

ORIENTACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN EDUCACIÓN PARVULARIA

2020



INDICE

INTRODUCCIÓN	3
ALCANCE	5
GLOSARIO	6
MARCO LEGAL	8
PRINCIPIOS	11
FORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO	12
• INDUCCIÓN AL EJERCICIO PROFESIONAL DOCENTE	13
• CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL	17
• PLANES DE FORMACIÓN LOCAL EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES	19
RECONOCIMIENTO Y AVANCE	20
EVALUACIÓN INTEGRAL	21
RECONOCIMIENTO DE TRAMO	27
ESTRUCTURA DE REMUNERACIONES	33
PREGUNTAS FRECUENTES	40



INTRODUCCIÓN

La Ley N°20.529 que establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su fiscalización, promulgada el 2011, regula la implementación de un modelo que tiene por objeto propender a asegurar la equidad, entendida como que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad.

En ese contexto, el sistema enmarca su actuar mediante un conjunto de políticas, estándares, indicadores, evaluaciones, información pública y mecanismos de apoyo y fiscalización a los establecimientos, para lograr la mejora continua de los aprendizajes de los alumnos, fomentando las capacidades de los establecimientos y sus cuerpos directivos, docentes y asistentes de la educación, estando a cargo del Ministerio de Educación el diseño e implementación de políticas educacionales, la Agencia de Calidad de la Educación en su rol de evaluación y la Superintendencia de Educación como ente fiscalizador.

Asimismo, el Sistema de Aseguramiento contempla el diseño de estándares de desempeño de docente que servirán de orientación para la elaboración de las evaluaciones que el sistema de desarrollo profesional docente contempla a partir de la ley N°20.903, definiendo como parte de un proceso de fortalecimiento de este nivel educativo el desempeño profesional de los educadores y educadoras de párvulos.

En ese contexto, el Sistema de Desarrollo Profesional Docente contribuye en la implementación de las bases para potenciar y orientar el desarrollo y reconocimiento profesional de las educadoras como elementos centrales de un sistema educativo de calidad.

La incorporación de las educadoras que se desempeñan en Sala Cuna, niveles medios y transición en Jardines Infantiles a la Carrera Docente representa un hito para la Educación Parvularia, pues permite ofrecer a las educadoras una valoración a su trabajo pedagógico, así como también acompañamiento, formación continua y una carrera profesional atractiva para continuar desempeñándose en el aula.



Con sus prácticas pedagógicas y su vocación, las educadoras son el motor de cambio para una educación de calidad.

La Carrera Docente las reconoce como un elemento central de este proceso, y se propone acompañarlas y reconocerlas, a través de:

Formación y Acompañamiento

- Inducción al ejercicio Profesional Docente.
- Cursos de Formación Profesional para el Desarrollo Profesional.
- Planes de Formación Local en los Establecimientos Educativos.

Reconocimiento y Avance

- Evaluación Integral.
- Reconocimiento de Tramo.
- Estructura de Remuneraciones.



ALCANCE

Este documento fue elaborado con el propósito de orientar a sostenedores, directivos y Profesionales de la Educación de establecimientos de Educación Parvularia que reciben aportes regulares del Estado para su operación y funcionamiento.

Lo anterior, considera establecimientos pertenecientes a JUNJI, Fundación Integra y aquellos financiados vía transferencia de fondos (VTF) o convenios de administración delegada (CAD)



GLOSARIO

PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN: persona que posee título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales reconocidos por el Estado de conformidad a las normas legales vigentes. Asimismo, se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

FUNCIÓN DOCENTE: es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales del nivel parvulario, básico y medio.

FUNCIÓN DOCENTE DIRECTIVA: es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación experiencia docente específica para la función o del cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso cuarto del artículo 24 del DFL N°1 de 1996 (Estatuto Docente), se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidades adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o se servicios menores, y respecto de los alumnos.

FUNCIÓN TÉCNICO-PEDAGÓGICA: es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes.

FORMACIÓN LOCAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL: proceso a través del cual los docentes, en equipo e individualmente, realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula, y la evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica.

INDUCCIÓN: proceso formativo que tiene por objeto acompañar y apoyar al docente principiante en su primer año de ejercicio profesional o en el segundo en caso de que no haya recibido inducción durante el primero, para un aprendizaje, práctica y responsabilidad profesional efectivo, facilitando su inserción en el desempeño profesional y en la comunidad educativa a la cual se integra.



DOCENTE PRINCIPIANTE: aquel profesional de la educación que, contando con título profesional de profesor(a) o educador(a) que no haya ejercido la función docente o la haya desempeñado por un lapso inferior a un año o a dos años en caso de que no haya realizado la inducción durante el primer año que se incorporó a un establecimiento educacional.

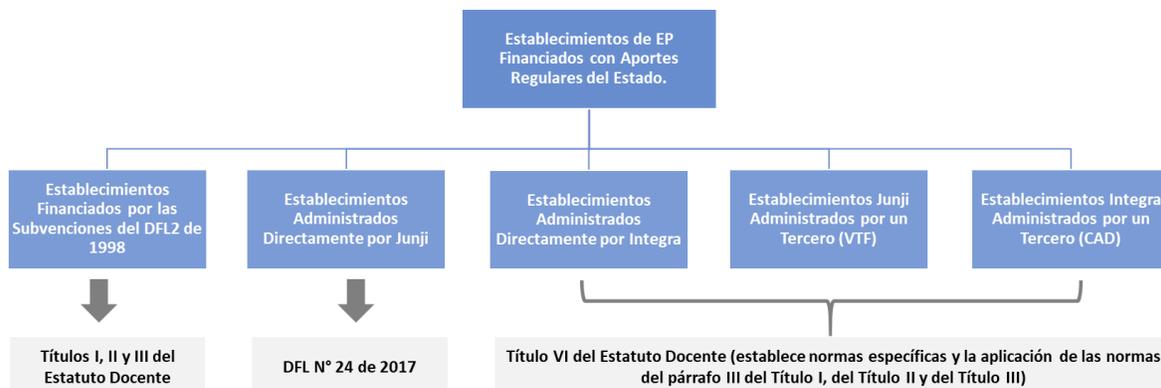
DOCENTE MENTOR: aquel profesional de la educación que cuenta con una formación idónea debidamente acreditada o certificada por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) para conducir el proceso de inducción al inicio del ejercicio profesional de los docentes principiantes y para la formación para el desarrollo profesional que fomenta el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica.

TRAMO: etapa del desarrollo profesional docente en la cual se espera que, una vez lograda cierta experiencia, los profesionales de la educación logren alcanzar un determinado nivel de competencias y habilidades profesionales, cuyo reconocimiento los habilita a percibir asignaciones, avanzar en su desarrollo profesional y asumir crecientes responsabilidades en el establecimiento educacional.

