INFORME DE LA COMISIÓN DE EDUCACIÓN ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 19.070, QUE APRUEBA ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN, EN LO QUE RESPECTA A LA SELECCIÓN Y ROL DE LOS DIRECTORES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES MUNICIPALES, Y AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES.

BOLETÍN N° 12.380-04

Honorable Cámara:

La Comisión de Educación pasa a informar acerca del proyecto de ley de la referencia, en primer trámite constitucional y primero reglamentario, originado en una moción de los diputados Rodrigo González, Juan Santana, Alexis Sepúlveda, Mario Venegas y Gonzalo Winter, y de las diputadas Cristina Girardi, Camila Rojas y Camila Vallejo, que modifica la ley N° 19.070, que aprueba Estatuto de los Profesionales de la Educación, en lo que respecta a la selección y rol de los directores de establecimientos educacionales municipales, y al término de la relación laboral de los docentes.

La Comisión escuchó al Presidente del Colegio de Profesores de Chile A.G. señor Mario Aguilar Arévalo, acompañado del Vicepresidente, señor Guido Reyes; del Director Nacional, señor Hugo Gerter, y de la Prosecretaria, señora Eliana Rojas; al Presidente Regional del Colegio de Profesores de Valparaíso, señor Andrés Reyes; al Presidente Regional Metropolitano del Colegio de Profesores de Chile A.G. e Inspector General del Colegio “Guardiamarina Ernesto Riquelme” de la Florida, señor Carlos Díaz Marchant; a la Directora Ejecutiva de Acción Educar, señora Magdalena Vergara Vial; al Gerente General de Aptuschile, señor Rodrigo López Díaz, y al Director Nacional del Servicio Civil, el Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública, señor Alejandro Weber Pérez y el Presidente de la Asociación de Directivos Docentes de Valparaíso (ASODIVAL), señor Carlos González Pereira.

I. CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1) Idea matriz o fundamental del proyecto.

La idea matriz de la iniciativa consiste en eliminar una serie de disposiciones introducidas por la ley N° 20.501, al Estatuto Docente, que atentan contra el rol que deben cumplir los directores de los establecimientos educacionales.

2) Normas de quórum especial.

El proyecto no contempla normas de rango orgánico constitucional ni de quórum calificado.

3) Normas que requieren trámite de Hacienda.

De acuerdo con el artículo 226 del Reglamento de la Corporación el articulado del proyecto de ley aprobado por la Comisión no requiere ser conocido por la Comisión de Hacienda.

4) Aprobación general del proyecto de ley.

El proyecto fue aprobado, en general, por mayoría de votos. Votaron a favor las diputadas Cristina Girardi, Camila Rojas y Camila Vallejo, y los diputados Rodrigo González, Juan Santana, Mario Venegas y Gonzalo Winter. En contra votaron la diputada María José Hoffmann y los diputados Jaime Bellolio, Sergio Bobadilla, Luis Pardo, Hugo Rey y Miguel Mellado (en reemplazo del diputado Diego Schalper).

5) Diputado informante.

Se designó diputado informante al señor Hugo Rey Martínez.

II. ANTECEDENTES DEL PROYECTO.

A) Fundamentos.

Según se expresa en la moción, el año 2011 entró en vigencia en Chile la ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad en la Educación, que estableció un nuevo mecanismo de selección de directores de colegios municipales, con el fin de mejorar la gestión y administración de la educación pública y fortalecer el desempeño directivo.

Dicha ley supuso un cambio al sistema tradicional vigente, que dejaba en manos del municipio la selección de los directores, lo que se prestaba, se decía, para el “clientelismo” o pago de favores políticos, sin poder convocar para esa labor a educadores con las competencias profesionales e idoneidad para la gestión directiva.

El nuevo sistema sometió la selección de directores al Sistema de Alta Dirección Pública, (ADP), institucionalidad creada el año 2003 para seleccionar directivos públicos de primer y segundo nivel jerárquico del Gobierno Central, con la colaboración de la Dirección Nacional del Servicio Civil

En este sentido, la tarea de la Alta Dirección Pública fue entregar su experiencia en la selección directiva por medio de concursos públicos, abiertos, competitivos y transparentes, para identificar a profesionales con liderazgo pedagógico, capacidad de gestión y visión estratégica, comprometidos con su comunidad escolar en el desarrollo de proyectos educativos efectivos e innovadores.

La ley N° 20.501 también dispuso que los directores electos por este mecanismo pudieran formar sus propios equipos directivos, despedir anualmente hasta un 5% de su dotación docente (entre aquellos que obtuvieran una evaluación insatisfactoria) y crear mecanismos de evaluación descentralizados. Además, los nuevos directores podrían acceder a mejores sueldos, dependiendo de la matrícula del establecimiento y el grado de concentración de alumnos prioritarios.

En consecuencia, la nueva normativa estableció, por una parte, un proceso de selección de directores en concursos que se asimilan a los de Alta Dirección Pública (ADP) con las garantías de dar impulso a procesos transparentes basados en el mérito de los postulantes y, por el otro, entregar a los directores electos mayores atribuciones para su gestión.

Luego de 7 años de implementación de la ley N°+ 20.501, estudios han concluido que su impacto sobre variables de desempeño escolar es más bien dispar.

La posición de los gremios de los profesionales de la educación es más bien crítica, pues señalan que dicha ley ha reducido el rol del director al de un gerente, “buscando el cumplimiento de metas que solo fomentarían el trabajo individual de las comunidades educativas despojándolas del necesario trabajo colaborativo y de red que los servicios educacionales deben ofrecer a las comunidades que atienden”.

B) Comentario sobre el articulado del proyecto e incidencia en la legislación vigente.

El proyecto consta de un artículo único, por medio del cual se eliminan diversas disposiciones de los artículos 24, 32 bis, 34, 34 C, 70 bis y 72 del Estatuto Docente, contenido en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070.

1) Artículo 24, inciso cuarto: “Asimismo, podrán incorporarse a la función docente directiva quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante cuatro años en un establecimiento educacional, sin que les sea exigible el requisito establecido en el número 4 del inciso primero del presente artículo.” Se propone su eliminación por estimarse que un docente directivo debe tener la condición de profesional de la educación, ya que éste es el único profesional formado para la educación.

2) Artículo 32 bis, inciso tercero: “o declarar, previa resolución fundada, desierto el proceso de selección, caso en el cual se realizará un nuevo concurso.” Se propone su eliminación, a fin de que el sostenedor deba necesariamente elegir entre los postulantes que se propone en el proceso de selección del director.

3) Artículo 34, inciso final: “El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que establezca. En este caso se deberá realizar un nuevo concurso sin perjuicio de lo establecido en el inciso cuarto del artículo 33.”. Se propone su eliminación, por estimarse que no debiera pedirse la renuncia anticipada.

4) Artículo 34 C, inciso primero: “Los profesionales de la educación que cumplan funciones de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico serán de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional. Atendidas las necesidades de cada establecimiento educacional, el director podrá optar por no asignar todos los cargos a que hace referencia este inciso. En todo caso, quienes se desempeñen en estas funciones deberán

cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 24 de esta ley.” Se propone su eliminación, por estimarse inconveniente que Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico serán de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional.

5) Artículo 70 bis, incisos primero y segundo: “Sin perjuicio de la evaluación docente establecida en el artículo 70, los sostenedores podrán crear y administrar sistemas de evaluación que complementen a los mecanismos establecidos en esta ley para los docentes que se desempeñen en funciones de docencia de aula.

Asimismo, podrán evaluarse mediante estos sistemas quienes no ejerzan funciones de docencia de aula y quienes se desempeñen en funciones en los Departamentos de Administración de Educación Municipal.” Se propone eliminar ya que considera elementos subjetivos que no dicen relación con el ejercicio profesional docente, generando más agobio, considerando que el profesional de la educación ya debe rendir 2 instrumentos, evaluación docente y carrera profesional docente.

6) Artículo 72, letra b, párrafo segundo: “En el caso que se trate de una investigación o sumario administrativo que afecte a un profesional de la educación, la designación del fiscal recaerá en un profesional de la respectiva Municipalidad o Departamento de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, designado por el sostenedor.” Se propone eliminar ya que puede implicar un juzgamiento no objetivo o parcial, toda vez que la ley N° 18.883, aplicable a todos los funcionarios municipales establece que el fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos.

7) Artículo 72, letra l): “Por disposición del sostenedor, a proposición del director del establecimiento en el ejercicio de la facultad contemplada en el inciso tercero letra a) del artículo 7° bis de esta ley, tratándose de los docentes mal evaluados en virtud de lo dispuesto en el artículo 70 de esta ley. Para estos efectos, los establecimientos que contaren con menos de 20 docentes podrán poner término anualmente a la relación laboral de un docente.” Se propone eliminar ya que la evaluación docente y la carrera profesional docente establecen causales de término de la relación laboral objetivas y la presente constituye una causal de despido poco objetiva, ya que la frase “mal evaluado” no está definido en la ley.

III. DISCUSIÓN Y VOTACIÓN EN GENERAL DEL PROYECTO.

A) Presentación.

El diputado Rodrigo **González**, uno de los autores del proyecto lo presentó, señalando que el año 2011 entró en vigencia en Chile la ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad en la Educación, que estableció un nuevo mecanismo de selección de directores de colegios municipales, con el fin de mejorar la gestión y administración de la educación pública y fortalecer el desempeño directivo. Dicha ley supuso un cambio al sistema tradicional vigente, que dejaba en manos del municipio la selección de los directores, lo que se prestaba, para el “clientelismo” o pago de favores políticos, sin poder convocar para esa labor a educadores con las competencias profesionales e idoneidad para la gestión directiva.

De esta manera, el nuevo sistema sometió la selección de directores al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP), institucionalidad creada el año 2003 para seleccionar directivos públicos de primer y segundo nivel jerárquico del Gobierno Central, con la colaboración de la Dirección Nacional del Servicio Civil. En este sentido, la tarea de la Alta Dirección Pública fue entregar su experiencia en la selección directiva por medio de concursos públicos, abiertos, competitivos y transparentes, para identificar a profesionales con liderazgo pedagógico, capacidad de gestión y visión estratégica, comprometidos con su comunidad escolar en el desarrollo de proyectos educativos efectivos e innovadores.

La ley N° 20.501 también dispuso que los directores electos por este mecanismo pudieran formar sus propios equipos directivos, despedir anualmente hasta el 5% de su dotación docente (entre aquellos que obtuvieran una evaluación insatisfactoria) y crear mecanismos de evaluación descentralizados. Además, los nuevos directores podrían acceder a mejores sueldos, dependiendo de la matrícula del establecimiento y el grado de concentración de alumnos prioritarios. En consecuencia, la nueva normativa estableció, por una parte, un proceso de selección de directores en concursos que se asimilan a los de Alta Dirección Pública (ADP) con las garantías de dar impulso a procesos transparentes basados en el mérito de los postulantes y, por el otro, entregar a los directores electos mayores atribuciones para su gestión. Luego de 7 años de implementación de la ley N° 20.501, estudios han concluido que su impacto sobre variables de desempeño escolar es más bien dispar.

La posición de los gremios de los profesionales de la educación es más bien crítica, pues señalan que dicha ley ha reducido el rol del director al de un gerente, “buscando el cumplimiento de metas que solo fomentarían el trabajo individual de las comunidades educativas despojándolas del necesario trabajo colaborativo y de red que los servicios educacionales deben ofrecer a las comunidades que atienden”.

