, los Centros de Padres de los establecimientos participan como integrantes de la comisión calificadora. Al respecto, se considera importante y recomendable contemplar instancias de participación de los padres, aun cuando no parece que sea la deliberación del concurso la instancia más apropiada. En este sentido, es importante contemplar alguna fase intermedia de participación de los padres en donde puedan dar a conocer su visión respecto a la selección del directivo. Experiencias internacionales avalan la relevancia de la participación de la comunidad escolar en la elaboración/aprobación de las orientaciones educativas y de gestión de los establecimientos, entregándole mayor legitimidad a la gestión del director. Por ello, es deseable que dentro del perfil del director se contemplen las habilidades e interés del futuro directivo para trabajar con la comunidad así como su compromiso con ella.

En relación a los perfiles de los directores a definir como parte de los concursos abiertos, se considera que el proyecto de ley intenta dar un paso respecto al fortalecimiento de las capacidades locales, al entregar la responsabilidad de la definición de los perfiles de directores a los jefes de DAEM o Corporaciones Municipales en cada comuna, lo cual puede ser altamente deseable, pero tiene el riesgo de una implementación lenta o incompleta, en tanto no están claros los estándares en los cuales deberán basarse estos perfiles profesionales. Si bien, el Ministerio de Educación deberá poner a disposición de los sostenedores un banco de perfiles, debieran precisarse a nivel de reglamento en forma más detallada las pautas o parámetros sobre los cuales construir o adaptar estos perfiles, más allá de lo que establece nominalmente el proyecto de ley en su artículo 32¹.

¹ El artículo 32 establece: “El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda, deberá definir el perfil profesional del director, el que podrá considerar los siguientes aspectos: las competencias, aptitudes y certificaciones pertinentes que deberán cumplir los candidatos”.

Incorporación de convenios de desempeño individual

En el marco del nombramiento de directores, se incorpora la firma de convenios de desempeño de duración cinco años, suscritos entre los sostenedores y los directores elegidos. En dirección de la transparencia y rendimiento de cuentas, estos convenios serán públicos e incluirán objetivos y metas anuales que deberán ser informadas por los directores respecto de su cumplimiento. Esta herramienta si bien ya se había incorporado en la gestión directiva de las escuelas hace algunos años, en el presente proyecto de ley concibe algunos cambios. Los convenios de desempeño existentes a la fecha son de naturaleza colectiva y se suscriben de manera voluntaria, lo cual ha sido un proceso favorable para la orientación hacia resultados de los equipos directivos, permitiendo promover perfiles de liderazgo dentro de los establecimientos y entregando herramientas de gestión a estos equipos.

En la nueva propuesta se plantean convenios de desempeño individualizados en la figura del director lo cual posiciona su liderazgo y también define sus responsabilidades. En este sentido, es importante detenerse a analizar la forma en cómo se formularán dichos convenios y el alcance de las metas allí establecidas. Por un lado, sería un error considerar metas muy ambiciosas, por ejemplo, en términos de resultados educacionales, que estén asociadas a variables que van más allá de la gestión propia de un director, convirtiéndose en un factor que entorpezca su gestión. Por otro lado, tampoco las metas debieran ser demasiado generales o ambiguas, pues finalmente es posible que no sirvan como herramienta eficaz para la gestión directiva. Considerando la posibilidad de renuncia anticipada que introduce el proyecto de ley por la cual los directores podrían ser removidos si no cumplen con los convenios de desempeño, se hace más relevante que las metas establecidas sean correctamente formuladas. Esto sin perjuicio de que esta medida sea favorable para desrigidizar la inamovilidad existente en los cargos de directores actualmente.

Asimismo, se hace relevante dar más protagonismo a los propios directores en la formulación de los convenios de desempeño, de modo que se traduzcan en metas concretas y alcanzables durante su gestión. Del proyecto de ley se deduce que los convenios a suscribir son establecidos previamente por el sostenedor, lo cual no deja espacio para la mayor injerencia o autonomía del director respecto a sus metas de gestión. De aquí que se considera que los convenios debieran ser formulados en consenso con el director seleccionado y en conocimiento del equipo directivo y cuerpo docente, como un compromiso que se asuma como establecimiento en su globalidad, aún cuando su responsabilidad se mantenga en la figura del director. Una buena alternativa es vincular previamente los convenios de desempeño a los perfiles que se diseñen en los establecimientos para la selección de directores, de modo que el director seleccionado tenga el terreno definido donde moverse para su gestión. Para esto se requerirá la precisión de los perfiles, con lineamientos, orientaciones estratégicas, objetivos y prioridades, en un proceso pareado con los convenios de desempeño. De esta manera el llamado a concurso para la selección de directores debiera contar con el perfil preciso del director y las metas de gestión asociadas a su desempeño futuro, además de elementos relativos a los lineamientos educacionales de la comuna y las necesidades del establecimiento en particular.

