MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE EL SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DEL SECTOR MUNICIPAL.

SANTIAGO, 29 de febrero de 2012

M E N S A J E Nº 456-359/

A S.E. EL

PRESIDENTE

DE LA H.

CAMARA DE

DIPUTADOS.

Honorable Cámara de Diputados:

Tengo el honor de someter a vuestra consideración el siguiente proyecto de ley que establece el sistema de promoción y desarrollo profesional docente del sector municipal, que crea el examen inicial de excelencia profesional docente y modifica otros cuerpos legales.

I. ANTECEDENTES.

Existe consenso respecto de la importancia que tiene la educación para mejorar la calidad de vida de las personas, no sólo porque permite acceder a mejores oportunidades sino porque permite un desarrollo más integral y una mayor realización

personal. A su vez, ello redunda en un mayor progreso del país y en el avance hacia una sociedad más libre y equitativa. A pesar de los progresos registrados en Chile reflejados, por ejemplo, en pruebas internacionales como PISA (*Programme for International Student Assessment*), el país está aún lejos de asegurar calidad, efectividad y equidad del sistema escolar.

Un factor clave en el logro de una mejor educación es la efectividad de los docentes en el proceso de enseñanza. Tanto la evidencia internacional como nacional indican que esta característica ayuda a explicar en una medida importante las diferencias en los aprendizajes de los niños y jóvenes. Así, se ha comprobado que un docente inefectivo puede retrasar los aprendizajes de un niño cada año hasta en seis meses respecto de estudiantes que enfrentaron profesores apropiados. Al mismo tiempo los docentes más efectivos pueden hacer avanzar a sus estudiantes en igual período hasta en el equivalente a 1,5 años escolares. Asegurar y promover la presencia de docentes efectivos en las aulas es, por tanto, clave para construir un sistema educativo de calidad para todos los niños y jóvenes, cualquiera sea su origen.

Esta realidad nos invita a seguir el ejemplo de los países de mejor desempeño educativo que se han propuesto activamente elevar la eficacia de sus docentes, los que destacan por la alta calidad de sus profesores y, aparejado con ello, el alto prestigio que goza la profesión docente. Estos sistemas logran atraer a los estudiantes de más altas habilidades a la formación docente inicial retienen a los mejores docentes en la profesión, y los estimulan y apoyan a lo largo de su carrera para que hagan su mejor esfuerzo.

Es habitual que en estos países los futuros profesores sean seleccionados dentro del 30 por ciento de los estudiantes con mayores habilidades, los instrumentos de selección son eficientes (pues reconocen que una mala decisión en la selección puede derivar en hasta 40 años de mala enseñanza), la formación inicial es de calidad, con programas exigentes centrados en los conocimientos disciplinarios y las prácticas, de manera que el alumno desarrolle a lo largo de sus estudios las habilidades y competencias

necesarias para desempeñarse de forma efectiva en el aula.

Por otra parte, estas altas capacidades y exigencias para los docentes son remuneradas apropiadamente. En ese sentido, los salarios son competitivos y no impiden atraer a estudiantes de altas habilidades. Si bien el salario no es el único factor a la hora de decidir la profesión, la experiencia internacional indica que un salario inferior al de otras profesiones afines repercute negativamente en la elección de la profesión.

Para mantener la motivación de los docentes en ejercicio, muchos sistemas exitosos implementan, por una parte, la promoción vertical, mediante la cual los docentes ascienden profesionalmente asumiendo nuevas responsabilidades como tareas directivas, técnico-pedagógicas o de coordinación superior; y, por otra parte, la promoción horizontal, por medio de la cual los docentes son reconocidos y remunerados en base a sus conocimientos, habilidades y desempeño, sin que ello suponga modificar sus labores de docente de aula.

Algunos países han adoptado políticas de pago por desempeño, ya sea al docente o al establecimiento, motivando y reteniendo a los mejores docentes. En el caso del pago por desempeño individual, la evidencia demuestra que los directores o supervisores directos de cada docente son los más indicados a la hora de evaluarlos, puesto que son más certeros en cuanto a medir desempeño. Si se trata de premiar en base a los resultados de los estudiantes, lo más apropiado parece ser diseñar mecanismos que premien el esfuerzo colectivo de los docentes (a nivel de establecimiento).