MARCO LEGAL

El marco legal aplicable al Sistema de Desarrollo Profesional Docente se enmarca en lo establecido por el DFL N°1, de 1996, del Ministerio de Educación (Estatuto Docente).

Dicha norma, establece en su artículo 88 A, los títulos aplicables a cada uno de los establecimientos de educación parvularia que reciben aportes del Estado según su dependencia, esto es:



Normas de general aplicación:

Ley N° 20.903

Título Norma CREA EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y MODIFICA OTRAS NORMAS

Resumen La presente ley contribuye al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

Identificadores

URI Corta <http://bcn.cl/2f72c>

DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación



Título Norma FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 19.070 QUE APROBO EL ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION, Y DE LAS LEYES QUE LA COMPLEMENTAN Y MODIFICAN

Identificadores

URI Corta <http://bcn.cl/2fjtu>

Regulación específica para establecimientos dependientes de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)

DFL N° 24 de 2017, del Ministerio de Educación

Título Norma ESTABLECE EL PROCESO DE INDUCCIÓN Y MENTORÍA Y EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE APLICABLE A LOS PROFESIONALES QUE CUMPLAN FUNCIONES DE DIRECCIÓN O PEDAGÓGICA EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN PARVULARIA DE LA JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES Y REGULA OTRAS MATERIAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO TRANSITORIO DE LA LEY N° 20.903

Identificadores

URI Corta <http://bcn.cl/2l3xl>



Ley N° 20.158 de 2006 (regulación de la Bonificación de Reconocimiento Profesional)

Título ESTABLECE DIVERSOS BENEFICIOS PARA PROFESIONALES DE LA
Norma EDUCACION Y MODIFICA DISTINTOS CUERPOS LEGALES

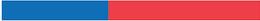
Identificadores

URI Corta <http://bcn.cl/2lu4q>

Observación importante

No obstante que el ingreso al Sistema de Desarrollo Profesional Docente hace aplicable ciertos títulos del DFL N°1 de 1996 a profesionales de la educación que se encuentran desempeñando funciones en establecimientos de educación parvularia financiados con aportes del Estado, en todo lo no regulado por los cuerpos legales mencionados anteriormente y, particularmente en materia laboral, la regulación corresponderá a las de general aplicación, lo que implica que estos docentes continuarán rigiéndose por las normas del Código del trabajo, sin modificar su relación contractual, esto es:

- Estatuto administrativo
- Código del trabajo



PRINCIPIOS

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente se inspira en los siguientes principios:

a) Profesionalidad docente: el sistema promoverá la formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes.

b) Autonomía profesional: el sistema propiciará la autonomía del profesional de la educación para organizar las actividades pedagógicas de acuerdo a 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.

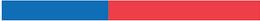
c) Responsabilidad y ética profesional: el sistema promoverá el compromiso personal y social, así como la responsabilidad frente a la formación y aprendizaje de todos los estudiantes, y cautelará el cultivo de valores y conductas éticas propios de un profesional de la educación.

d) Desarrollo continuo: el sistema 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 al contexto escolar en que se desempeñan.

e) Innovación, investigación y reflexión pedagógica: el sistema fomentará la creatividad y la capacidad de innovación e investigación vinculadas a la práctica pedagógica, contribuyendo a la construcción de un saber pedagógico compartido.

f) 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.

g) Equidad: el sistema 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.



h) Participación: el sistema 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.

i) Compromiso con la comunidad: el sistema 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.

j) 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.

FORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

Al ingresar al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, los profesionales de la educación tendrán el derecho a formación gratuita y pertinente para su desarrollo profesional.

Las educadoras de párvulos podrán materializar este derecho participando en un sistema que apoya el desarrollo profesional docente durante toda la trayectoria profesional, incluyendo:



Inducción al
ejercicio profesional
docente



Planes de
formación local



Cursos de
formación para el
desarrollo
profesional



INDUCCIÓN AL EJERCICIO PROFESIONAL DOCENTE

La inducción es el proceso formativo que tiene por objeto acompañar y apoyar al docente principiante en su primer año de ejercicio profesional para un aprendizaje, práctica y responsabilidad profesional efectivo, facilitando su inserción en el desempeño profesional y en la comunidad educativa a la cual se integra.

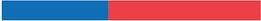
Es un derecho que tendrán todos los docentes principiantes que ingresan al ejercicio profesional pertenecientes a un establecimiento educacional dependiente de Fundación Integra, financiado vía transferencia de fondos o con convenios de administración delegada y JUNJI, pudiendo estos últimos administrar sus propios procesos de inducción.

Se entenderá por “docente principiante” aquel profesional de la educación que, contando con un título profesional de profesor(a), educador(a), no haya ejercido la función docente o la haya desempeñado por un lapso inferior a un año o a dos años en caso de que no haya realizado inducción durante el primer año que se incorporó a un establecimiento educacional.

El proceso de inducción deberá iniciarse dentro del año escolar en que el profesional de la educación ingrese a prestar sus servicios profesionales o, tendrá una duración de diez meses y requerirá de una dedicación semanal exclusiva de un mínimo de cuatro y un máximo de seis horas.

Durante este periodo, el docente principiante será acompañado y apoyado por un docente denominado “mentor”.

El equipo directivo del establecimiento educacional, en conjunto con el mentor, efectuarán recomendaciones respecto del desempeño del docente principiante durante el proceso de inducción, las que serán consideradas en las acciones de apoyo formativo que éste debe recibir, en el contexto de los programas, cursos y actividades específicas que realice directa o indirectamente el Centro de Perfeccionamiento Experimentación e Investigaciones Pedagógicas para docentes que se estén desempeñando dentro de los primeros cuatro años de ejercicio profesional a través de talleres, cursos o tutorías.



Requisitos para la participación en procesos de inducción

Docente Principiante

- Tener menos de un año de ejercicio profesional o que con dos años no haya realizado inducción durante su primer año.
- Estar contratado para ejercer funciones de aula y encontrarse habilitado para ejercer como tal.
- Contar con disponibilidad exclusiva de entre 4 y 6 horas semanales.
- Estar contratado por una jornada máxima semanal de 38 horas (no aplica para establecimientos JUNJI de administración directa)

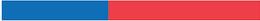
Docente Mentor

- Haber aprobado un curso o programa de formación de aquellos impartidos o certificados por el CPEIP.
- Encontrarse inscrito en el Registro Público de mentores.
- Encontrarse reconocido a lo menos en el tramo profesional avanzado (hasta inicio del año escolar 2025 sólo se exigirá contar con formación idónea para conducir el proceso de inducción).

Obligaciones para la participación de procesos de inducción

Docente Principiante

- Suscribir un convenio con el CPEIP (no aplica para educadoras que desempeñen funciones en establecimientos dependientes directamente de JUNJI).
- Dedicar un mínimo de 4 y un máximo de 6 horas exclusivas para el desarrollo de actividades propias del proceso de inducción.
- Asistir a las actividades convocadas por el CPEIP que se encuentren vinculadas con el proceso de inducción.