Por tanto, mediante el presente proyecto de ley, se propone eliminar una serie de disposiciones introducidas por la ley N° 20.501, al Estatuto Docente, que, a juicio de los diputados firmantes, atentan contra el verdadero rol que deben cumplir los directores de los establecimientos educacionales.

B) Audiencias.

1) El Presidente del Colegio de Profesores de Chile A.G., señor Mario Aguilar Arévalo.

El señor **Aguilar** asistió acompañado del Vicepresidente, señor Guido Reyes; del Director Nacional, señor Hugo Gerter, y de la Prosecretaria, señora Eliana Rojas. Realizó los siguientes comentarios respecto de los artículos cuya eliminación se propone en el proyecto de ley boletín N° 12.380-04.

1) Se propone la eliminación del artículo 24, inciso cuarto, por estimarse que un docente directivo debe tener la condición de profesional de la educación, ya que éste es el único profesional formado para la educación.

Afirmó que se requiere dominio pedagógico y liderazgo en términos de convocar y motivar la participación de la comunidad educativa en especial

del profesorado en la mejora permanente de los proyectos educativos de los establecimientos educacionales a cargo de los directivos. La condición de experto, señalada en la ley N° 20.903 de Desarrollo Profesional Docente, no se cumple en el caso de los equipos directivos, siendo ello una grave contradicción respecto de las exigencias que establece el de la carrera docente.

Ante ello, estiman urgente establecer una correspondencia respecto a la exigencia de 10 a 15 años como mínimo de experiencia en aula, contextualización del espacio escolar, dominio de herramientas profesionales con títulos de 10 semestres académicos, formación de posgrados de excelencia y coherencia en contenidos aplicables en términos de gestión, y generación de prácticas pedagógicas efectivas y colaborativas. Una de las garantías fundamentales para ello es exigir posgrados de carácter presencial y de tiempo completo.

2) Se propone la eliminación del inciso tercero del artículo 32 bis, a fin de que el sostenedor deba necesariamente elegir entre los postulantes que se propone en el proceso de selección del director.

Afirmó que las malas prácticas municipales, han relevado el clientelismo en la selección de ternas o declaración de concursos desiertos para la instalación de docentes cercanos a la gestión municipal. Replicando además esta práctica, a través del componente de elección del equipo directivo como cargos de confianza de la dirección.

Lamentablemente, la instalación de ellos genera un abismo relacional con las plantas docentes y de asistentes de la educación que llevan una vida trabajando en los establecimientos educacionales; además de la falta de manejo contextual y relacional respecto al dominio de las características particulares de las comunidades educativas.

3) Se propone la eliminación del inciso final del artículo 34, por estimarse que no debiera pedirse la renuncia anticipada del director. Afirmó que en este punto es importante señalar, que esta forma, solo considera el cumplimiento de metas cuantitativas, generando complejas estimaciones que no se corresponden con la evaluación mixta de los objetivos trazados en el PME y PEI. En este punto, es urgente establecer mecanismos de fiscalización y rendición de cuentas pertinentes a la instalación y ejercicio efectivo de los objetivos establecidos en ambos proyectos.

4) Se propone la eliminación del artículo 34 C, inciso primero, por estimarse inconveniente que Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico sean de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional.

Afirmó que la polarización entre directivos y la comunidad educativa daña profundamente las posibilidades de generar trabajo mancomunado y colectivo. Desconociendo el dominio del conjunto y compromiso de profesores y asistentes de la educación con la comunidad escolar de larga trayectoria.

Además, resulta complejo y requiere de tiempo conocer la realidad contextual de cada comunidad, objetivo que no se cumple con los cargos de confianza. Los jefes de UTP, el inspector general deben ser personas que llevan años en los colegios y no personas de afuera. Ello lesiona la carrera docente, aumentando la dotación del colegio y genera un aumento de

dotación artificial. El concepto de exclusiva confianza es más bien de carácter empresarial.

5) Se propone eliminar el artículo 70 bis, incisos primero y segundo, ya que considera elementos subjetivos que no dicen relación con el ejercicio profesional docente, generando más agobio, considerando que el profesional de la educación ya debe rendir dos instrumentos: evaluación docente y carrera profesional docente.

Afirmó que no corresponde sobrecargar a los docentes con evaluaciones adicionales. Una sobrecarga excesiva aumenta el agobio, produciéndose otro efecto indeseable, se trabaja para la evaluación más que para el buen trabajo docente, y los profesores dedican mayor tiempo en preparar el portafolio y desatienden el trabajo docente con los estudiantes.

6) Se propone eliminar el artículo 72, letra b, párrafo segundo, ya que puede implicar un juzgamiento no objetivo o parcial, toda vez que la ley N° 18.883, aplicable a todos los funcionarios municipales, establece que el fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos.

Afirmó que la experiencia ha demostrado, además, que las investigaciones sumarias tardan demasiado y es necesario armonizarlas, respecto de su duración, con las establecidas en la legislación para funcionarios públicos.

7) Se propone eliminar el artículo 72, letra l), ya que la evaluación docente y la carrera profesional docente establecen causales de término de la relación laboral objetivas y la presente constituye una causal de despido poco objetiva, ya que el concepto de “mal evaluado” no está definido en la ley.

Afirmó que debe ser eliminado, en razón de las malas prácticas que se han hecho habituales respecto a las arbitrariedades en la materia, porque no establece razones ni causales y rompe los principios del sumario. Los casos que se han detectado han sido aplicaciones arbitrarias.

2. El Presidente Regional del Colegio de Profesores de Valparaíso, señor Andrés Reyes Barra.

El señor **Reyes** manifestó que es urgente elevar la calidad de la educación, y para que ello ocurra hay que tener docentes que puedan desarrollar su trabajo con tranquilidad y sin presiones. La ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad en la Educación, contiene una serie de elementos que distorsionan la labor docente.

Particularmente, el artículo 34 C, que establece la posibilidad de convocar de otras partes, profesores para que cumplan las funciones establecidas en dicho artículo, puede traer como consecuencia un ambiente hostil al interior del establecimiento educacional, afectando a los profesores y creando problemas. Afirmó que como Colegio de Profesores a nivel regional han recibido acusaciones de todo tipo, tanto sexual como laboral, porque la presión para cumplir las órdenes altaneras de los directores es alta.

Expresó, además, que no todos los directores son líderes pedagógicos, y en la práctica deben serlo. También deben ser democráticos, ya que son los profesores quienes están al frente de los alumnos y adquieren

amor por la educación, ya que forman generaciones nuevas que sean útiles para la sociedad. Definitivamente, debe eliminarse el artículo. Afirmó que el artículo 70 bis es una distorsión legal y además es injusto, ya que no se evalúa de manera pedagógica.

Por otra parte, sobre el tema de los sumarios es necesario cambiarlo ya que la ley afirmaba que se aplicaba la ley N° 18.883, sobre estatuto administrativo para funcionarios municipales, donde quien es objeto de sumario debe ser investigado por un funcionario de mayor rango. La actual ley cambia y el fiscal debe ser un funcionario municipal y, por lo tanto, es juez y parte al mismo tiempo.

Señalo que en la Región de Valparaíso existe una gran cantidad de casos, particularmente en Viña del Mar y las desvinculaciones que se están produciendo están terminando la gran mayoría en tribunales.

Reiteró que buscan disminuir el agobio, y que están conscientes que no se va a resolver totalmente el problema, porque para ello se requiere una discusión mucho más profunda.

3) El Presidente Regional Metropolitano del Colegio de Profesores de Chile A.G., e Inspector General del Colegio "Guardiamarina Ernesto Riquelme" de la Florida, señor Carlos Díaz Marchant.

El señor **Díaz** se refirió de manera detallada cada uno de los artículos propuestos por los legisladores:

1. Artículo 24, inciso cuarto. Se propone su eliminación por estimarse que un docente directivo debe tener la condición de profesional de la educación, ya que éste es el único profesional formado para la educación.

Desde su promulgación en el cuerpo legal, la eliminación de este artículo ha sido una demanda largamente planteada por su organización. Le pareció del todo lógico, coherente y por sobretodo necesario que quien ejerza una función directiva en las escuelas y liceos de Chile sea un docente, con años de formación pedagógica y científica, referida a la formación de niñas y niños. Esto debe ser lo sustancial en un docente directivo

Sostuvo que no basta tener un título profesional cualquiera, quien ejerza como directivo debe ser profesor. Quien no sea docente no tiene las condiciones ni conocimientos mínimos para asumir tan importante función, por ello como Colegio de Profesores respaldan plenamente esta iniciativa propuesta por los legisladores.

2. Artículo 32 bis, inciso tercero. Se propone su eliminación, a fin de que el sostenedor deba necesariamente elegir entre los postulantes que se propone en el proceso de selección del director.

Expresó que desde siempre los concursos de directores han sido vistos como verdaderos trajes a la medida para que, en definitiva, triunfe aquel más cercano o proclive al alcalde de turno. Esto ha sido un verdadero problema a nivel nacional y transversal a todos los sectores políticos. Si bien desde el Poder Legislativo se han tomado medidas para avanzar en una profesionalización y mayor regulación a este tipo de concursos, todavía está la sensación de que son los empleadores los que intervienen y manejan estos nombramientos.

Uno de los elementos que fundamenta este sentir dice relación precisamente con el punto tratado en este artículo, en el cual, a todas luces pareciera que se está dando al alcalde una última oportunidad para que, en caso de no ser de su “confianza” ninguno de los participantes que llegaron al final del concurso, puedan ser vetados por el edil, sin mediar ninguna justificación o incumplimiento legal que le impida al postulante el derecho a ganar el concurso.

Esto, junto con ser del todo injusto y arbitrario, a juicio del Colegio de Profesores atenta gravemente contra la idoneidad, capacidad y esfuerzo de quienes pasaron, etapa por etapa, el concurso y al final no son nombrados en los cargos solo por arbitrio y antojo del sostenedor.

Estimó que también es una falta de respeto hacia quienes cumplieron con todos los requisitos y documentos solicitados por las bases del concurso como también con el organismo de Alta Dirección Pública, el cual también es objetado en su decisión de seleccionar personal idóneo para ejercer un cargo. Valoró y aprobó la voluntad del legislador expresada en este proyecto de ley tendiente a eliminar este artículo para que el sostenedor no tenga la facultad de declarar desierto el concurso.

3. Artículo 34, inciso final. Se propone su eliminación, por estimarse que no debiera poder pedirse la renuncia anticipada.

Destacó que como profesores entienden la labor educativa al interior de un establecimiento como el aporte de todos. La función que desarrolla cada uno de quienes trabajan al interior escuelas y liceos es fundamental y vital para el logro de los objetivos y metas trazadas por cada institución escolar. En este sentido, una sola persona no puede ser la responsable del éxito o fracaso de una institución, además es muy cuestionable creer o suponer que la labor de una escuela o liceo pueda ser medida o validada solo a partir de mediciones estandarizadas como son la mayoría de los aspectos considerados en los llamados convenios de desempeño. Para quienes conciben la educación como una posibilidad de formar integralmente al ser humano, validar solo variables cuantitativas o cognitivas no da cuenta de la integralidad que representa el ser que están formando.