Con todo, la apuesta por la profesionalización de la selección los directores y la incorporación de nuevas herramientas de gestión, debe ir acompañada de la formación de capacidades en los propios directores, ante lo cual el proyecto de ley no se pronuncia mayormente. Para tener éxito en términos de liderazgo y eficacia de la gestión, se debe asegurar las condiciones para el desarrollo e instalación de programas de formación de directores en el corto plazo.

Nuevas atribuciones e incentivos para los directores

En la búsqueda de una mayor autonomía y espacio para ejercer el liderazgo, las propuestas del proyecto de ley apuntan al fortalecimiento del rol del director y de sus atribuciones. De esta manera, las facultades de

nombrar a sus equipos de gestión y la posibilidad de prescindir del 5% del cuerpo docente que se encuentre mal evaluado, son señales poderosas respecto al empoderamiento del director en la escuela y como mecanismos para incentivar el buen trabajo, contrariamente a la inamovilidad o estancamiento que pueda existir actualmente.

Sin embargo, no es claro si estas atribuciones son suficientes para la buena gestión de los directores, en tanto continúan sin mayores facultades para definir sus plantas docentes, estando sujetos a la disponibilidad de recursos humanos en los establecimientos o en la comuna para llevar adelante su gestión pedagógica. En este sentido, si bien se da alguna atribución a ser consultados por el sostenedor en la selección de profesores a ser destinados a su establecimiento, la definición y administración de las plantas docentes sigue estando a cargo del sostenedor. De aquí que, considerando las necesidades o desajustes que existen hoy en la dotación docente en el sistema educativo, la atribución señalada es débil y tímida, surgiendo dudas respecto a cómo se materializa en la práctica este método de consulta. Una salida posible, es que los directores más allá de ser consultados, puedan al menos dejar constancia de su nivel de acuerdo o desacuerdo con los cambios o incorporaciones en las plantas, de modo de asociar de alguna manera la calidad de los recursos humanos disponibles al cumplimiento de las metas de los convenios de desempeño.

En relación a los incentivos para directores, es del todo conveniente que el proyecto de ley contemple que al término de sus funciones, se suspendan las asignaciones especiales para directores. Por otra parte, respecto a las nuevas asignaciones por responsabilidad directiva establecidas de acuerdo a la asistencia y matrícula total de los establecimientos, aun reconociendo los distintos niveles de complejidad de los colegios de acuerdo a su tamaño y número de alumnos, sorprende que no se consideren otros elementos o incentivos asociados al desempeño, como los resultados educativos o el reconocimiento de los logros de gestión del director. Asimismo, no se considera adecuado establecer en la ley rangos estancos de matrícula para adjudicar las asignaciones, pues estos parámetros son susceptibles de ser revisados o reformulados en el tiempo, ante lo cual es conveniente estipular estas categorías a nivel reglamentario.

2. Administración de la Educación Municipal

Procesos de selección de Jefes DAEM

El proyecto de ley plantea paralelamente a la reformulación del proceso de selección de directores, un nuevo mecanismo de selección de los Jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, hasta ahora seleccionados por concurso público de antecedentes y a nombramiento del Alcalde en base a una terna elaborada por una comisión calificadora compuesta por los tres funcionarios de mayor jerarquía de la municipalidad. El nuevo esquema planteado contempla su nombramiento por parte del sostenedor mediante concurso público a partir de una nómina propuesta por el Sistema de Alta Dirección Pública en un procedimiento análogo al establecido para el nombramiento de altos directivos públicos de segundo nivel. Si bien, al igual que en el caso de la selección de directores, el nuevo proceso introduce una lógica de profesionalización del nombramiento de los directivos o jefes de administración de la educación municipal, no es claro que el Servicio Civil tenga la capacidad instalada como para realizar este proceso en forma análoga a sus tareas regulares, considerando que desde el 2005 a la fecha se han adjudicado 785 cargos para ejecutivos de nivel II en el sector público, y que las proyecciones del Servicio Civil al 2011 son de 350 concursos para el segundo nivel. La renovación de jefes DAEM considerando una duración de 5 años en el

cargo, debiera ser en promedio de 70 ejecutivos adicionales al año, lo cual será un desafío no menor para el SADP y de alto costo².