Docente Mentor

- Suscribir un convenio con el CPEIP (no aplica en el caso de JUNJI)
- Diseñar, ejecutar y evaluar Plan de Mentoría, en acuerdo con el equipo directivo.
- Mantener comunicación y trabajo colaborativo con quienes ejerzan funciones directivas.
- Entregar informe sobre el proceso al establecimiento del docente principiante y al CPEIP.

Derechos de los profesionales que participen del proceso de inducción

Docente Principiante

Los docentes principiantes, mientras realicen su proceso de inducción, tendrán derecho a percibir una asignación de inducción, correspondiente a un monto mensual de \$81.054 (valor 2017, actualizable cada año), financiada por el Ministerio de Educación, la que se pagará por un máximo de 10 meses, la que será imponible, tributable, no servirá de base para ninguna otra remuneración y se ajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del sector público¹ (no aplica para principiantes que desempeñen funciones en establecimientos administrados directamente por JUNJI).

Dicha asignación se perderá en el caso de que el docente principiante sea desvinculado del establecimiento donde desarrollaba el proceso de inducción o incumplan gravemente sus obligaciones establecidas en el convenio.

Docente Mentor

Los docentes mentores que hayan firmado un convenio con el Centro de Perfeccionamiento Experimentación e Investigaciones Pedagógicas para desarrollar procesos de inducción, tendrán derecho a percibir honorarios por cada docente principiante que les sea asignado para acompañar y apoyar, los que ascenderán a \$1.105.280 (valor 2017, actualizable cada año) pagados por el Ministerio de Educación hasta en 10 cuotas mensuales, los que se reajustarán anualmente en la misma oportunidad y porcentaje que las remuneraciones del sector público, pudiendo tener hasta 3 principiantes a cargo.

¹ Puede consultar los valores para el año correspondiente en la web de CPEIP www.cpeip.cl



El docente mentor perderá el derecho a percibir las cuotas de los honorarios de mentoría en caso de incumplir gravemente las obligaciones establecidas en el convenio, ser evaluados insatisfactoriamente en su función por el CPEIP o por el director y equipo directivo, según corresponda. Se excluirá del registro público de mentores a quienes incurran en alguna de las circunstancias anteriores por segunda vez, pudiendo ser reinscrito una vez transcurrido el plazo de tres años, siempre que cumpla con los requisitos legales para ser docente mentor.

Excepciones y Condiciones al Proceso de Inducción y Mentoría

Los profesionales de la educación principiantes, conforme a lo establecido en el artículo 18 G del Estatuto Docente, podrán acceder al proceso de inducción a partir del año escolar siguiente a aquel en que su establecimiento ingrese al Sistema.

Los establecimientos que sean considerados de desempeño alto, podrán implementar y administrar sus propios procesos de inducción, previa firma de convenio con el CPEIP, incluyendo en esta categoría a establecimientos dependientes de JUNJI administración directa.

En aquellas zonas del territorio nacional donde no sea posible asignar un mentor, el CPEIP deberá implementar programas y actividades especiales de apoyo a la inmersión profesional.

Los sostenedores deberán otorgar facilidades para el cumplimiento de las obligaciones de principiantes y mentores, asegurando que no se altere el normal funcionamiento del establecimiento educacional.

En el caso que se disponga término al proceso de inducción por incumplimiento de lo establecido en el convenio por parte del docente mentor, el Centro de Perfeccionamiento Experimentación e Investigaciones Pedagógicas deberá asignar un nuevo docente mentor al docente principiante respectivo, por el tiempo que falte para el término del proceso de inducción, a quien le corresponderán las restantes cuotas de los honorarios de mentoría.

El CPEIP implementará un sistema de evaluación del desempeño de mentores que considere la adecuada vinculación de éste con directivos y principiantes.



CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

El Estatuto Docente en su artículo 11 establece que 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, siendo responsables de su avance en el desarrollo profesional.

Su objetivo es contribuir al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre su práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

En el ejercicio de su autonomía, los establecimientos educacionales y en particular sus directores y equipos directivos, tendrán como una de sus labores prioritarias el desarrollo de las competencias profesionales de sus equipos docentes, asegurando a todos ellos una formación en servicio de calidad.

Para lo anterior, los establecimientos educacionales podrán contar con el apoyo de los docentes de su dependencia que pertenezcan a los tramos profesionales experto I y experto II u otros docentes de esos mismos tramos de desempeño profesional, si así lo determinan voluntariamente, pudiendo para estos mismos fines generar redes de apoyo con otros establecimientos educacionales y/o equipos docentes.

Esta formación considerará la función que desempeñe el profesional respectivo y sus necesidades de desarrollo profesional, como aquellas otras necesidades asociadas a:

- Proyecto educativo institucional.
- Plan de mejoramiento educativo del respectivo establecimiento educacional y su contexto cultural.
- Territorio donde este se emplaza.



Responsabilidades

Directores

Los directores, en conjunto con sus equipos directivos, velarán por el desarrollo profesional de los docentes del establecimiento educacional. Para estos efectos podrán:

Proponer al sostenedor planes de formación para el desarrollo profesional de los docentes, considerando, entre otros, los requerimientos del plan de mejoramiento educativo como la información provista por el Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente, en el marco del Proyecto Educativo Institucional.

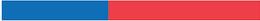
Promover la innovación pedagógica y el trabajo colaborativo entre docentes, orientados a la adquisición de nuevas competencias y la mejora de los saberes disciplinares y pedagógicos a través de la práctica docente.

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP)

El Centro deberá realizar, de manera directa o mediante la colaboración de universidades acreditadas o instituciones sin fines de lucro certificadas por este, programas, cursos y actividades específicas para los siguientes grupos de profesionales de la educación:

- Docentes que se estén desempeñando dentro de los primeros cuatro años de ejercicio profesional, a quienes se ofrecerá acompañamiento pedagógico a través de talleres, cursos o tutorías, sin perjuicio de la inducción a que se refiere el artículo 18 G de Estatuto Docente.
- Docentes que no han logrado avanzar, a lo menos, al tramo profesional temprano en su primer proceso de reconocimiento profesional, a quienes se ofrecerá apoyo para su desarrollo profesional.

Asimismo, el Centro ejecutará acciones de formación continua para los docentes, conforme a las necesidades de estos formuladas por las comunidades educativas a través de sus directores o sostenedores, y ofrecerá orientaciones y apoyo al trabajo de aprendizaje profesional colaborativo que se desarrolle en los establecimientos educacionales.



PLANES DE FORMACIÓN LOCAL EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

La formación local para el desarrollo profesional tiene por objeto fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica. Es un proceso a través del cual los docentes, en equipo e individualmente, realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula, y la evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica. Lo anterior, considera las características de los estudiantes a su cargo y sus resultados educativos.