Estimó que el trabajo de la comunidad educativa para lograr buenos resultados, es de todos y no solo de una persona. Por todo esto apoya eliminar este artículo pues da cuenta de una visión equívoca y muy individualista del rol del director, que da validez exacerbada a aspectos cuantitativos y estandarizados al momento de definir el supuesto “logro educativo”, dando facultades además a que el alcalde castigue y saque del cargo a un profesional que no sea de su agrado.

Manifestó también que los serios problemas de integración, convivencia, violencia y crisis social deben llevar a repensar cuales son los parámetros a considerar al momento hablar del denominado “éxito educativo”. La educación es un proceso a mediano y largo plazo, razón por la cual esto es incompatible con todo proceso evaluativo que se realice desde la inmediatez.

Por otra parte, por ser el trabajo pedagógico eminentemente colaborativo y en equipo, se debe dar una mayor valoración a la labor de la comunidad educativa más que a singulares personas. En este sentido, la carrera directiva es un largo anhelo de los docentes directivos, la cual

debiera considerar una evaluación de estos profesionales para estar en igualdad de condiciones con sus pares, no el cumplimiento de convenios de desempeño que no dependen única y exclusivamente de una persona.

4- Artículo 34 C, inciso primero. Se propone su eliminación, por estimarse inconveniente que Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico sean de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional.

Manifestó que es muy importante en cualquier institución escolar que las mejores personas y profesionales estén en los distintos cargos y eso solo lo puede determinar un concurso transparente y objetivo, que considere entre otros aspectos experiencia, estudios realizados, propuesta educativa a desarrollar, etc. El nombrar personal de confianza al interior del espacio educativo no ha dado mejores resultados y es perjudicial en lo referente a climas laborales, pues muchas veces ha primado el amiguismo por sobre las competencias reales para asumir el cargo.

Lamentablemente, han tomado conocimiento de muchos casos en que esta facultad ha significado más bien un exceso de autoritarismo de un profesional respecto de otros, el cual tiene el poder incluso de sacar del cargo -sin mediar razones fundadas para ello- con el consiguiente sometimiento pues en la práctica esto ha significado que el director es el único que define el nombramiento y continuidad de otro profesional a su cargo, sin que exista sumario de por medio ni tampoco evidencias objetivas y claras que lo justifiquen.

Es muy pertinente y conveniente para el mejor funcionamiento de las instituciones educativas que los cargos directivos sean otorgados por concurso público y se elimine la facultad de nombrar a dedo a estos profesionales.

5. Artículo 70 bis, incisos primero y segundo. Se propone eliminar ya que considera elementos subjetivos que no dicen relación con el ejercicio profesional docente, generando más agobio, considerando que el profesional de la educación ya debe rendir dos instrumentos: evaluación docente y carrera profesional docente.

La evaluación docente, tal como está planteada actualmente en la ley, ha sido generadora de mucho agobio y estrés docente. Como profesores han sido muy críticos de la forma cómo se los evalúa y de los instrumentos utilizados para ello. Aclaró que no se trata de un problema respecto de ser evaluados, el punto de la discordia es el cómo y para qué se les evalúa.

Una evaluación que permita verdaderamente mejorar las prácticas, que no sea punitiva sino formativa y que considere la labor que realizan como comunidad educativa es muy importante para mejorar los procesos escolares. Sin embargo, el foco de la actual evaluación docente está más bien puesto en una lógica competitiva, individualista y muy alejada de la realidad comunitaria del profesorado. No obstante, a pesar de todo el agobio y estrés que significa esta evaluación, la han realizado, obteniendo además buenos resultados. Pero agregar a este proceso otras formas de evaluación ha sido francamente un despropósito, que en los pocos lugares que se ha tratado de instaurar ha traído más problemas que resultados positivos.

A este respecto mantener en la ley esta posibilidad de aumentar la evaluación de los docentes de aula es totalmente contradictorio con la decisión tomada recientemente por el Ministerio de Educación, que acordó

con el Colegio de Profesores terminar con la doble evaluación docente por considerarla una carga excesiva y un agobio que no ayuda a una mejor labor docente. Mantener esta facultad a los municipios de realizar evaluaciones por su cuenta es continuar con la posibilidad de que exista doble evaluación docente, lo cual significó, entre otros puntos, un paro de 51 días del cuerpo docente del país.

Por todo esto valoró y apoyó el terminar con esta norma de la ley pues en nada ayuda a mejorar la calidad educativa y se contradice con recientes acuerdos y logros pactados entre el Ministerio y los profesores.

6. Artículo 72, letra b, inciso segundo. Se propone eliminar ya que puede implicar un juzgamiento no objetivo o parcial, toda vez que la ley 18883, aplicable a todos los funcionarios municipales establece que el fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos.

Indudablemente que la realización de un sumario debe significar que dicho proceso se lleve a cabo de la forma más objetiva, transparente e imparcial que corresponda. El hecho de que quien lleve a cabo el sumario administrativo sea de la misma repartición y del mismo grado o inferior que el del acusado, da pie para subjetividades que no garantizan un proceso justo. Es difícil definir un sistema que asegure objetividad, pero al menos el nombramiento de un ente externo de igual o superior grado que los involucre da un poco más de garantías, por ello es muy razonable y necesario lo estipulado en la ley N° 18.883, tal como lo solicitan los legisladores.

7. Artículo 72, letra l). Se propone eliminar ya que la evaluación docente y la carrera profesional docente establecen causales de término de la relación laboral objetivas y la presente constituye una causal de despido poco objetiva, ya que la frase “mal evaluado” no está definido en la ley.

Hizo presente que desde que se instauró el artículo 72, letra l) como Colegio de Profesores han expresado su total rechazo a esta medida pues entrega una facultad que, junto con aumentar las causales de despido, se contradice con las posibilidades que la misma ley N° 19.070 entrega respecto de propiciar espacios y oportunidades para que los docentes puedan mejorar sus resultados en la evaluación docente.

Por último expresó que la ley considera la misma situación para el caso de los docentes evaluados en el nivel básico. Esta manifestación deja claramente establecida la intención del legislador de permitir oportunidades de superación al docente evaluado, lo que es totalmente contradictorio con lo expresado en el artículo 72, letra l) pues en la práctica discrimina fuertemente a los profesores, pues al ser aplicada se les impide que ejerzan su posibilidad de superación profesional y los castiga inmediatamente con la desvinculación.

Esto, junto con ser injusto, arbitrario y discriminador, atenta contra un principio elemental como es el de igualdad de derechos y oportunidades ante la ley. Por todo esto, hizo un llamado a los legisladores a aprobar esta indicación y eliminar el artículo 72 letra l), que permite esta grave discriminación.

4) La Directora Ejecutiva de Acción Educar, señora Magdalena Vergara Vial.

La señora **Vergara** manifestó en su presentación que el proyecto que modifica la ley N° 19.070, respecto de la selección y rol del director en la escuela, debe ser analizado en diversos aspectos.

En primer lugar, se refirió al liderazgo colectivo, el cual es esencial y determinante en la mejora de las escuelas; el tipo de liderazgo que se ejerza es fundamental. Además, se busca avanzar hacia un liderazgo de carácter pedagógico, centrado en el aprendizaje del estudiante y que busca asegurar la calidad de la enseñanza.

Agregó que existen estudios que muestran el efecto del director en los resultados académicos de los estudiantes pudiendo mejorar hasta 0,18 desviaciones estándar en lenguaje y 0,12 en matemática, (Grissom, Kalogridres y Loeb, 2014), como también estudios de escuelas efectivas hablan de la importancia del liderazgo del director; la influencia directa en motivación y prácticas docentes, lo que afecta directamente los resultados de los estudiantes.

Las dimensiones principales de este liderazgo en cuanto a lo que tienen que hacer los líderes para generar cambios consisten en establecer objetivos y expectativas compartidos por toda la comunidad; asignar recursos de manera estratégica para alcanzar dichas metas; asegurar una enseñanza de calidad; liderar aprendizaje y formación docente; asegurar un entorno ordenado y seguro, y relaciones entre comunidad y escuela.

Para lograr esto, los líderes requieren ser capaces de utilizar los conocimientos relevantes para tomar decisiones de liderazgo, resolver problemas complejos y crear relaciones de confianza (Robinson, 2017).

Los directores de establecimientos públicos tienen autonomía limitada, la que fue ampliada por la ley N° 20.501. El marco normativo actual establece lo siguiente:

Atribuciones: proponer al sostenedor despedir al 5% de los docentes del establecimiento, siempre que estén mal evaluados; proponer al sostenedor mejorar en la retribución, y seleccionar a su equipo directivo de exclusiva confianza.

Remuneración: asignación por responsabilidad directiva, asignación variable acorde al tamaño y vulnerabilidad del establecimiento.

Selección: en base a perfiles desarrollados por el sostenedor, por ADP incorporando sistemas con una comisión mixta que incluye docentes.

Requisitos: título profesional y experiencia de 4 años en labores docentes o título de profesor, perfeccionamiento y tramo avanzado.

Accountability: el sistema existente consiste en los Convenios de Desempeño que deben ser firmados por el director al comienzo de su gestión estableciendo metas por las cuales debe hacerse responsable. El incumplimiento de las metas mínimas puede llevar al despido a un año de la contratación.

Agregó que los directores en Chile dedican la mayor cantidad de tiempo a labores administrativas (34,3%), frente a labores de liderazgo instructivo (18,8%) o de supervisión, evaluación y orientación de profesores (12,3%) (Murillo, 2012). La percepción de los directores es que la autonomía

entregada con la ley N° 20.501 no es tal en la práctica (Errázuriz et al, 2016). Destacó la “Encuesta La Voz de los Directores” (CEDLE, 2017) la cual muestra que los principales problemas que enfrentan los directores de establecimientos municipales para ejercer sus funciones son la falta de atribuciones y autonomía de gestión, la falta de compromiso de los padres, las licencias médicas y ausentismo de los docentes, el exceso de regulación, la complejidad de la normativa y la alta carga de trabajo y diversidad de funciones.

En cuanto a los cambios que se desean introducir con el proyecto de ley, el objetivo del proyecto de ley es “eliminar una serie de disposiciones introducidas por la ley N° 20.501, al Estatuto Docente, que, a juicio de los diputados firmantes, atentan contra el verdadero rol que deben cumplir los directores de los establecimientos educacionales.”. No obstante, no se fundamenta cuál es ese rol.

Ahora bien, los requisitos para ser director son contar con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a dicha función y estar en tramo avanzado, o contar con título profesional o licenciatura de 8 semestres y que haya ejercido funciones docentes por al menos 4 años. En este caso, se exime del requisito de tener título de profesor.

La importancia de la experiencia evidencia y releva la experiencia docente para ser director más que la necesidad del título de educador. En Reino Unido, Australia, Singapur y Estados Unidos, se exige experiencia, mientras que solo este último país pide también el título. Por tanto, la modificación dejaría fuera de concurso a personas bien calificadas para ejercer el cargo y mientras más candidatos mayor es la posibilidad de seleccionar un buen director (Errázuriz et al, 2016).

La interrogante es cómo avanzar, y ello sería a través de la formación de liderazgos colectivos, y permitir que personas con experiencia en cargos directivos puedan postular.

En cuanto a declarar desierto el concurso de Alta Dirección Pública, el sostenedor propone el perfil de director para concurso ADP, y se le presenta una quina o terna entre los que debe seleccionar a uno o declararla desierta, debiéndose volver a realizar. Los datos de Directores para Chile, un porcentaje de concursos declarados desiertos es de 26%, similar a lo que ocurre en otro tipo de concursos por ADP. Entre los años 2012 y 2013, solo el 4% fue declarado desierto por los sostenedores; el 19% por falta de candidatos (Errázuriz et al, 2016).