Como parte del proceso de selección, los perfiles de los postulantes serán definidos por cada sostenedor, sin mayor precisión de sus requerimientos en el proyecto de ley. Dentro del perfil se ha establecido que los candidatos a concurso sean profesionales de otros ámbitos distintos a la educación, lo cual amplía de alguna manera el universo de selección de los administradores de la educación municipal. En la legislación actual los jefes DAEM deben ser profesionales con grado académico en el área de la educación o con al menos dos años de ejercicio de administración educacional. El proyecto plantea en cambio que los postulantes podrán ser profesionales con título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y en caso de no ser profesional de la educación, el Departamento deberá contar con la asesoría de un docente encargado del área técnico- pedagógica.

Al igual que para el caso de los directores, se establece en el proyecto de ley la firma de convenios de desempeño entre los Jefes DAEM y los sostenedores. Estos convenios son vinculantes, en tanto los Jefes DAEM deberán rendir cuentas al Consejo Municipal del cumplimiento de sus metas de gestión. Con todo, tanto el proceso de selección y perfil de los Jefes DAEM como las herramientas de gestión propuestas, intentan dar una señal de profesionalización y mayor incorporación de criterios técnicos en la administración municipal lo cual a todas luces es positivo.

3. Docentes

En el ámbito docente el proyecto de ley establece medidas relativas a la evaluación y sus consecuencias, las asignaciones e incentivos, el retiro anticipado y la jubilación de profesores, las desvinculaciones, entre otros. A continuación se comentarán algunos de estos aspectos.

Evaluación docente

Respecto a la evaluación de los docentes, el proyecto de ley plantea algunas modificaciones que aceleran las consecuencias de la evaluación docente en régimen y abre la posibilidad de sostenedores de aplicar evaluaciones propias adicionales al proceso oficial.

De acuerdo al proyecto de ley, los sostenedores podrán crear y administrar evaluaciones propias que complementen la evaluación docente establecida por ley, privilegiándose principios descentralizadores y de autonomía en la gestión local. La existencia de evaluaciones complementarias puede ser un aporte positivo si éstas permiten aportar evidencia acerca de aspectos no contemplados en la evaluación obligatoria y si apuntan a elementos más específicamente relacionados con los proyectos educativos de los establecimientos donde se desempeñan los profesores. Sin embargo, es necesario advertir algunos puntos que en la formulación del proyecto de ley no quedan suficientemente resueltos: en primer lugar, no existen recursos asociados para estas evaluaciones, con lo que su viabilidad puede restringirse a comunas con más recursos. En segundo lugar, dado que estas evaluaciones también podrían ser empleadas para la desvinculación de profesores mal evaluados, es fundamental que la calidad de estas evaluaciones quede garantizada por la futura Agencia de Calidad de la Educación, tal como se plantea en las indicaciones a este proyecto. Adicionalmente, se debieran establecer normas para regular los casos en que se produzcan discrepancias serias entre las evaluaciones descentralizadas y la evaluación docente oficial.

² El costo proyectado por el SADP para cada concurso para ejecutivos de Nivel II al 2011 es de \$7,7 millones.

En relación a la evaluación docente actual, en la propuesta se endurecen las consecuencias para los profesores calificados como “insatisfactorios” quienes luego de una segunda evaluación negativa pierden el empleo. Este endurecimiento no cambia sustantivamente el funcionamiento del sistema de evaluación docente, puesto que en la actualidad el porcentaje de profesores evaluados como insatisfactorios no supera el 2%. Por lo demás, una importante proporción de estos profesores dejan de trabajar por diversos motivos, incluyendo la renuncia voluntaria.

Sin embargo, el proyecto de ley plantea también modificar los procesos relativos a los profesores evaluados como “básicos”, estableciendo que luego de una evaluación con dicho resultado, un profesor debe someterse nuevamente a evaluación al año siguiente, en la cual de ser calificado en dicha categoría deberá someterse a un plan anual de superación profesional, al final del cual volver a ser evaluado. Es así como un profesor calificado como “básico” por tercera vez, deberá salir del sistema, homologando en la práctica la situación actual de profesores evaluados como insatisfactorios a la condición de básico.

Si bien, con esta medida se busca acelerar cambios en la calidad de los profesores, el endurecimiento de las condiciones de los profesores evaluados como básicos, trae un problema mayor para la estabilidad global del sistema de evaluación, pues un cuarto de los profesores son evaluados al presente en dicha categoría (ha fluctuado en los últimos años entre un 22% y un 30%). Por otra parte, con esta nueva disposición, el sistema de evaluación adquiere un carácter amenazante para los profesores, pudiendo generar resistencias que ponen en riesgo lo mucho que se ha avanzado en la consolidación de la evaluación docente en el sector. En este sentido, las modificaciones propuestas conllevan el peligro de poner el sistema de evaluación en el centro de la polémica y arriesgar la viabilidad de un procedimiento que ha costado años consolidar.