Cada Director de un establecimiento educacional, tendrá la misión en conjunto con el equipo directivo de diseñar e implementar planes locales de formación para el desarrollo profesional.

Dicho plan podrá centrarse en la mejora continua del ciclo que incluye la preparación y planificación; la ejecución de clases; la evaluación y retroalimentación para la mejora continua de la acción docente en el aula; la puesta en común y en equipo de buenas prácticas de enseñanza y la corrección colaborativa de los déficits detectados en este proceso, así como también en el análisis de resultados de aprendizaje de los estudiantes y las medidas pedagógicas necesarias para lograr la mejora de esos resultados, según el artículo 18 C del Estatuto Docente.

Los directivos de los establecimientos, con consulta al sostenedor, podrán establecer redes de establecimientos para fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica, pudiendo contar para ello con la colaboración de los docentes mentores que se desempeñen en el ámbito local.

RECONOCIMIENTO Y AVANCE

El reconocimiento y avance es un subsistema que tiene por objetivo propiciar el desarrollo de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado, así como también ofrecer una trayectoria profesional atractiva para continuar en el aula.

Su regulación se establece en el Título III del DFL N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación por medio del denominado “Desarrollo Profesional Docente”, el que se compone de un proceso evaluativo integral que busca reconocer la experiencia y la consolidación de 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.

Fases del Desarrollo Profesional Docente

El sistema de desarrollo profesional docente distingue dos fases:

La primera fase, está estructurada en tres tramos de carácter obligatorio, los que culminan con el nivel de desarrollo esperado para un buen ejercicio de la docencia (tramo avanzado).

La segunda fase, contempla dos tramos, de carácter voluntario para aquellos docentes que, una vez alcanzado el nivel esperado, deseen potenciar su desarrollo profesional.



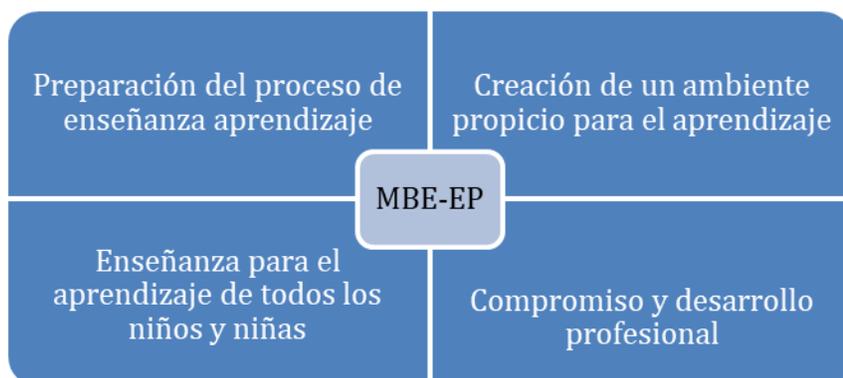
Adicionalmente el Estatuto Docente, en su artículo 19 F, establece que quienes hayan accedido a alguno de los tramos mencionados anteriormente, no retrocederán a tramos anteriores de su desarrollo profesional, independientemente del tipo de establecimiento educacional donde se desempeñen o la actividad que desarrollen.

En el caso de que, habiendo accedido a un tramo, sean posteriormente contratados por un empleador cuyos docentes no se rijan por las disposiciones del presente título, quedarán sujetos a las normas laborales que regulen a dichos profesionales, manteniendo su tramo, pero sin recibir la asignación correspondiente al Sistema.

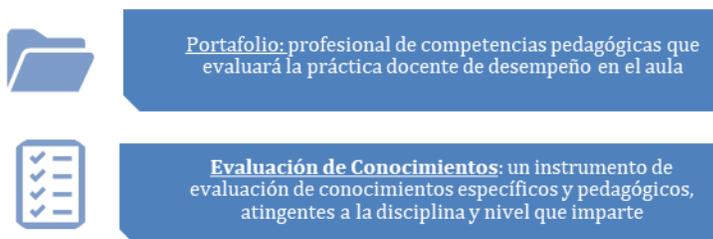
Por último, existe un tramo denominado de “acceso” para aquellos profesionales de la educación que, teniendo cuatro o más años de ejercicio, se incorporen a un establecimiento educacional cuyos docentes se rijan por el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y no puedan ser asignados a ningún tramo. Estos ingresarán a un tramo profesional transitorio denominado de “acceso” y percibirán la remuneración que corresponde a un docente asignado al tramo inicial, los que podrán acceder al tramo que les corresponda, una vez rendidos los instrumentos para el proceso de reconocimiento profesional respectivo, siendo su participación en el mismo de carácter voluntario.

EVALUACIÓN INTEGRAL

La regulación del Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente se encuentra en el Párrafo II del Título III del Estatuto Docente, donde se establece que, para la progresión en los tramos del desarrollo profesional, se contempla tanto el desempeño como las competencias pedagógicas de los profesionales de la educación, teniendo como referente los estándares de desempeño profesional elaborados a partir de los dominios contenidos en el Marco para la Buena Enseñanza de Educación Parvularia y las Bases Curriculares de Educación Parvularia vigentes para el nivel.



El proceso de Evaluación Integral estará compuesto de los siguientes instrumentos:



PORTAFOLIO

Consiste en una documentación pedagógica que evalúa diferentes aspectos de la práctica pedagógica de la educadora en el aula y con otros profesionales considerando evidencias que den cuenta de un buen desempeño basado en el Marco para la Buena Enseñanza de Educación Parvularia.

El artículo 19 L del Estatuto Docente señala que el instrumento portafolio se aplicará por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) junto con la Evaluación de Desempeño Docente del artículo 70 de dicho cuerpo legal, y se utilizará el mismo instrumento para ambos sistemas de evaluación.

El portafolio, consta de cinco tareas, distribuidas en tres módulos:

- **Módulo 1**

Consta de tres tareas:





- **Módulo 2**

Clase grabada

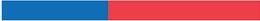
Debe presentar una muestra de su práctica cuyo tiempo de duración es de 40 minutos de su práctica y complementar una ficha descriptiva de esta.

- La grabación es realizada por un camarógrafo acreditado y no tiene costo para el docente evaluado.
- El día y la hora se agendan con anterioridad, de modo que el docente pueda preparar una clase que dé cuenta de su mejor desempeño.
- La grabación puede realizarse antes, durante o después de elaborar las tareas del Módulo 1, puesto que son procesos independientes.

- **Módulo 3**

Trabajo Colaborativo

- En esta sección se debe describir una experiencia de trabajo colaborativo y reflexionar a partir de ella.
- Este módulo corresponde a aspectos transversales de la práctica pedagógica, por lo que no se está obligado/a a desarrollarlo en ningún nivel en particular.
- Debe dar cuenta sobre el trabajo con dos agentes educativos fundamentales de su práctica pedagógica: el equipo de aula y la familia.