Existe una alta importancia de relación entre el sostenedor y director, debido a la toma de decisiones conjuntas, y el problema de “clientelismo” se diluye con la creación de los Servicios Locales, el Director Ejecutivo es nombrado también por ADP. Ahora bien, para avanzar se requiere la formación de liderazgos colectivos y establecer incentivos para que más personas calificadas participen en los concursos.

En cuanto a solicitar la renuncia del Director, el jefe del DAEM, con aprobación del sostenedor, puede pedir la renuncia anticipada (antes de que termine el plazo de 5 años) en caso de que el director no cumpla con los mínimos de su Convenio de Desempeño. En la Región del Maule, solo 3,4% de los directores de más de dos años dejaron su cargo por despido (Donoso-Díaz et al, 2019). Si bien la retención de los directores es relevante para

instalar las mejoras dentro de la escuela, es importante que exista flexibilidad en caso de que no se cumplan ciertos requisitos mínimos, tales como el no cumplimiento de Convenio de Desempeño.

Ahora bien cómo avanzar, sostuvo que en primer lugar se deben mejorar los sistemas de *accountability* y orientación del director, como también mejorar los Convenios de Desempeño y la coordinación con los Planes de Mejoramiento Escolar.

En cuanto al equipo directivo de alta confianza, el equipo directivo, Jefe de UTP y el Inspector General, son de exclusiva confianza del director. Si el director desea traer a alguien externo a la dotación docente de la Municipalidad o del Servicio Local de Educación debe contar con la aprobación del sostenedor. Por lo tanto, actualmente se incentiva a que se elija al equipo directivo dentro de la dotación del establecimiento.

Dentro del liderazgo es esencial la afinidad del equipo directivo, con una visión compartida. Un buen director debe cuidar las relaciones en la comunidad escolar, por lo que debiese darse cuenta si la selección del equipo directivo produjo problemas en ese ámbito y solucionarlo y para ello necesita atribuciones. Ahora bien cómo avanzar, desarrollando una Carrera Directiva que permita a los docentes de un establecimiento proyectarse y seguir creciendo y mejorando la selección de los directores.

En cuanto a la eliminación de la evaluación de desempeño, los docentes de establecimientos públicos deben someterse a la Evaluación Docente y el Sistema de Desarrollo Profesional Docente. La ley N° 20.501 incorporó la facultad del sostenedor de que incorpore una evaluación complementaria a la Evaluación Docente, la cual puede ser aplicada a quienes no desarrollan funciones de aula y empleados de DAEM o SLE. Por tanto, la evaluación docente es solo a profesores con horas mínimas de aula y no tiene consecuencias aparejadas por ley.

La evaluación es una función propia del director, que le sirve para obtener datos relevantes y lograr retroalimentación más efectiva. La evaluación docente no permite ver la realidad del día a día. (Concha, 2015). Destacó que la OCDE señala que en el 2008, Chile tenía la menor influencia del director en la evaluación docente (10%) y era el que evaluaba más espaciadamente (cada 4 años *versus* la generalidad de una vez al año), así como la siguiente cita: “La fijación de metas, la evaluación y la rendición de cuentas escolar son responsabilidades clave de los líderes escolares en la mayoría de los países.”.

En otro orden de materias, el proyecto de ley elimina la facultad del director de despedir al 5% de la dotación docente al año. Actualmente para lograr aplicar esta causal se requiere que el docente tenga mal desempeño en la evaluación docente. Para un recambio completo de los docentes de un establecimiento por esta causal, se requieren 20 años. Además, esta causal es escasamente utilizada.

La OCDE afirma: “La capacidad de los líderes escolares de seleccionar a su personal docente es central para su habilidad en el establecimiento de una cultura y capacidad escolares que conduzcan a un mejor rendimiento estudiantil. La falta de participación de los líderes escolares en la selección y el despido de maestros puede reducir su capacidad para responder y es difícil hacerlos responsables de los resultados

de aprendizaje cuando no tienen autoridad en la selección de su equipo. El efecto de la falta de participación en un área tan crucial es ilustrado por las palabras de un director de escuela de Austria que comparó la dirección de una escuela con la de un equipo de fútbol: 'Si no puedo elegir a los miembros de mi equipo, no puedo ser responsable de ganar en el campo' (Stoll et al., 2008)".

En cuanto a la eliminación de la facultad de eliminar al fiscal, actualmente el procedimiento de sumario administrativo debe seguir las normas de la ley N° 18.883 aplicable a todos los funcionarios municipales. En el caso de los SLE se aplica el Estatuto Administrativo. Enumeró los requisitos del Fiscal: el fiscal debe ser un docente o profesional asistente de la educación; debe realizar labores similares o superiores a las del afectado, en otro establecimiento dependiente de la misma Municipalidad o Corporación. En las comunas donde hubiere un solo establecimiento educacional, el fiscal será de ese establecimiento o del DAEM.

La propuesta, en definitiva, no tendría el efecto deseado -que el fiscal sea una persona de igual o mayor jerarquía que el sumariado- porque esto ya es así. Lo mismo está contemplado para los SLE.

Manifestó que es importante discutir sobre la función de los directores en la escuela y buscar la manera de fortalecer el liderazgo pedagógico, clave para la mejora en los resultados académicos, el cambio debe ser integral y sistémico. La propuesta solo atiende a cuestiones concretas, sin mirar la materia en su totalidad. Por tanto, no entrega soluciones reales para fortalecer el liderazgo pedagógico. Al contrario de la evidencia y la literatura, busca restringir las atribuciones y autonomía que tienen los directores en cuestiones fundamentales y que son propias de un cargo de liderazgo: elección de equipo, facultades de evaluación, etc.

Finalmente, reflexionó que la propuesta no entrega argumentos basados en evidencias para sostener los cambios. Sostuvo que efectivamente hay problemas que deben solucionarse. Sin embargo, ellos deben ir en la línea de dar mayores atribuciones y generar las condiciones para que sean efectivas, fortalecer la formación de directores y liderazgos dentro de la escuela y mejorar sistemas de acompañamiento; orientación y *accountability*.

5) El Gerente General de Aptus Chile, señor Rodrigo López Díaz.

El señor **López** celebró en su presentación el espíritu del proyecto de ley porque es de suma prioridad entregarle relevancia al rol directivo en la política educativa en Chile, el cual ha sido por años olvidado. Destacó que lo que más impacta en cuanto al aprendizaje de un niño es el impacto que genera el profesor en él, trabajo que está integrado por varios docentes.

Sostuvo que la ley N° 20.501, en lo que respecta a directivos escolares y sostenedores, busca generar un balance entre tres dimensiones clave para la dirección efectiva de establecimientos:

-Selección por mérito a la dirección escolar (que cuenten con las competencias necesarias).

-Autonomía y capacidad de toma de decisiones (si son competentes, que puedan tomar decisiones).

-Responsabilización (hacerlos responsables de su trabajo al acordar convenios de desempeño).

Manifestó que este proyecto de ley tiende a debilitar estas tres dimensiones, ya que quita una serie de atribuciones a directivos y sostenedores, minimiza la responsabilización al hacer irrelevante el convenio de desempeño y dificulta la atracción y selección de candidatos idóneos toda vez que impide declarar desierto un concurso aunque no se presenten candidatos adecuados y hace menos atractivo el cargo a candidatos competentes al quitarle atribuciones a los roles directivos.

En resumen, el proyecto limita las atribuciones del director de colegio de la educación pública, porque elimina la posibilidad de seleccionar a su equipo directivo, de desvincular hasta 5% de docentes de mal desempeño, único mecanismo de desvinculación que toma en consideración la opinión del equipo directivo, y de incidir en la evaluación de su equipo.

También limita las atribuciones del sostenedor de la educación pública porque restringe el perfil de quienes pueden ser seleccionados como parte del equipo directivo, restringe la capacidad de selección (al no poder declarar desierto, aunque no haya candidatos idóneos), minimiza la importancia de los convenios de desempeño, elimina la capacidad de desvincular al director por mal desempeño y quita atribuciones para los procesos de sumario.

Añadió que el país se encuentra en el proceso de creación de una nueva educación pública, con la cual se aspira a fijar la vara de calidad de la educación del país. Existe evidencia contundente en la investigación de escuelas efectivas de la importancia del liderazgo y autonomía de equipos directivos. En este contexto, parece muy poco deseable una reforma cuyo principal objeto sea amarrar de manos a quienes lideran la educación pública.

Si bien es cierto que hay espacios de perfeccionamiento para evitar malos usos de algunas de estas atribuciones, eliminarlas completamente parece un mecanismo excesivo y que probablemente tendrá consecuencias mucho peores que los males que se intenta prevenir.

A continuación, se incorporan sugerencias de indicaciones artículo por artículo:

-**Artículo 32 bis, inciso tercero**: permite al sostenedor declarar desierto el concurso de directores. Se propone, en vez de impedir que se declare desierto el primer concurso, exigir plazos máximos de publicación y limitar el número de concursos:

-Exigir que se deba lanzar el concurso máximo 60 días hábiles luego de generarse la vacante.

-En caso de declararse desierto, se debe publicar nuevamente, máximo en 30 días hábiles.

-El tercer concurso ya no se puede declarar desierto y se debe escoger entre los candidatos presentados.

-Junto con lo anterior, fomentar que la DEP promueva el portal centralizado de búsqueda de directivos entre docentes donde se publican todas las ofertas de cargo de directores.

-**Artículo 24, inciso cuarto**: se permite la función docente directiva para no pedagogos. El mundo tiende cada vez más hacia lo interdisciplinario y en Chile existen distintos caminos de estudio para diversos roles profesionales. Es clave que quienes lideran pedagógicamente un colegio sepan de educación. Sin embargo, es importante reconocer que hay distintos caminos para desarrollar el conocimiento en educación: profesiones como psicología educacional, psicopedagogía y educación diferencial son carreras afines y también existe la posibilidad de obtener estudios en educación, vía postítulos y posgrados.

Propuesta de indicación: En vez de prohibir cualquier rol en un equipo directivo a alguien que no haya estudiado la carrera de pedagogía, legislar que para los roles educativos de los equipos directivos (no así para los administrativos) sea exigible una carrera afín a educación o postítulos y posgrados afines a educación.

-**Artículo 34 C, inciso primero**: cargos de confianza del director. Para poder liderar una institución tan compleja como un colegio, es fundamental que el director cuente con cargos de confianza. Si el equipo directivo no está alineado, es imposible lograr un liderazgo coherente. Es altamente deseable eliminar este artículo del proyecto de ley ya que pone seriamente en riesgo la capacidad de lograr escuelas coherentes.

Si por diversas razones es imposible eliminarlo y la gran preocupación detrás de este artículo es prevenir la posibilidad que al llegar un nuevo director “barra” con todo el equipo preexistente sin siquiera evaluar la idoneidad de ese equipo y sin conocer la cultura local de la escuela, un punto intermedio podría ser limitar el número de cargos de confianza que pueden ser nombrados el primer año.

A modo de ejemplo, se podría decir que el máximo de miembros del equipo directivo preexistente que podrán ser removidos para nombrar un cargo de confianza el primer año sea uno o dos, y que solo al segundo año se puedan hacer otros cambios. De esta forma se promueve que el nuevo director priorice unos pocos cambios, pero a la vez haya un espacio para conocer y dar una oportunidad al equipo directivo existente.