Es así como la medida planteada por el proyecto de ley si bien apunta correctamente en un sentido, tiene el riesgo mencionado y no reconoce la diferencia entre los niveles insatisfactorio y básico que consigna la evaluación, en relación a la distancia a los parámetros establecidos para ser considerado como profesor competente. Al respecto, es sabido que un buen sistema de evaluación docente debe tener la capacidad de discriminar de acuerdo a las capacidades de los profesores en relación a estándares definidos y dar oportunidades de mejorar en función de esos estándares. Por otra parte, es necesario reconocer también, que superar la condición de básico es más complejo y lento que cambiar de insatisfactorio a básico. Por ello, se sugiere que en la primera ocasión en que un profesor sea calificado como básico se mantenga el período de 4 años antes de la siguiente evaluación. Si en la segunda oportunidad el profesor no supera la condición de básico, debiera someterse a las exigencias planteadas en el proyecto de ley, con hasta tres evaluaciones anuales consecutivas para superar dicha condición.

Sin perjuicio que la aspiración es que todos los profesores lleguen al nivel competente, un sentido de realismo sugiere que ello es un cambio difícil de lograr a corto plazo y procurar resolverlo tan rápidamente, puede implicar un retroceso. En este sentido, conviene destacar el carácter formativo que debe tener la evaluación en el desarrollo profesional del docente, ofreciendo oportunidades de superarse en el ejercicio de la profesión. De aquí que es razonable dar un plazo de superación de cuatro años a un profesor que se encuentra en la frontera del estándar.

Como se ha dicho, aumentar en exceso las consecuencias negativas para los profesores básicos puede generar resistencias, deslegitimación de la evaluación e incluso se pueden estimular malas prácticas. El proyecto de ley ya establece que los docentes calificados como básicos quedan incluidos dentro del 5% que puede ser desvinculado anualmente, lo que de suyo es un endurecimiento de las hasta ahora tenues consecuencias que la evaluación ha tenido para los profesores que reciben esta calificación. En consecuencia, lo prudente es armonizar dichas consecuencias con oportunidades reales para que mejoren su desempeño, de manera que la evaluación sea efectivamente vista como un instrumento al servicio del desarrollo profesional de los docentes.

Asignación por excelencia pedagógica

En el proyecto de ley se consigna que se pagarán asignaciones por excelencia pedagógica a los docentes de aula conforme a tramos de acuerdo a los resultados en las evaluaciones correspondientes a este tipo de asignación. Sin embargo, no es claro cómo se establecerán dichos tramos. En la actualidad existe solo un tramo, por lo que será necesario establecer si los tres rangos que se proponen implican una subdivisión del único tramo actualmente existente o si implicará una ampliación del porcentaje de profesores que se beneficien de este incentivo (porcentaje que es actualmente bajo). Se recomienda que al menos el tercer tramo de este incentivo se establezca por debajo del actual punto de corte para asegurar que una mayor participación en esta asignación, que es percibida como de alta dificultad por la mayoría de los potenciales beneficiarios.

Retiro anticipado

Considerando la importancia del recambio generacional de profesores en la educación municipal, en el proyecto de ley se plantea un plan de retiro voluntario para docentes en edad de jubilar o cercanos a ella, para lo cual se bonificará por hasta 20 millones de pesos a quienes lo hagan antes de diciembre de 2013, dependiendo de las horas de contrato y años de ejercicio. Si bien esta medida se considera del todo positiva, no es claro que la forma de financiamiento del plan de retiro sea la más adecuada, pues se sostiene que los recursos financieros para el pago de las bonificaciones provendrán de los sostenedores pudiendo hacer uso del anticipo de subvenciones. Esto se vislumbra como un problema en tanto el adelanto de subvenciones no permite hacerse cargo de costos futuros, poniendo en riesgo la gestión de la educación municipal. En este sentido puede ser un incentivo equivocado en tanto el sostenedor tendrá menos recursos a futuro para su gestión. Ahora bien, una medida de este tipo solo se justificaría si se disminuye o no se reemplaza la planta luego de los retiros, caso en el cual, la reducción de la planta docente significará un ahorro futuro. Con todo, si se trata de mejorar la calidad de la educación, lo más prudente sería considerar un fondo centralizado especial para este fin.