PRUEBA DE CONOCIMIENTOS

Es una evaluación que, en conjunto con el portafolio, tienen por objeto medir el cumplimiento de los estándares de desempeño profesional y el conocimiento de las bases curriculares, establecida por la Ley N° 20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y contenidas en el artículo 19 K del Estatuto Docente.

Este Instrumento de Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos, será aplicado por la Agencia de Calidad de la Educación. A través de este instrumento, se permite reconocer el dominio de conocimientos específicos y pedagógicos acorde con el nivel y en el que se desempeña cada Educadora. Lo anterior, es requisito para la progresión en los Tramos del Desarrollo Profesional que establece el referido Estatuto.

La Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos es de carácter nacional y se velará por entregar a todos los postulantes las mismas condiciones de rendición, por tanto, todos los docentes deben rendir la evaluación el mismo día y hora.

La prueba consta de un total de 60 preguntas, cada ítem contiene 4 alternativas de respuestas, una de ellas es la correcta, no existiendo descuentos por respuestas erróneas.



Obligaciones y excepciones de participar en el proceso de evaluación integral

Podrán rendir los instrumentos señalados aquellos profesionales que estén contratados o hayan ingresado a una dotación cuyos docentes se rijan por el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

La participación en este proceso es de carácter obligatoria para los profesionales de la educación que se encuentren en los tramos profesionales inicial y temprano. Siendo de carácter voluntaria la participación de aquellos profesionales que se encuentren en los tramos de acceso, avanzado, experto I y experto II.

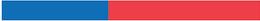
Tanto el portafolio como el instrumento de evaluación de conocimiento específico deberá rendirse cada cuatro años hasta alcanzar, al menos, el tramo avanzado.

Aquellos profesionales de la educación que obtengan en una oportunidad categoría de logro "A" o en dos oportunidades consecutivas de logro "B", en el instrumento portafolio, no estarán obligados a rendir este instrumento en el siguiente proceso de reconocimiento.

Si el último resultado obtenido por el profesional en el instrumento de evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos fue de nivel de logro "A" o "B", no estará obligado a rendir este instrumento en los procesos de reconocimiento siguientes.

El artículo decimoquinto transitorio de la Ley N°20.903, establece que aquellos profesionales de la educación que no puedan ser asignados a ningún tramo del desarrollo profesional docente, serán asignados transitoriamente al tramo profesional de acceso, y percibirán la remuneración que le correspondería a un docente asignado al tramo inicial.

Quienes se encuentren en tramo de Acceso, podrán en su primer proceso, progresar en función de sus años de experiencia y los resultados obtenidos en la evaluación integral.



Categorías de logro

El resultado de la aplicación de dichos instrumentos se expresa cuantitativamente en puntajes agrupados en categorías de logro profesional.

Los resultados del instrumento de evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos se ordenan en cuatro categorías:

Categoría 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

Los resultados del portafolio profesional de competencias pedagógicas se ordenan en cinco categorías:

Categoría 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



RECONOCIMIENTO DE TRAMO

La regulación del Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente se encuentra en el Párrafo II del Título III del Estatuto Docente y es un procedimiento que busca reconocer y promover la experiencia y consolidación de las competencias y saberes disciplinarios y pedagógicos a partir de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación integral. En función de ello, los profesionales de la educación podrán progresar en distintos tramos que les permitirá acceder a determinados niveles de remuneración y también, a acciones de apoyo formativo.

Reglas de Progresión de Tramo

El avance en la Carrera Docente está dado por el Sistema de Reconocimiento de Tramo y considera 3 requisitos obligatorios para la progresión:

Tramo previo

La Carrera Docente es progresiva, por lo cual no es posible el retroceso dentro de la misma. Asimismo, el avance en los tramos es lineal, salvo dos excepciones:

1. La normativa permite que un docente en tramo Inicial pase directamente al tramo Avanzado, en caso de contar con 4 años de experiencia profesional y los resultados requeridos en el proceso de reconocimiento.
2. Los profesionales de la educación que accedan al tramo temprano con categoría de logro "A" en alguno de los instrumentos de evaluación, podrán en los siguientes procesos de reconocimiento acceder al tramo experto I, de contar con los resultados y años de experiencia requeridos.



Excepciones a la progresión de tramo

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

En ningún caso un docente podrá acceder a un nuevo tramo por el sólo transcurso del tiempo, debiendo rendir, al menos, uno de los instrumentos de evaluación.

Los profesionales de la educación a los que se les asigne el tramo de acceso serán reconocidos en el tramo que les corresponda de acuerdo a sus resultados y la experiencia acreditada, una vez rendidos los instrumentos para el proceso de reconocimiento profesional respectivo.

El artículo 19 F de la Ley N° 20.903, establece que las educadoras que teniendo cuatro o más años de ejercicio docente, se incorporen a un establecimiento que se rija por las disposiciones del Sistema de Desarrollo Profesional Docente y no puedan ser asignados a ningún tramo profesional, serán asignados transitoriamente al tramo profesional de “acceso” al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, y percibirán la remuneración que le correspondería a un docente asignado al tramo profesional inicial.

Adicionalmente, el artículo 19 Ñ de la misma ley, establece la obligatoriedad de rendir los instrumentos del Sistema Nacional de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente a los profesionales de la educación que se encuentren en los tramos profesionales inicial y temprano del desarrollo profesional docente, no obligando, por tanto, a quienes se encuentren en dicho tramo a participar del proceso de evaluación.

La asignación del tramo correspondiente se realizará sobre la base del reconocimiento de experiencia que el Sostenedor informará a este Ministerio, en atención a los antecedentes y/o medios de verificación que el profesional de la educación disponga o de la información que el Sostenedor actual solicite a instituciones de carácter público, cuando corresponda.



Los años de Experiencia

Para los efectos de la promoción a los tramos del desarrollo profesional docente, establecidos en los artículos 19 C y D del Estatuto Docente, los profesionales de la educación deberán cumplir con las exigencias de experiencia profesional, según la siguiente tabla:

Inicial	Temprano	Avanzado	Experto I	Experto II
Menos de 4 años	A lo menos 4 años	A lo menos 4 años	A lo menos 8 años	A lo menos 12 años

El tiempo computable para los efectos de percibir esta asignación, corresponderá a los servicios prestados en la educación pública o particular.

Para poder establecer los años de experiencia profesional docente, es necesario que el Sostenedor, informe al Ministerio de Educación un conjunto de antecedentes que incluyen los años de experiencia en el sector educativo, incluyendo los desempeñados en otros establecimientos educacionales tanto públicos como privados.