Sostuvo que esta restricción debiera darse solo en escuelas de categorías de desempeño de la agencia Medio y Alto (en estas escuelas de mejor desempeño debiera haber menor necesidad de recambio del equipo). En escuelas de bajo desempeño, debiera ser posible hacer cambios más rápidos del equipo directivo para acelerar las mejoras, por lo que no debiera operar la restricción del primer año.

-**Artículo 72, letra l)**: desvinculación de hasta 5% mal evaluado. El proyecto de ley, en su justificación dice: “Se propone eliminar ya que la evaluación docente y la carrera profesional docente establecen causales de término de la relación laboral objetivas y la presente constituye una causal de despido poco objetiva, ya que la frase “mal evaluado” no está definido en la ley.”.

Sin embargo, está definido por ley en el artículo 70, inciso octavo del Estatuto Docente. Dado que la justificación del proyecto no es tal, no debiera ser necesario eliminar el artículo.

Más allá de esto, es el único mecanismo de desvinculación en el que el equipo directivo tiene algo que decir. Todos los otros mecanismos

dependen de las evaluaciones externas: la evaluación docente y de la carrera docente. Debiera haber un balance entre evitar posibles arbitrariedades del equipo directivo al desvincular, lo que se logra entre el límite del 5%, el hecho que el docente deba estar mal evaluado en las evaluaciones externas y a lo que se suma el costo económico de desvincular, y, por otro, dejar algún tipo de mecanismo en el directivo pueda determinar si alguien no debiera seguir en el establecimiento.

-**Artículo 34 C, inciso primero**: renuncia anticipada en base a convenio de desempeño. Los cargos de mayor autoridad conllevan mayor responsabilidad y no debieran ser 100% inamovibles. Es importante que existan mecanismos de recambio del equipo directivo en base a criterios objetivos. Lo contrario implica hacer del cargo, en la práctica, inamovible, independiente de su desempeño. La elección de directores por ADP es un avance, pero no infalible: no por pasar por ADP se asegura 100% de directores idóneos. Hay que tener vías de recambio en caso de problemas graves en la escuela, ya sean de convivencia o de aprendizajes.

Sostuvo que los convenios de desempeño debieran proveer esos criterios. Si el gran problema es que los convenios de desempeño no están siendo elaborados de forma rigurosa, alineados a lo que la investigación dice es posible lograr en periodos de tiempo acotados. Se podría requerir en la ley que sea tarea de la DEP la generación de convenios de desempeño modelo y recomendaciones para su elaboración, pero no eliminar el mecanismo.

-**Artículo 70 bis, inciso primero y segundo**: sistemas de evaluación propios. En los sistemas públicos de evaluación docente y carrera docente, en la práctica, la opinión de directivos y sostenedores es completamente irrelevante. Estos sistemas de evaluación propios son la única opción de generar un mecanismo objetivo y transparente de que existan espacios de evaluación donde se incorpore la mirada de los líderes, quienes trabajan todos los días con el cuerpo docente.

Sostuvo que eliminar la posibilidad de sistemas de evaluación propios equivale a decir que la opinión de directivos y sostenedores respecto al desempeño de los docentes es irrelevante, lo que claramente parece excesivo.

Manifestó que existe un sueño compartido al final del día. Se busca que cada día en Chile los niños y niñas, independientemente de su origen, tengan la posibilidad de decidir su destino. Por ello es necesario una educación de calidad, ya que si no saben leer bien y no poseen habilidades analíticas, no tendrán posibilidad de operar en el mundo del conocimiento. Hizo hincapié que al momento de legislar se pueden prevenir ciertos problemas, pero al mismo tiempo se pueden generar otros, y si se piensa en el peor caso se pueden instaurar legislaciones muy restrictivas y educación es un ámbito variable y cada comunidad es un mundo distinto.

En cuanto a los equipos directivos, los profesores no están dispuestos a trabajar con personas que no son competentes. Si se visita los colegios con buenos resultados, los profesores están alineados con los equipos directivos y si se encuentran contentos con el equipo directivo permanecen. Por ello, es necesario que existan cargos de confianza para ejecutar el plan educativo de cada establecimiento.

6) El Subsecretario de Educación, señor Raúl Figueroa Salas.

El señor **Figueroa** manifestó la opinión del Ejecutivo en torno a que la finalidad del proyecto de ley consiste en derogar una serie de normas que se incorporaron al estatuto docente como consecuencia de la ley N° 21.501 y que fueron incorporadas durante el primer Gobierno del Presidente Piñera.

Afirmó que el proyecto de ley va en una dirección poco conveniente en cuanto a las necesidades del sistema educacional chileno, ya que lo que se buscaba con la introducción de esas normas decía relación con temas fundamentales de la educación y, particularmente, con el diseño de políticas públicas para mejorar la calidad de la educación. En primer lugar, destacó la relevancia del liderazgo de quienes ejercen los cargos directivos en un establecimiento educacional, dotar a los directores de herramientas concretas para que puedan llevar a cabo su proyecto educativo e incorporar capacidades, y que esas mismas capacidades estén disponibles para todos los establecimientos educacionales.

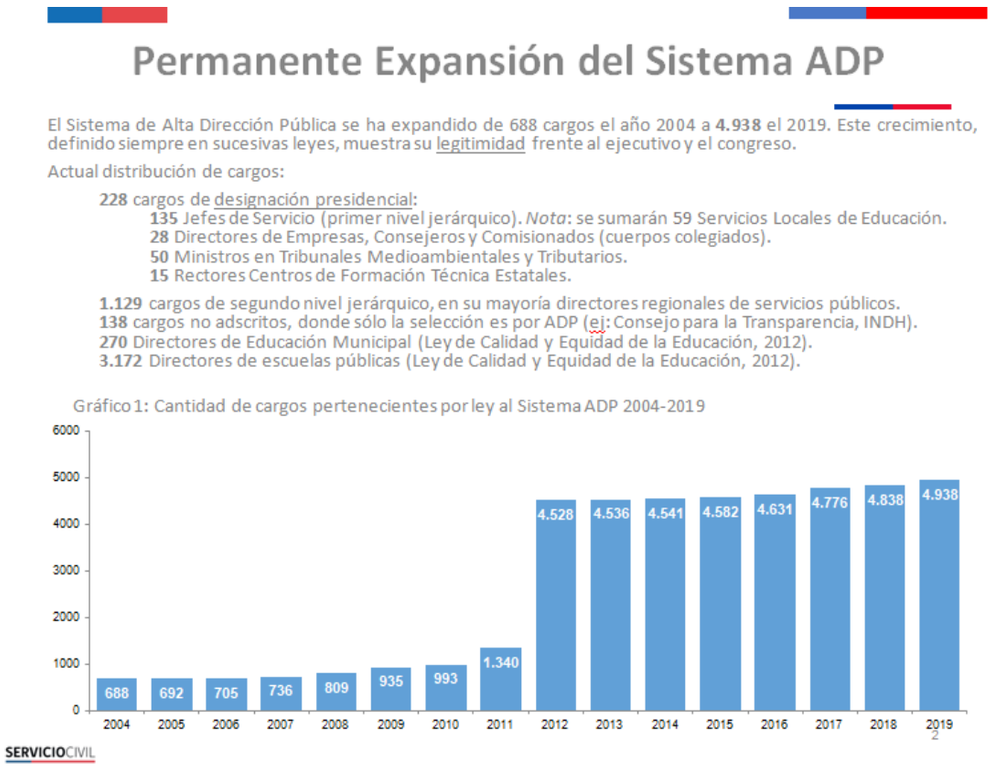
Lo anterior se logra dotando a los directores de mayores competencias, lo que se trabajó en la ley N° 21.501 para que llevaran a cabo sus funciones; por ejemplo contar con un equipo directivo que fuera de confianza del director del establecimiento, que en su oportunidad fue un deseo muy compartido y transversal por varios legisladores. Además se incorporó la atribución de desvincular 5% de docentes que se encuentran mal evaluados, y se incorporaron mayores competencias en la designación de los directores con el apoyo del Servicio Civil, asignándole a esos directores ciertas atribuciones que permitieron que no solo docentes pudiesen acceder a cargos directivos sino que también otros profesionales de otras áreas, entendiendo que el propósito no se trata de desplazar a los docentes, sino incorporar mayores capacidades, y así el espectro de las personas elegibles para un determinado concurso se amplíe.

Lamentablemente, todo lo anterior es lo que se quiere derogar, y si la discusión en su momento ya fue compleja, y se lograron incorporar lógicas reconociendo el liderazgo de los profesores, desde el año 2011, estimó que sería un error derogar estas herramientas que ya se encuentran vigentes y funcionando en los establecimientos educacionales. Además, afirmó que el proyecto de ley es de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, ya que incide en atribuciones de quienes ejercen una función nombrada por el Estado que son los directores de los colegios y, por consiguiente, su presentación sería inadmisible como moción parlamentaria.

7) El Director Nacional del Servicio Civil y Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública, señor Alejandro Weber Pérez.

El señor **Weber** manifestó en su presentación que el sistema de Alta Dirección Pública (ADP), comienza el año 2003, luego de una larga crisis institucional. Una de las noventa y ocho medidas acordadas fue la creación de dicho sistema, cuya base es que el mérito se transforme en un motor de un Estado más cercano y 100% al servicio de la ciudadanía.

Hizo hincapié en que todos los cargos de ADP son seleccionados por ley, ello significa que el Ejecutivo propone y es aprobado por el Congreso. Por tanto, la expansión que se observa en el gráfico de 688 cargos definidos por ley, el año 2004, muestra en buena medida la legitimidad que ha ido ganando el sistema.



Explicó que en Chile existen cerca de 5.000 escuelas públicas, y de ellas, 3.172 deben nombrar a sus directores a través del sistema de ADP, de acuerdo a lo estipulado en la ley N° 20.501, de Calidad y Equidad de la Educación. Actualmente, 2.233 escuelas cuentan con directores nombrados por Alta Dirección Pública, lo que representa el 73% de la matrícula pública, equivalente a 921 mil escolares. En cuanto a la concursabilidad, desde la publicación de la ley, se han convocado 5.600 concursos, de los cuales el 65% ha concluido con nombramiento. El 20% ha sido declarado desierto por no contar con nómina, el 10% ha sido anulado y el 5% ha sido declarado desierto por el sostenedor.

Destacó que la concursabilidad de los directores de las escuelas públicas es distinta a la de los directores DAEM. Estos últimos son homologados al segundo nivel jerárquico, ello significa que el Servicio Civil tiene total control en torno a la calidad del proceso. No obstante, en el caso de los directores de las escuelas públicas, el funcionamiento es distinto, ya que la ley establece que el Servicio Civil instala un representante del Consejo de ADP, los recursos son del municipio y es el servicio el que provee un grupo de consultoras que realizan las evaluaciones de los candidatos. Lo anterior acarrea asumir los costos de un concurso de un director de escuela, que asciende a aproximadamente a $2.500.000, *versus* un concurso de un director DAEM el cual asciende a $6.000.000 y un concurso con costo directo de ADP, que asciende a $10.000.000.