Conclusiones

1. El proyecto de ley analizado es un avance importante en relación a la profesión docente y el rol de los directores de establecimientos educacionales, incorporando o perfeccionando mecanismos que fortalecen la autonomía y la gestión de los directores y el ejercicio de la profesión docente en la educación municipal.
2. No obstante lo anterior, surgen algunos resguardos en la materialización de ciertas medidas relativas a la selección de directores y jefes DAEM y las herramientas de gestión que se proponen, así como de los cambios relativos a la evaluación docente, entre otros aspectos.
3. En primer lugar, aun cuando la implementación del modelo del Sistema de Alta Dirección Pública para la selección de directores y Jefes DAEM es un aspecto positivo en tanto apunta hacia la profesionalización de los procesos de selección en establecimientos y comunas, no es claro que el Servicio Civil tenga actualmente la capacidad instalada como para intervenir en estos procesos en forma análoga a sus tareas regulares.
4. Así también en los procesos de selección de directores es importante definir con mayor precisión los perfiles profesionales o al menos, los estándares bajo los cuales se elaborarán los perfiles de los directores, considerando lineamientos, orientaciones, prioridades de los establecimientos y de las comunas como base para su definición, en coherencia con lo que posteriormente serán los convenios de desempeño que guiarán la gestión del director. Con todo cualquier apuesta de profesionalización de los ámbitos de gestión de los directivos, debe ir necesariamente acompañada de la formación de capacidades, tema ausente en el proyecto de ley.
5. El proyecto de ley apunta a fortalecer el rol de los directores con nuevas atribuciones que den mayor espacio para el liderazgo y la autonomía de su gestión. Con las nuevas facultades de nombrar a sus equipos de gestión y de poder desvincular al 5% de profesores mal evaluados, se dan algunas señales poderosas que empoderan al director frente a su equipo directivo y el cuerpo docente. Sin embargo, no es claro si estas atribuciones son suficientes, en tanto la definición de la planta de profesores se mantiene en el sostenedor. Ser consultados respecto a modificaciones en la planta docente es aún una atribución tímida para fortalecer realmente la gestión y autonomía de los directores en los establecimientos.
6. En relación a los cambios que se plantean para la evaluación docente en régimen, el proyecto endurece las consecuencias de la evaluación para profesores evaluados como insatisfactorios y básicos, lo cual puede ser una señal importante respecto a la calidad del sistema educativo. Sin embargo, puede traer riesgos a la estabilidad del sistema, en tanto el grueso de los profesores en la actualidad son calificados como básicos, y con el aceleramiento de los plazos para la superación de la condición se necesitaría un recambio mayor de profesores en el corto plazo. Esto además desconocer la realidad, puede tener efectos sobre la legitimidad de la evaluación docente, la que pasará a ser una amenaza para los profesores, perdiendo valor el carácter formativo de la evaluación para el mejoramiento de los profesionales de la educación.

Principales contenidos del proyecto de Ley

- El proyecto de ley busca modernizar el estatuto docente, fortaleciendo el rol de los directores con nuevas atribuciones y el ejercicio de la profesión docente. Como punto de partida se incorporan nuevos mecanismos de selección de directores de los establecimientos educacionales municipales y de los Jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, bajo el modelo de selección del Sistema de Alta Dirección Pública y con apoyo del Servicio Civil.
- Directores y Jefes DAEM deberán suscribir convenios de desempeño con los sostenedores. Los convenios durarán 5 años y establecerán metas anuales estratégicas de desempeño y objetivos de resultados. Adicionalmente se consideran nuevas asignaciones a Directores y Jefes DAEM asociadas a su responsabilidad directiva y de gestión.
- Dentro de las nuevas atribuciones de los directores, se busca entregarles mayor autonomía mediante la selección de sus equipos directivos y a través de la facultad de poder desvincular hasta un 5% de los profesores mal evaluados del establecimiento. Así también los directores podrán ser consultados para la selección de profesores para su establecimiento.
- Respecto de la evaluación docente, el proyecto de ley entrega la facultad a directores de crear sus propias evaluaciones en forma descentralizada y complementaria a la evaluación docente oficial. Así mismo, establece algunas modificaciones a la Evaluación Docente actual, transformando y acelerando los efectos que hoy día tienen resultados de la evaluación en los profesores.
- Para los profesores se considera un aumento en las remuneraciones basado en modificaciones a la entrega y montos de la asignación de excelencia pedagógica. Se plantean además incentivos para el retiro anticipado de profesores en edad de jubilar y la entrega de un bono especial para profesores jubilados.
- Por último, el proyecto contempla financiamiento adicional para los municipios, destacando la entrega por una sola vez de recursos a las municipalidades para solventar gastos de indemnización y bonificaciones, entre otras medidas.