Para acreditar los años experiencia en el sector educativo, se debe distinguir:

- En el caso de experiencia pública con otro sostenedor: Se acredita a través de un acto emitido por la autoridad correspondiente (el que será solicitado por el actual empleador).
- En el caso de experiencia en el sector de educación particular o particular subvencionada: Con la presentación del contrato de trabajo por los servicios docentes que se pretende acreditar, finiquito o con un certificado de cotizaciones previsionales, otorgado por la institución previsional correspondiente, por el tiempo que busca acreditar o con cualquier otro medio probatorio tal como informe inspectivo evacuado por un fiscalizador de la Dirección del Trabajo, registro de asistencia del periodo en cuestión, liquidación de remuneraciones emitido y suscrito por su empleador, comprobantes de feriados, ente otros, siempre que permita dar certeza del tiempo de servicio efectivo y la función en el establecimiento educacional.



Obligatoriedad de acreditar la experiencia profesional docente

Es importante considerar que el artículo 19 I del Estatuto Docente establece que, para el sólo efecto de acreditar los años de experiencia profesional docente de los profesionales de la educación, el CPEIP podrá requerir a los demás órganos de la Administración del Estado la información con la que cuenten, la que le deberá ser remitida oportunamente.

Adicionalmente, el profesional de la educación siempre podrá solicitar a su respectivo sostenedor o administrador, según corresponda, la emisión de un documento donde acredite sus años de experiencia profesional docente bajo su dependencia. Dicho sostenedor estará obligado a emitirlo, dentro del plazo de cinco días hábiles.

Los resultados en el Portafolio y la Evaluación de Conocimientos

Los profesionales que hayan rendido los instrumentos de la evaluación integral, según los resultados que obtengan, podrán acceder a los tramos del desarrollo profesional docente de acuerdo a lo estipulado en el artículo 19 letra O y K; tal y como muestra la siguiente tabla:

		Resultados Instrumento de Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos			
		A	B	C	D
Resultados Instrumento Portafolio	A	Experto II	Experto II	Experto I	Temprano
	B	Experto II	Experto I	Avanzado	Temprano
	C	Experto I	Avanzado	Temprano	Inicial
	D	Temprano	Inicial	Inicial	Inicial
	E	Inicial			

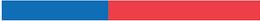
Procedimiento para el Reconocimiento de Tramo

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 19 Q del Estatuto Docente, antes del 30 de Junio de cada año, el Ministerio de Educación, a través del CPEIP, dictará una resolución en la cual señalará el tramo profesional que corresponda a cada docente conforme a sus años de experiencia profesional, y las competencias, saberes y el dominio de conocimientos disciplinarios y pedagógicos, reconocidos a través de los instrumentos de evaluación respectivos.

El tramo de desarrollo profesional docente que se indique en dicha resolución surtirá sus efectos legales desde el mes de julio del año escolar en que se dicte.

Efectos para el Reconocimiento de Tramo en caso de no participar del proceso evaluativo

El profesional que incumpla con la obligatoriedad de participar del proceso de evaluación integral, estando obligado a ello, perderá el derecho a percibir la asignación por tramo de desarrollo profesional, mientras no rinda los correspondientes instrumentos de evaluación.



Efectos en caso de no progresión

En función de lo establecido en el artículo 19 S del Estatuto Docente, la obtención de resultados de logro profesional que no permitan avanzar de tramo, tendrá los siguientes efectos:

En 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.

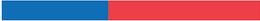
El profesional de la educación que, perteneciendo al tramo inicial del desarrollo profesional docente, obtenga resultados de logro profesional que no le permitan avanzar del tramo en dos procesos consecutivos de reconocimiento profesional, deberá ser desvinculado, y no podrá ser contratado en el mismo ni en otro establecimiento educacional donde se desempeñen profesionales de la educación que se rijan por el Sistema de Desarrollo Profesional.

Aquel docente que perteneciendo al tramo profesional temprano obtenga resultados de logro profesional que no le permitan acceder al tramo avanzado en dos procesos consecutivos de reconocimiento profesional, 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 perjuicio de lo señalado en el punto anterior, transcurrido el plazo de dos años contado desde la fecha de desvinculación, dicho 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.

En caso de que dicho profesional de la educación no obtenga resultados que le permitan 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 este Título.

Lo indicado respecto del profesional en tramo temprano, entrará en vigencia a partir del año 2025 y será aplicable a los profesionales de la educación que ingresen al Sistema de Desarrollo Profesional Docente a partir de dicho año.



ESTRUCTURA DE REMUNERACIONES

El Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente contempla, según lo establece el artículo 19 R del Estatuto Docente, que los profesionales de la educación que hayan accedido a los tramos del desarrollo profesional docente tendrán derecho a la respectiva asignación de tramo.

Marco Legal

La asignación correspondiente a profesionales de la educación de establecimientos de educación parvularia financiados con aportes regulares del Estado (Integra, VTF y CAD) se establece en el Título VI del Estatuto Docente. Así, el artículo 88 C define que se calculará y pagará sobre la base de las siguientes asignaciones:

Artículo 35:

Su monto se establecerá sobre la base de la remuneración básica mínima nacional para un docente de educación básica, siendo el producto resultante de multiplicar el valor mínimo de la hora cronológica fijada por Ley por el número de horas para las cuales haya sido contratado cada profesional.

Artículo 48:

Asignación de experiencia: se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional que determine la ley y consistirá en un porcentaje de ésta, que la incremente 3,38% por los primeros dos años de servicio docente y 3,33% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 50% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios. El tiempo computable para los efectos de percibir esta asignación, corresponderá a los servicios prestados en la educación pública o particular.

Artículo 49:

Asignación por tramo de desarrollo profesional: cuyo monto mensual se determinará en base a los siguientes componentes:

a) Componente de Experiencia: se aplicará sobre la base de la remuneración básica mínima nacional y consistirá en un porcentaje de esta, correspondiente a un 3,38% por los primeros dos años de servicio docente y un 3,33% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 50% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicio.

b) Componente de Progresión: su monto mensual dependerá del tramo en que se encuentra el docente y los bienios de experiencia profesional que tenga, y su valor máximo corresponderá al siguiente para un contrato de 44 horas y 15 bienios (valores 2017, reajustables según la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del sector público):

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

Lo anterior, se aplicará en proporción a las horas establecidas en las respectivas designaciones o contratos, para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales, y en proporción a sus correspondientes bienios para aquellos que tengan una experiencia inferior a 15 bienios.

c) Componente fijo: su monto mensual dependerá del tramo en que se encuentra el docente (Avanzado, Experto I o Experto II) y los bienios de experiencia profesional que tenga, y su valor máximo corresponderá al siguiente para un contrato de 44 horas y 15 bienios (valores 2017, reajustables según la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del sector público).

Tramo avanzado	Tramo experto I	Tramo experto II
\$90.000	\$125.000	\$190.000



Lo anterior se aplicará en proporción a las horas establecidas en las respectivas designaciones o contratos, para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales.