Hizo hincapié en que el control y la supervigilancia del Servicio Civil sobre los concursos de directores de escuelas es menor que aquellos que ocurren, en general, con los directores DAEM y el resto del sistema. Afirmó que los municipios se han aproximado de manera eficiente al sistema. Hoy a siete años de su implementación, de las 346 comunas del país, 334 han convocado concursos de directores de escuelas y solamente hay doce

municipios que no han implementado el sistema: Bulnes, Colina, Freire, Hualqui, La Cruz, La Estrella, Ollagüe, Padre Las Casas, Pumanque, Puyehue, San Ignacio y Treguaco.

En cuanto a las características de los nombramientos de los directivos escolares, el 95% de los directores nombrados son profesionales docentes y el 5% restante corresponde a profesionales de otras profesiones. Respecto de la experiencia, el 92,2% de los directores nombrados cuenta con experiencia en la educación pública municipal y con más de 23 años de experiencia en este sector. El 50% se ha desempeñado en algún momento en el sistema particular subvencionado (10 años promedio) y un muy escaso número se ha desempeñado en el sistema particular pagado.

En cuanto a las fortalezas del sistema de ADP, afirmó que siempre es perfectible, y se ha tratado de colocar siempre un piso de mérito en los procesos de selección de candidatos, es decir, que las personas postulen en igualdad de condiciones. El mérito en el sistema escolar es condición esencial para asumir responsabilidades directivas en educación. Sostuvo que la permanencia en los cargos da continuidad a la gestión. Estudios del Servicio Civil señalan que el 97% de los directores de establecimientos educacionales permanecen en el cargo.

El 87% de los directores declara alta motivación en el ejercicio del cargo como también en la gestión del desempeño en los directivos. A su vez, los convenios de desempeño han contribuido al desarrollo de una cultura evaluativa en el sistema escolar, y los directores seleccionados por ADP presentan indicios de un mayor liderazgo directivo y pedagógico, lo cual puede permitir una mejor gestión y apoyo al trabajo docente.

En cuanto al Convenio de Desempeño, la ley N° 20.501 lo establece como una herramienta de gestión con objetivos educativos a 5 años, que deben evaluarse anualmente a través de un informe público que prepara el director. El convenio ha permitido establecer metas claras y articuladas con otras herramientas de gestión del sistema escolar y permite dar cuenta de los procesos de mejora de los establecimientos escolares. Además, la implementación del sistema ha permitido mejorar la formulación de los convenios.

Finalmente, sostuvo que el desafío es fortalecer sistemas de seguimiento y evaluación por parte de los sostenedores para transformarlo en una herramienta de gestión del desempeño y mejora escolar. Finalizó señalando: *“Creemos en la vocación que impulsa a los servidores públicos a resolver con sentido de urgencia las necesidades de todas las personas en nuestro país.”.*

Respondiendo a las consultas formuladas, expresó en cuanto a los costos de llevar a cabo un concurso (aproximadamente $2.500.000), que es el costo fiscal total. Se trata de alrededor de 2.000 registros que el Servicio Civil posee de personas naturales y jurídicas que realizan este proceso. Además, el sistema de ADP es una alianza pública privada, y ello ha permitido que funcione de manera ágil, siendo una de las instituciones más pequeñas ya que su dotación es de 155 personas. Un tercio de los recursos se va al pago de privados para la ejecución de los concursos de ADP. Por eso, son los costos elevados de financiamiento.

Sobre la supervigilancia de los convenios de desempeño, explicó que hoy existe capacidad instalada para que en términos agregados genere costos marginales al Estado, cuentan con plataformas, con equipos especializados en la materia, mecanismos de coordinación con el Ministerio de Educación, que permiten que sean estrategias de bajo costo, y de esta manera utilizar de mejor manera los recursos. Hay problemas y oportunidades que son sistémicas, y el sistema de ADP puede hacerse parcialmente cargo de algunos de esos elementos, pero no puede resolver temas estructurales. Respecto del convenio de desempeño, como Servicio Civil no poseen una supervigilancia legal para fiscalizarlos, pero estimó que en la nueva educación pública, el Servicio Local debiera tomar un rol más activo en ese aspecto.

Respecto de los concursos desiertos, actualmente solo el 30% de los concursos son declarados desiertos, pero el sostenedor declara solamente el 5% desierto, y el resto se declara antes por parte de la Comisión Calificadora, que establece que no hay candidatos suficientes que cumplan el perfil. Sostuvo que los sostenedores tienen la voluntad de atraer y seleccionar a los mejores profesionales, pero a veces las condiciones del proceso de postulación no garantiza que postulen los idóneos. En definitiva, el sistema de ADP ha aparejado consecuencias positivas. Prontamente cumplirán 16 años, y el mérito debe primar por sobre otros factores.

8) El Presidente de la Asociación de Directivos Docentes de Valparaíso (ASODIVAL), señor Carlos González Pereira.

El señor Carlos **González**, manifestó en su presentación que uno de los elementos centrales de la conducción pedagógica, implementación de la política educativa y administración de las escuelas, no ha sido considerado, quedando al margen de cualquier iniciativa legal que dé sustento a la labor que realizan. Estos son los cuerpos Directivos Docentes de las escuelas y liceos, los grandes ausentes y olvidados de la política educativa (de este y otros gobiernos), ya que, al no contar con una ley especial o Carrera Directiva, estos profesionales quedan fuera de cualquier beneficio o incentivo que los docentes de aula han tenido con la ley N° 20.903, de carrera docente.

En relación a lo anterior, el principal desafío de la política educativa a nivel escolar es generar las condiciones para el desarrollo de los equipos directivos, dentro de los cuales un aspecto central corresponde al ámbito de la preparación y formación de los líderes escolares, lo que permitiría mejorar los procesos que se dan al interior de las unidades educativas, relevando la importancia de profesionalizar aún más la función directiva, por lo que se hace imperativo y de toda lógica contar con una ley de Carrera Directiva a la brevedad, que permita esto.

Se propone la eliminación del artículo 24, inciso cuarto, por estimarse que un docente directivo debe tener la condición de profesional de la educación, ya que este es el único profesional formado para la educación.

La función principal del director del establecimiento educacional, de conformidad con lo establecido en el inciso segundo del artículo 7 y 7 bis del estatuto docente será: “dirigir y liderar el proyecto educativo institucional. Asimismo, será el responsable de velar por la participación de la comunidad

escolar, convocándola en las oportunidades y con los propósitos previstos en la ley".

En cuanto al Marco de Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE), se refirió a lo siguiente:

1. Construyendo e implementando una visión estratégica compartida. Los directivos lideran la construcción o actualización de una visión estratégica sobre el establecimiento y sus objetivos.

2. Desarrollando capacidades profesionales. Los equipos directivos trabajan permanentemente para comprender, mejorar y potenciar las capacidades, las habilidades personales y la motivación.

3. Liderando los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los equipos directivos guían, dirigen y gestionan eficazmente los procesos de enseñanza y aprendizaje en sus establecimientos educacionales.

4. Gestionando la convivencia y la participación de la comunidad escolar. Los equipos directivos promueven activamente una convivencia escolar y un clima basado en relaciones de confianza, para lo cual impulsan interacciones positivas que aseguren la aceptación de los otros, independiente de sus características socio-culturales.

5. Desarrollando y gestionando el establecimiento escolar. Los equipos directivos requieren desarrollar una gestión eficiente y transformar su establecimiento en una organización efectiva, que facilite la concreción de su proyecto educativo y el logro de las metas institucionales.

Se propone la eliminación del artículo 32 bis, inciso tercero, a fin de que el sostenedor deba necesariamente elegir entre los postulantes que se propone en el proceso de selección del director.

Estado de Procesos	Número de RBD
En Proceso	**409**
Nombrados	**1909**
Anulado (errores en las Bases de Concurso)	**412**
Desierto (en Preselección, por comisión y Autoridad)	**630**

Fuente: Servicio Civil (SC), Portal Directores para Chile.

Afirmó que, hasta el 30 de julio, se habían realizado 3.360 concursos, 412 de los cuales han debido realizarse nuevamente, ya que se incurre en problemas de gestión generados, entre otras razones, en bases concursables diseñadas erróneamente y en incumplimiento de los procedimientos que deben ser observados. Por otra parte, 630 concursos han sido declarados desiertos, ya sea por los respectivos sostenedores, quienes actuando en su rol de autoridad a cargo de los nombramientos finales, han declarado desiertos los procesos al finalizar o porque la misma decisión ha sido adoptada en etapas previas por comisiones calificadoras por falta de candidatos postulantes a los respectivos cargos.

Agregó que es importante crear y administrar un registro con la información de los postulantes, seleccionados y nombrados en cargos de Alta Dirección Pública, con el fin de que sean invitados a participar de los concursos cuando cumplan con el perfil del cargo respectivo, como también

mejorar la estabilidad de los directores al cesar en el cargo, dada la pérdida de titularidad al ser electos.

En relación con el artículo 34, inciso final, se propone su eliminación, por estimarse que no debiera pedirse la renuncia anticipada. Señaló que en Chile casi el 60% de los directores de escuelas no ejerce dicha función en el mismo establecimiento cinco años después, lo que constituye una alta movilidad y reduce la posibilidad de instalar procesos sostenibles de mejoramiento educativo en los establecimientos.

En cuanto a los Convenios de Desempeño, deberían ser suscritos al segundo año de ejercicio, y no al momento del nombramiento como lo es actualmente, debido a que el primer año es de instalación para los directivos, o que la evaluación no se inicie el primer año. El estudio desarrollado por Parkay y Hall (1992) establece que las principales acciones que toman los directivos durante sus primeros meses en el cargo corresponden a la familiarización con la escuela, dentro de la cual se incluyen aspectos variados, tales como la obtención de información sobre resultados académicos, la infraestructura y las políticas; el establecimiento de prioridades y de una planificación anual; el desarrollo del *staff* y de la cultura escolar y la normalización de la escuela.

En relación con el artículo 34 C, inciso primero, se propone su eliminación, por estimarse inconveniente que Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico agregar orientadores y Jefes de Formación Profesional sean de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional.

Afirmó que la actual inexistencia de carrera directiva, debería considerar los siguientes elementos: fases del ciclo profesional de directivos escolares, selección y requisitos de ingreso, formación y apoyo, evaluación y retroalimentación y remuneraciones e incentivos.

Manifestó que la nueva carrera docente hace menos atractiva la posición directiva y puede repercutir en una baja de postulaciones o en baja permanencia en las funciones. Además, se debiera avanzar en la definición de los otros cargos directivos, incluyendo a Subdirectores, jefes técnico pedagógicos, inspectores generales y orientadores.

A su vez, debiera establecer distinciones en la trayectoria de los directivos, en distintos tramos, donde el paso de una etapa a la siguiente debe estar regulado, basado en los años de experiencia, capacitaciones, dominio de contenido y competencias para el desempeño exitoso de sus funciones, estando altamente de acuerdo con la evaluación para los distintos tramos y cargos.

Destacó un estudio de la consultora McKinsey & Company, Barber, Whelan y Clark (2010) sobre los sistemas educativos más efectivos a nivel internacional, que son aquellos que guían y apoyan proactivamente la carrera de potenciales líderes para que vayan adquiriendo progresivas experiencias de liderazgo al asumir nuevos roles en la escuela.

Dentro de estas estrategias destacan especialmente el manejo proactivo de las oportunidades de liderazgo, ofreciendo muchos de estos sistemas una “carrera” de liderazgo con requisitos, niveles y/o planes estratégicos específicos para los potenciales líderes, los que se complementan con cursos o programas de formación.