El incremento por concepto de la suma de la asignación de experiencia establecida en el artículo 48 del Estatuto Docente y la asignación por tramo establecida en este artículo, por cada dos años de ejercicio profesional debidamente acreditado, no podrá ser inferior al 6,66% de la Remuneración Básica Mínima Nacional.

La asignación de tramo, considerado su componente fijo cuando corresponda, tendrá el carácter de imponible y tributable, solo servirá de base de cálculo para la asignación establecida en el artículo 50 y se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del sector público.

Artículo 50:

Asignación de reconocimiento por docencia en establecimientos de alta concentración de alumnos prioritarios: será igual al 20% de la asignación de tramo a que tenga derecho el docente, más un monto fijo máximo de \$43.726 (valores 2017, reajustables según la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del sector público) para un contrato de 44 horas cronológicas semanales, el cual se aplicará en proporción a las horas establecidas en las respectivas designaciones o contratos, para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales. Para el caso de JUNJI se entenderá que en los establecimientos de educación parvularia administrados directamente por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, la concentración de alumnos prioritarios es igual a 60%.

Tendrán derecho a percibirla los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios, y el monto fijo se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que las remuneraciones del sector público.

Para estos efectos, se entenderá por establecimiento educacional de alta concentración de alumnos prioritarios, aquellos que tengan, al menos, un 60% de concentración de alumnos prioritarios de acuerdo a la ley N°20.248.

En caso de que el beneficiario se encuentre en el tramo profesional inicial o temprano sólo podrá percibirla hasta por el término de cuatro años desde que se hace exigible su derecho, en cualquiera de dichos tramos.



En aquellos establecimientos educacionales con una concentración de alumnos prioritarios igual o superior al 80%, los profesionales de la educación que se encuentren en los tramos profesional avanzado, experto I y experto II, recibirán por concepto de esta asignación un monto fijo mensual adicional de \$60.000 (valores 2017, reajustables según la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del sector público), para un contrato de 44 horas cronológicas semanales.

Para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales, este monto se pagará proporcionalmente a las horas establecidas en las respectivas designaciones o contratos. Esta suma se reajustará en la misma proporción y oportunidad que el monto fijo señalado en el inciso primero del mencionado artículo del Estatuto Docente.

Los profesionales que se desempeñen en establecimientos que se encuentren ubicados en zonas rurales, y tengan una concentración de alumnos prioritarios inferior al 60% y mayor o igual al 45%, tendrán derecho a una asignación igual al 10% de su respectiva asignación de tramo.

Artículo 54:

Bonificación de Reconocimiento Profesional (BRP): tendrán derecho esta bonificación los profesionales de la educación que cumplan con lo establecido en el art. 4 de la Ley 20.158:

Estar en posesión del título de profesor o educador otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, con un programa de estudios de a lo menos ocho semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases.

Profesionales de la educación que hayan obtenido su título en escuelas normales y los que hayan obtenido su título hasta el año 1990 en universidades o institutos profesionales del Estado o reconocidos por éste, cuyo programa de estudio regular de pedagogía tuviese menos de ocho semestres, se entenderán asimilados a los profesionales enunciados en el artículo anterior para los efectos del derecho a percibir la Bonificación de Reconocimiento Profesional.

Aquellos profesionales de la educación cuyo título haya sido obtenido antes de la fecha de publicación de la presente ley y que no cumpla los requisitos de los artículos 3º y 4º, y que tengan otro título profesional o técnico de nivel superior, tendrán derecho a la bonificación sólo en el caso que, sumando los programas de ambas carreras, su formación sea, en su conjunto, igual o superior a ocho semestres y 3.200 horas presenciales de clases.



Los profesionales de la educación que a la fecha de la publicación de la ley N°20.158 estén en posesión de un título de profesor o educador que no reúna los requisitos de duración del programa establecido en el artículo 3° y no les sea aplicable lo prescrito en los incisos precedentes, tendrán derecho a la Bonificación de Reconocimiento Profesional sólo si acreditan la obtención de una mención en un subsector de aprendizaje o en un nivel educativo otorgado en un programa o carrera por una universidad o institución de educación superior del Estado o reconocida por éste que se encuentre acreditada de acuerdo a la ley N° 20.129.

Asimismo, tendrán derecho a esta bonificación los profesionales que cuenten con un título otorgado en un programa o carrera de a lo menos ocho semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases por una universidad o institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, e impartan una especialidad afín a dicho título en establecimientos educacionales del sector municipal, del particular subvencionado, o en establecimientos regidos por el decreto ley N° 3166, de 1980. Para estos efectos, se entenderá por mención la particular especialización del profesional de la educación en un determinado subsector de aprendizaje o en un determinado nivel educativo, que puede ser reconocida como una formación profesional especial o adicional. Adicionalmente y mediante decreto del Ministerio de Educación se determinarán las menciones que darán derecho a la bonificación. Asimismo, el Ministerio mantendrá un registro público de los programas conducentes a su obtención.

La Bonificación de Reconocimiento Profesional corresponderá a un monto máximo de \$224.861 (monto 2017) mensuales por concepto de título, para 30 o más horas de contrato y se ajustará en la misma oportunidad y porcentaje que la Unidad de Subvención Escolar (USE).



Cálculo y pago de asignaciones

La asignación correspondiente al Sistema de Desarrollo Profesional Docente en el nivel de Educación Parvularia para establecimientos dependientes de la JUNJI, Fundación INTEGRÁ y aquellos que reciben aportes del Estado vía transferencia de fondos o convenios de administración delegada, se paga en caso que la remuneración promedio de los últimos doce meses² que percibe el profesional de la educación, sea inferior a la remuneración y asignaciones señaladas anteriormente y será equivalente a la diferencia entre ambos montos.

Para mayor comprensión presentamos un caso que permite ejemplificar cómo se calcula dicha asignación:

Síntesis de antecedentes de la Educadora y su establecimiento	
Promedio Remuneración Bruta	\$900.000
Años de experiencia en Bienios	4 bienios (9 años de experiencia)
Horas de contrato	44
Corresponde pago de BRP (si/no)	Si
% de alumnos prioritarios del Establecimiento	60%
Urbano/Rural	Urbano

² Para el caso de JUNJI revisar los establecido en el DFL N°24 del 2018

Asignaciones correspondientes (cálculo para mes íntegramente trabajado):

Asignación	Componente Asignación	Monto
RBMN	Remuneración Básica Mínima Nacional	\$616.484
Experiencia	Porcentaje de la RBMN en función de Bienios.	\$82.423
Tramo	Componente de experiencia	\$82.423
	Asignación por tramo componente de progresión	\$3.817
	Asignación por tramo componente Fijo para tramo avanzado y expertos	\$0
Concentración de Prioritarios	Asignación de reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios	\$9.574
	Asignación de reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios Monto Fijo	\$47.872
	Asignación de reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios Monto fijo adicional para tramo avanzado y expertos	\$0
BRP	Asignación por Bonificación de Reconocimiento Profesional (componente de Título)	\$246.183
Total asignación		\$1.005.195
Promedio Remuneración Bruta		\$900.000
Asignación por Carrera Docente		\$105.195
Remuneración Total Carrera Docente		\$1.005.195



PREGUNTAS FRECUENTES

- ¿Quiénes podrán ingresar a la Carrera Docente?

Ingresarán todos los profesionales de la educación que desempeñan funciones de aula, directivas y técnico pedagógicas en establecimientos de Educación Parvularia que reciben financiamiento del Estado. No obstante, para progresar en los tramos de la Carrera Docente, es requisito realizar funciones de aula, pues los instrumentos de reconocimiento están dirigidos a evaluar los conocimientos disciplinarios y pedagógicos y también las prácticas pedagógicas en el aula.

- ¿Por qué es importante entregar información respecto al título y experiencia profesional?

Es necesaria para poder determinar la asignación correspondiente para los profesionales de la educación que ingresen al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, según lo establece el artículo 88 C Estatuto Docente, así como para asignar el tramo profesional correspondiente.

- ¿Qué sucede si la educadora o educador no proporciona la información al Sostenedor?

En caso de no entregar la información solicitada, la fórmula de cálculo para la asignación correspondiente a Carrera Docente no considerará dichos factores.

Adicionalmente, en caso de que la experiencia profesional informada por el actual sostenedor sea inferior a 4 años, pese a contar con antecedentes que acrediten experiencia anterior en otros establecimientos educacionales, pero que no ha sido entregada, se procederá a reconocer al profesional en tramo Inicial, lo que implica que la participación en el proceso evaluativo (prueba de conocimientos y portafolio) es de carácter obligatoria.

- ¿Qué sucede si un empleador anterior no proporciona medios de verificación para acreditar mis años de experiencia?

El artículo 19 I del Estatuto Docente, establece la obligación del Sostenedor a emitir un documento donde acredite los años de experiencia de un profesional de la educación bajo su dependencia, dentro del plazo de cinco días hábiles. Adicionalmente, dispone que, el CPEIP podrá requerir a los demás órganos del Estado la información con que cuentan, la que deberá ser remitida oportunamente.



- ¿Qué tramo corresponde si una educadora se incorpora a un establecimiento educacional que se rige por el Sistema de Desarrollo Profesional Docente?

El artículo 19 F del Estatuto Docente, establece que las educadoras que teniendo cuatro o más años de ejercicio docente, se incorporen a un establecimiento que se rija por las disposiciones del Sistema de Desarrollo Profesional Docente y no puedan ser asignados a ningún tramo profesional, serán asignados transitoriamente al tramo profesional de “acceso” al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, y percibirán la remuneración que le correspondería a un docente asignado al tramo profesional inicial.

Adicionalmente, el artículo 19 Ñ de la misma ley, establece la obligatoriedad de rendir los instrumentos del Sistema Nacional de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente a los profesionales de la educación que se encuentren en los tramos profesionales inicial y temprano del desarrollo profesional docente, no obligando, por tanto, a quienes se encuentren en dicho tramo a participar del proceso de evaluación.

La asignación del tramo correspondiente se realizará sobre la base del reconocimiento de experiencia que el sostenedor informará a este Ministerio, sobre la base de los antecedentes y/o medios de verificación que el profesional de la educación disponga o de la información que el sostenedor actual solicite a instituciones de carácter público, cuando corresponda.

- ¿Cuándo comienza el proceso de Evaluación Integral?

A partir del segundo semestre de 2020, los docentes pertenecientes a los establecimientos que ingresaron al Sistema comenzarán a participar del proceso de evaluación integral de acuerdo al llamado que realice el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

- ¿Por qué es importante participar del proceso de evaluación del Sistema de Desarrollo Profesional Docente?

Ser evaluado permite participar de un Sistema de Desarrollo Profesional Docente para el nivel de educación parvularia, entendiendo que las educadoras son el motor de cambio para una educación de calidad, promoviendo una mejora continua en las prácticas de aula.

Adicionalmente este proceso tiene por propósito:

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 en el aula.



Conocer el desempeño en el aula de las prácticas pedagógicas para la mejora continua y ser reconocidos profesionalmente, pudiendo obtener incrementos en sus remuneraciones en función de sus años de experiencia y tramo asignado.

- ¿Quién deberá participar del proceso evaluativo?

Deberán participar obligatoriamente todas las educadoras que se encuentren en el tramo inicial y temprano que ejerzan funciones de aula y aquellas reconocidas en tramo de acceso, avanzado, experto I y II que deseen participar de acuerdo al llamado que realice el CPEIP.

- ¿En qué consiste el proceso de Evaluación Integral?

Es un proceso que contempla la evaluación de la práctica docente dentro y fuera del aula, así como también de conocimientos específicos atinentes a la educación parvularia, a través de:

Un instrumento de evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos atinentes al nivel.

Un portafolio profesional de competencias pedagógicas que evaluará la práctica docente de desempeño en el aula considerando sus variables de contexto, evidencias documentadas relativas a las mejores prácticas del docente sobre su desempeño profesional en el aula, prácticas colaborativas, creación de contenidos y materiales de enseñanza, y perfeccionamiento pertinente al ejercicio profesional.

- ¿Es obligatorio participar del proceso evaluativo?

La evaluación es obligatoria para todos los profesionales de la educación que se encuentren en tramo inicial y temprano que hayan sido convocados a participar de dicho proceso por el CPEIP.

Aquellos profesionales que hayan ingresado a tramo de acceso participarán del proceso de manera voluntaria, y accederán al tramo que les corresponda, una vez rendido los instrumentos para el proceso de reconocimiento profesional respectivo.

- ¿Puedo renunciar a participar del sistema?

Los profesionales de la educación a quienes les falten diez o menos años para la edad legal de jubilación podrán optar por no registrarse por las normas del Título III del Estatuto Docente.



En este caso, mantendrán su última remuneración mensual devengada, la que se reajustará en el mismo porcentaje y en la misma oportunidad que las remuneraciones del sector público.

Es importante considerar que en caso de optar registrarse por las normas del Título III y no contar con evaluaciones previas, será reconocido en tramo de acceso, pudiendo participar del proceso de evaluación de forma voluntaria y su remuneración se ajustará anualmente en función del cálculo de la asignación de Carrera Docente.

- ¿Qué sucede si no participo del proceso de evaluación en aquellas etapas de carácter obligatorio?

El profesional que, incumpla con la obligatoriedad de participar del proceso de evaluación integral, estando obligado a ello, perderá el derecho a percibir la asignación por tramo de desarrollo profesional, mientras no de cumplimiento a lo establecido y no podrá avanzar de tramo, según lo establece el artículo 19 P del Estatuto Docente.