En cuanto al artículo 70 bis, incisos primero y segundo, se proponen eliminar, ya que consideran elementos subjetivos que no dicen relación con el ejercicio profesional docente, generando más agobio, considerando que el profesional de la educación ya debe rendir dos instrumentos diferentes: evaluación docente y carrera profesional docente.

También se propone eliminar el artículo 72 letra l), ya que la evaluación docente y la carrera profesional docente establecen causales de término de la relación laboral objetivas y la presente constituye una causal de despido poco objetiva, ya que la frase “mal evaluado” no está definido en la ley. Tampoco es necesario establecer el acompañamiento pedagógico como sistema formativo, transformándolo en una estrategia para el desarrollo profesional docente. Esto implica generar espacios de reflexión y colaboración, estableciendo confianza en el trabajo docente.

Por último, expresó las siguientes consideraciones finales:

1) Evitar la gran pérdida que recursos económicos al declarar concursos públicos desiertos y designar directores/as por motivos distintos a sus capacidades y competencias profesionales.

2) Avanzar hacia el aumento de los años de permanencia de los Directores y Directoras de 5 a 6 años, dejando el primer año como proceso de instalación de prácticas, definiendo convenios de desempeño al cabo 4 años y no anualmente.

3) Después de 5 años de promulgada e implementada la Carrera Docente, es inaceptable que no exista ninguna iniciativa del Ejecutivo para mejorar las condiciones de los equipos directivos, por lo que solicita que a la brevedad se presente un proyecto de ley de Carrera Directiva.

4) Sin embargo, consideró que la modificación al artículo 34 C es un primer paso para sentar los cimientos de un futuro proyecto de ley especial para los directivos, toda vez que es necesario que los cargos directivos sean de carrera, considerando además las competencias instaladas en cada una de las escuelas.

Finalmente, expresó que sí existe una carrera directiva y esta debiese ser seleccionada a través de concursos públicos y generar una carrera directiva paralela con la carrera docente, por lo tanto, es necesario que los equipos directivos sean seleccionados de manera objetiva. Agregó que el proyecto de ley es un gran apoyo, pero necesitan que la carrera directiva se establezca prontamente. Con respecto a los docentes altamente capacitados, estimó que la experiencia que poseen los profesionales en el aula es de suma importancia para obtener un mejor liderazgo escolar.

C) Votación.

Puesto en votación general el proyecto, resultó **aprobado** por mayoría de votos. Votaron a favor las diputadas Cristina Girardi, Camila Rojas y Camila Vallejo, y los diputados Rodrigo González, Juan Santana, Mario Venegas y Gonzalo Winter. En contra votaron la diputada María José Hoffmann y los diputados Jaime Bellolio, Sergio Bobadilla, Luis Pardo, Hugo Rey y Miguel Mellado (en reemplazo del diputado Schalper).

El diputado **Bellolio** justificó su voto en contra, expresando que es de suma importancia que el equipo directivo se involucre en el desarrollo docente. Hizo hincapié en que el proyecto de ley no coloca como foco a los niños, niñas y adolescentes.

La diputada **Girardi** justificó su voto a favor manifestando que es un proyecto de ley positivo, pero que debe ser estudiado en detalle para analizar cuáles son las mejoras que plantea.

El diputado **González** justificó su votó a favor señalando que es necesario que exista una nueva carrera directiva que contribuya a mejorar la comunidad educativa.

La diputada **Hoffmann** justificó su voto en contra expresando que el proyecto de ley retrocede y no mejora el liderazgo en la comunidad educativa, como tampoco fomenta el trabajo en equipo.

El diputado **Pardo** justificó su voto en contra afirmando que está de acuerdo con que hay que mejorar la carrera directiva, pero no de la forma planteada.

El diputado **Rey** justificó su voto en contra manifestando que en el proyecto de ley no se potencia la carrera directiva, sino más bien se incorporan elementos que la debilitan.

El diputado **Winter** justificó su voto a favor señalando que es de suma relevancia durante la discusión particular estudiar de forma detallada la facultad del rol directivo como un ente ejecutor de determinadas leyes, ya que al director hay que otorgarle la oportunidad de marcar la diferencia.

La diputada **Rojas** manifestó su voto a favor y expresó que presentará indicaciones para mejorar el proyecto.

IV. DISCUSIÓN Y VOTACIÓN EN PARTICULAR.

A continuación, se dio inició a la votación en particular en la siguiente forma.

Artículo único

Numeral 1)

Elimina el inciso cuarto del artículo 24.

1) Se presentó indicación de la diputada **Rojas** para reemplazar el inciso cuarto del artículo 24 por el siguiente:

“Asimismo, podrán incorporarse a la función docente directiva quienes cuenten con grado de magíster o doctorado en Educación, y hayan ejercido funciones docentes al menos durante cuatro años en un establecimiento educacional, sin que les sea exigible el requisito establecido en el número 4 del inciso primero del presente artículo.”.

La diputada **Rojas** (Presidenta) fundamentó su indicación señalando que tiene por finalidad incorporar a los profesionales que cuenten con un magister o doctorado en educación, aun cuando su carrera de pre grado no sea del ámbito de la educación.

El diputado **Venegas** expresó que existen casos de profesionales que poseen títulos de magíster y doctorado, pero cuando se enfrentan en la práctica a dirigir un establecimiento educacional, dichos títulos no son suficientes, sino que por el contrario la experiencia es la que otorga un buen desempeño profesional, y que en Chile no faltan profesores calificados.

El diputado **Bellolio** expresó que en el ámbito directivo es de suma importancia la experiencia y habilidades del profesional más que el título profesional. Entregó el ejemplo de un profesional de ingeniería forestal, quien está dedicado a la dirección de un liceo técnico profesional agrícola del sur de Chile, el cual le manifestó su opinión contraria al proyecto de ley, porque se ha dedicado toda su vida a la enseñanza en el ámbito agrícola. Por tanto, sostuvo que es absurdo que un profesional con tales características, con una experiencia profesional de más de 20 años en la educación, no pueda ser el director de un liceo de tales características, excluyendo a profesionales que sí cuentan con experiencia en el ámbito de la educación.

El diputado **González** manifestó su acuerdo con la indicación presentada por la diputada Rojas, porque plantea la exigencia que el profesional haya ejercido funciones docentes por al menos durante cuatro años en un establecimiento educacional, además porque se incorpora la necesidad de que tenga estudios en materias educacionales, por ejemplo magister o doctorado, y por último en la redacción de la indicación establece la frase “podrán incorporarse”, por lo tanto no es incompatible con el espíritu del proyecto de ley.

Puesta en votación, resultó **aprobada** por mayoría de votos. Votaron a favor los diputados Bellolio, Bobadilla, Girardi, González, Hoffmann, Pardo, Santana, Schalper, Vallejo, Winter y Rojas. En contra votó el diputado Venegas y se abstuvo el diputado Rey (11-1-1).

Numeral 2)

Elimina el inciso tercero del artículo 32 bis.

2) Se presentó indicación de la diputada **Rojas** para agregar en el inciso tercero del artículo 32 bis, después de la frase “Dicha nómina contará con un mínimo de tres y un máximo de cinco candidatos.”, la siguiente: “En el caso que la comisión calificadora concluya que no existe personal idóneo, o no se logró conformar la terna, podrá declarar desierto el concurso previa resolución fundada, por única vez, realizándose un nuevo concurso. En caso contrario, la nómina será presentada al sostenedor, quien nombrará en el cargo de director o directora a una de las personas preseleccionadas.”.

El diputado **Venegas** expresó que la indicación se refiere a que “no existe personal idóneo”, es decir, ningún postulante cumple con las bases exigidas en el concurso, por tanto, lo que se debe establecer en este caso es que se declare un concurso desierto por una sola vez, y en la segunda oportunidad nombrar a un postulante, ya que la finalidad es eliminar una mala práctica de años en los establecimientos educacionales, donde se nombraban postulantes de confianza y/o “amiguismo” de los sostenedores. Agregó que en el momento en que la autoridad llama a un concurso, y en las bases se establecen los requisitos que debe cumplir el postulante, es la comisión calificadora la que revisará los antecedentes de orden formal y analizará si los postulantes cumplen con los requisitos exigidos, por

consiguiente es de toda lógica que se declare desierto el concurso si no existen postulantes idóneos, y así poder llamar a un segundo concurso.

El diputado **Bellolio** manifestó que si no existen postulantes idóneos no se puede conformar la terna, por tanto y según lo planteado por el Director del Servicio Civil, al declararse desierto el primer concurso, debe llamarse a un segundo concurso, y los postulantes idóneos serán parte de la terna o quina correspondiente.

La diputada **Girardi** expresó que en la actual redacción del artículo 32 bis inciso tercero, habría que agregar que en el segundo concurso el sostenedor deberá nombrar a un postulante idóneo, no obstante planteó la duda de qué sucede si en el segundo concurso los postulantes no cumplen con los requisitos exigidos y, por lo tanto, no se puede conformar la terna, ya que de haber candidatos idóneos en un primer concurso, no debería declararse desierto y habría obligación de nombrar al postulante.

El diputado **Schalper** manifestó que el punto en conflicto dice relación con el supuesto de si el sostenedor puede declarar o no desierto un concurso que cuente con postulantes idóneos, mediante facultades discrecionales, es decir, si puede dejar sin efecto una terna con postulantes idóneos por única vez.

La diputada **Rojas** (Presidenta) explicó que hay dos posturas que se discuten, en primer lugar si habiendo personal idóneo el sostenedor nunca puede declarar desierto el concurso y, en segundo término, que por única vez tenga la facultad de declararlo desierto. Destacó que en ambas situaciones se cambia la legislación actual, la cual no contempla límites.

El diputado **Pardo** propuso una nueva redacción a la indicación de la diputada Rojas, agregando al inciso tercero la siguiente frase final: “En un segundo concurso, habiendo candidatos preseleccionados, el sostenedor no podrá declarar desierto el concurso, debiendo nombrar en el cargo a uno de los postulantes propuestos por la comisión calificadora.”.

La Comisión por unanimidad, acordó someter a votación la propuesta de redacción del diputado Pardo.

Puesta en votación, resultó **aprobada por unanimidad** de votos de los diputados Bobadilla, Girardi, Hoffmann, Pardo, Rey, Santana, Schalper, Vallejo, Venegas, Winter y Rojas (11-0-0).

Numeral 3)

Elimina el inciso final del artículo 34.

El diputado **Rey** manifestó que no está de acuerdo con la eliminación de este inciso, por cuanto el compromiso de mejora está inserto en el convenio de desempeño que suscribe el director, por lo que, de eliminarse, prácticamente no existiría ningún estándar para el director.

El diputado **Venegas** expresó que quien postule debe realizarlo con un convenio de desempeño, por tanto quien no cumpla con dicho convenio, le estaría provocando un daño tanto al establecimiento educacional como a los alumnos, por lo que este numeral debe ser rechazado, toda vez rque mantener a una persona que no posee las competencias no obedece a ninguna lógica.

El diputado **Bobadilla** expresó que los compromisos de desempeño son contratos que suscribe el director con el sostenedor, y el inciso final del artículo 34 establece que no dando cumplimiento a lo estipulado en el convenio que forma parte integrante del contrato, el director podrá ser removido, lo anterior es de toda lógica porque son los alumnos los perjudicados si se mantiene a un director no idóneo por un plazo de cinco años y este artículo debe mantenerse tal como está redactado en la legislación vigente.

El diputado **Pardo** manifestó que si un director está siendo cuestionado en el cumplimento de sus funciones, puede presentar sus argumentos de defensa, pero no obstante lo anterior debe prevalecer el interés de los niños por sobre el eventual interés de un director que no cumpla con el convenio de desempeño, por lo que está de acuerdo en mantener la legislación vigente.

La diputada **Rojas** (Presidenta) expresó que al conversar con directores, estos le manifestaron que al primer o segundo año una evaluación drástica como solicitar la renuncia anticipada es una medida desmedida.

Puesto en votación, resultó **rechazado** por mayoría de votos. Votaron en contra los diputados Bobadilla, Pardo, Rey, Schalper, Venegas. A favor votaron los diputados Girardi, Santana, Winter y Rojas (4-5-0).

Numeral 4)

Elimina el inciso primero del artículo 34 C.

El diputado **Venegas** está de acuerdo en que se elimine el artículo 34 C inciso primero, porque este artículo ha significado la instalación de una cultura del “amiguismo” y no de la idoneidad profesional.

El diputado **Winter** manifestó que si se elimina el inciso primero del artículo 34 C, no quedaría claridad quién nombraría los cargos que a continuación se describen en el inciso segundo, por lo que no es lógico eliminar el inciso primero.

El diputado **Bobadilla** manifestó su desacuerdo con la eliminación del inciso primero del artículo 34 C, porque quien debe responder con su cargo es el director, quien además se encuentra facultado para conformar un equipo de su confianza para cumplir con los compromisos que adquirió con el sostenedor, de lo contrario se deja al director en una situación debilitada.

El diputado **Schalper** hizo presente que el director debe contar con un equipo de confianza para el desempeño y cumplimento de las funciones directivas.

Puesto en votación, resultó **rechazado** por no alcanzar el quórum de aprobación. Votaron en contra los diputados Bellolio, Bobadilla, Pardo, Rey, Schalper. Votaron a favor los diputados Girardi, González, Santana, Venegas y Rojas. Se abstuvo el diputado Winter (5-5-1).

Numeral 5)

Elimina el inciso primero del artículo 70 bis.

El diputado **Bellolio** manifestó que en otros cuerpos legales existe la doble evaluación en el sentido pedagógico, sin embargo en el caso particular apunta a situaciones distintas, por ejemplo, para decidir quién será el inspector, o el profesor jefe, es importante contar con claridad sobre los mecanismos que serán utilizados en la elección, una alternativa es la sola discrecionalidad sin fundamento alguno, o que exista una evaluación objetiva, tal como se permite actualmente. Por tanto, eliminar el inciso primero sería eliminar una alternativa que permite reducir la discrecionalidad.

El diputado **González** cuestionó la existencia de tres sistemas de evaluación en paralelo, porque lo que está conversando el Colegio de Profesores con el Ministerio de Educación es precisamente la eliminación del doble sistema de evaluación y permitir que exista uno solo. Lo contrario sería ahondar en mayor burocracia y forma de agobio para el profesorado.

El diputado **Venegas** expresó que la evaluación es resistida por gran parte de los profesores, porque es de carácter exógena, en cambio, si se trata de una evaluación interna, propia del sistema local y del conjunto de los establecimientos educacionales con el sostenedor, significaría una diferencia importante entre uno y otro sistema.

El diputado **Schalper** estimó que no se debe eliminar el inciso primero del artículo 70 bis.

El diputado **Rey** entregó como propuesta alternativa a la eliminación, que se trate de un sistema de evaluación formativa.

Las diputadas Girardi y Rojas, y el diputado González presentaron una indicación para reemplazar la frase “crear y administrar sistemas de evaluación” por “desarrollar y aplicar procesos de evaluación formativa.”.

Puesta en votación esta nueva indicación, resultó **aprobada por unanimidad**. Votaron a favor los diputados Bellolio, Bobadilla, Girardi, González, Pardo, Rey, Santana, Schalper, Venegas, Winter y Rojas (11-0-0).

Numeral 6)

Elimina el párrafo segundo de la letra b) del artículo 72.

3) Se presentó indicación de la diputada **Rojas** para reemplazar el párrafo segundo de la letra b) del artículo 72, por el siguiente:

“En el caso que se trate de una investigación o sumario administrativo que afecte a un profesional de la educación, la designación del fiscal recaerá en un profesional de la educación de igual o mayor jerarquía de la Municipalidad o Departamento de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, designado por el sostenedor.”.

La diputada **Rojas** (Presidenta) expresó que en el proyecto de ley originalmente se proponía eliminar el artículo que dice relación con la designación del fiscal que llevará a cabo una investigación sumaria que afecte a un profesional de la educación, sin embargo seguirán existiendo investigaciones sumarias, por lo tanto, se debe asegurar que no exista arbitrariedad en la designación de fiscales, y la indicación propone que sea un funcionario de la educación, de igual o mayor jerarquía.

El diputado **Pardo** hizo presente la situación que podría darse en un municipio pequeño, en el cual no exista un profesional de la educación de

igual o mayor jerarquía que aquel sometido a sumario, y lo lógico en esta situación es nombrar a un abogado u otro profesional capacitado. Por lo tanto sería conveniente aplicar supletoriamente las normas que establece el estatuto administrativo para funcionarios municipales.

El diputado **Venegas** expresó que el origen de la indicación dice relación con el proyecto original, el cual tiene por objeto eliminar el nombramiento arbitrario de los fiscales que estarán a cargo de las investigaciones sumarias.

La Comisión, por unanimidad, acordó agregar la siguiente frase a la indicación de la diputada Rojas: “De no existir un profesional de la educación de igual o mayor jerarquía, se aplicarán supletoriamente las normas sobre investigación o sumario administrativo establecidas en la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.”.

Puesta en votación, resultó **aprobada por unanimidad**. Votaron a favor los diputados Bobadilla, Girardi, Pardo, Rey, Santana, Schalper, Vallejo, Venegas, Winter y Rojas (10-0-0).

Numeral 7)

Elimina la letra I) del artículo 72.

Puesto en votación, resultó **rechazado** por no alcanzar el quórum de aprobación. Votaron en contra los diputados Bellolio, Bobadilla, Pardo, Rey, Schalper. Votaron a favor los diputados Girardi, González, Santana, Winter y Rojas. Se abstuvo el diputado Venegas (5-5-1).

V. ARTÍCULOS E INDICACIONES RECHAZADAS.

No hubo indicaciones rechazadas.

Fueron rechazados, por mayoría de votos, los numerales 3), 4) y 7) del artículo único.

VI. INDICACIONES DECLARADAS INADMISIBLES.

No las hubo.

VII. TEXTO DEL PROYECTO DE LEY APROBADO POR LA COMISIÓN.

En mérito de las consideraciones anteriores y por las que, en su oportunidad, pudiere añadir el diputado informante, la Comisión de Educación recomienda la aprobación del siguiente

PROYECTO DE LEY

Artículo único.- Modifícase la ley N° 19.070, que aprueba estatuto de los profesionales de la educación, de la siguiente forma:

1) Reemplázase el inciso cuarto del artículo 24 por el siguiente:

“Asimismo, podrán incorporarse a la función docente directiva quienes cuenten con grado de magíster o doctorado en Educación, y hayan ejercido funciones docentes al menos durante cuatro años en un establecimiento educacional, sin que les sea exigible el requisito establecido en el número 4 del inciso primero del presente artículo.”.

2) Agrégase en el inciso tercero del artículo 32 la siguiente frase final, pasando el punto aparte a ser punto seguido:

“En un segundo concurso, habiendo candidatos preseleccionados, el sostenedor no podrá declarar desierto el concurso, debiendo nombrar en el cargo a uno de los postulantes propuestos por la comisión calificadora.”.

3) Reemplázase en el inciso primero del artículo 70 bis la frase “crear y administrar sistemas de evaluación” por la siguiente: “desarrollar y aplicar procesos de evaluación formativa”.

4) Reemplázase el párrafo segundo de la letra b) del artículo 72 por el siguiente:

“En el caso de que se trate de una investigación o sumario administrativo que afecte a un profesional de la educación, la designación del fiscal recaerá en un profesional de la educación de igual o mayor jerarquía de la Municipalidad o Departamento de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, designado por el sostenedor. De no existir un profesional de la educación de igual o mayor jerarquía, se aplicarán supletoriamente las normas sobre investigación o sumario administrativo establecidas en la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.”.

VIII. DIPUTADO INFORMANTE.

Se designó como diputado informante, al señor HUGO REY MARTÍNEZ.

SALA DE LA COMISIÓN, a 5 de noviembre de 2019.

Acordado en sesiones de fecha 10 y 24 de septiembre, 8 y 15 de octubre, y 5 de noviembre de 2019, con la asistencia de las diputadas Cristina Girardi Lavín, María José Hoffmann Opazo, Camila Rojas Valderrama y Camila Vallejo Dowling, y de los diputados Jaime Bellolio Avaria, Sergio Bobadilla Muñoz, Rodrigo González Torres, Luis Pardo Sáinz,

Hugo Rey Martínez, Juan Santana Castillo, Diego Schalper Sepúlveda, Mario Venegas Cárdenas y Gonzalo Winter Etcheberry.

Por la vía del reemplazo asistieron los diputados Jorge Durán, Sergio Gahona, Amaro Labra, Miguel Mellado, Diego Paulsen y Leonidas Romero.

MARÍA SOLEDAD FREDES RUIZ,
Abogada Secretaria de la Comisión.

ÍNDICE

I. CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS....1

1) Idea matriz o fundamental del proyecto....1
2) Normas de quórum especial....1
3) Normas que requieren trámite de Hacienda....2
4) Aprobación general del proyecto de ley....2
5) Diputado informante....2

II. ANTECEDENTES DEL PROYECTO....2

A) Fundamentos....2
B) Comentario sobre el articulado del proyecto e incidencia en la legislación vigente....3

III. DISCUSIÓN Y VOTACIÓN EN GENERAL DEL PROYECTO....4

A) Presentación....4
B) Audiencias....5
1) El Presidente del Colegio de Profesores de Chile A.G., señor Mario Aguilar Arévalo....5
2. El Presidente Regional del Colegio de Profesores de Valparaíso, señor Andrés Reyes Barra....7
3) El Presidente Regional Metropolitano del Colegio de Profesores de Chile A.G., e Inspector General del Colegio "Guardiamarina Ernesto Riquelme" de la Florida, señor Carlos Díaz Marchant....8
4) La Directora Ejecutiva de Acción Educar, señora Magdalena Vergara Vial....12
5) El Gerente General de Aptus Chile, señor Rodrigo López Díaz....15
6) El Subsecretario de Educación, señor Raúl Figueroa Salas....19
7) El Director Nacional del Servicio Civil y Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública, señor Alejandro Weber Pérez....19
8) El Presidente de la Asociación de Directivos Docentes de Valparaíso (ASODIVAL), señor Carlos González Pereira....22
C) Votación....25

IV. DISCUSIÓN Y VOTACIÓN EN PARTICULAR....26

V. ARTÍCULOS E INDICACIONES RECHAZADAS....31

VI. INDICACIONES DECLARADAS INADMISIBLES....31

VII. TEXTO DEL PROYECTO DE LEY APROBADO POR LA COMISIÓN....31

VIII. Diputado informante....32