Finalmente, la evidencia internacional reconoce como un segundo factor influyente en los aprendizajes de los estudiantes, dentro del establecimiento, al director. Un buen director es capaz de movilizar a toda la comunidad escolar en pos de objetivos comunes y se responsabiliza por el logro de los mismos. Para ello es fundamental no sólo contar con personas preparadas en el cargo, sino también que las condiciones y atribuciones sean las apropiadas para ejercer

su liderazgo. En ese sentido, deben tener la facultad de gestionar no sólo procesos administrativos, sino que es fundamental que posean facultades para tomar decisiones en cuanto a los recursos humanos. Deben contar con la autoridad y los recursos para gratificar o no gratificar a los maestros según su desempeño, puesto que, como se mencionara anteriormente, son ellos, así como los supervisores directos de cada docente, los más indicados para evaluar su trabajo. En resumen, para que cada director sea realmente responsable de lo que ocurre en su establecimiento, debe contar con las atribuciones para manejar los diversos factores que inciden en la provisión educativa.

La realidad en Chile difiere de la que se observa en los países de mejor desempeño por diversas razones. Tal vez donde mejor se resumen todas ellas sea en los resultados de la prueba Inicia. En la versión 2010 los egresados de pedagogía básica (generalista) respondieron correctamente, en promedio, apenas la mitad de la evaluación y sólo un 5 por ciento logró contestar tres cuartos de la prueba de modo satisfactorio. El promedio de respuestas correctas en la prueba de conocimientos por mención fue aún más bajo, siendo en matemática de un 42 por ciento. Asimismo, los resultados de la prueba internacional TEDS-M (*Teacher Study in Mathematics*), que evaluó los conocimientos de matemáticas de los egresados de pedagogía de educación básica entre 2006 y 2009, corroboran los anteriores resultados, puesto que el 60 por ciento de quienes la rindieron no alcanzó el nivel mínimo de conocimientos de matemática requerido para enseñar a sus alumnos. Sólo un 4 por ciento logró el nivel avanzado.

Sin cambios importantes en esos desempeños la posibilidad de lograr un sistema escolar más efectivo se reduce significativamente. Ello requiere de esfuerzos simultáneos en diversas áreas a las que el Gobierno está abocado con decisión. Desde luego en la formación inicial docente. En este caso, si bien casi todas las carreras de educación están acreditadas, la mayoría tiene tres o menos años de acreditación y menos del 10 por ciento lo está por 6 ó 7 años. La evidencia disponible, además, sugiere que las

carreras no agregarían mucho valor a la formación de profesores, observándose una alta correlación entre los estudiantes en cuanto a sus habilidades y conocimientos al ingreso y egreso de la carrera. Este año, por medio de convenios de desempeño, se buscará producir transformaciones en los programas de formación de docentes que los ponga a la altura de los desafíos que requiere el país.

La falta de programas de formación de calidad puede estar influyendo en el poco atractivo que parece tener esta carrera para nuestros jóvenes de mayores habilidades. Así, por ejemplo, son pocos los estudiantes de altos puntajes que en la actualidad postulan a esta carrera. En cambio, son muchos los de bajo puntaje que se interesan en esta profesión. Todo lo anterior puede repercutir en una baja valoración social que tiene actualmente la profesión docente, siendo la de menor prestigio dentro de los estudiantes de 3° y 4° año de enseñanza media. Además, sólo un 22 por ciento de los jóvenes está de acuerdo o muy de acuerdo con que en Chile es un orgullo ser profesor.

En un esfuerzo por revertir esta situación se creó en 2010 la Beca Vocación de Profesor, cuyo principal objetivo es incentivar a los jóvenes que obtienen altos puntajes en la Prueba de Selección Universitaria a seguir carreras de pedagogía, mediante el financiamiento de sus estudios y con algunas exigencias a las instituciones que imparten dichas carreras, como por ejemplo, un puntaje de corte de la carrera de 500 puntos. En el año 2011 se logró que la proporción de inscritos en pedagogía provenientes del mejor 30 por ciento de la distribución de resultados en la Prueba de Selección Universitaria (PSU) de los matriculados aumentara de un 10,7 a un 18,1 por ciento, en comparación con el promedio del período 2007-2010; que el puntaje promedio de la PSU de las carreras de pedagogía creciera en 13 puntos (cerrando en parte la brecha con otras carreras y elevando los puntajes de corte de varias); y que la probabilidad de que un alumno con 600 puntos o más puntos en la Prueba de Selección Universitaria escoja pedagogía creciera entre 30 y 40 por ciento, y en más de un 100 por ciento para los alumnos sobre 700 puntos en dicha prueba en relación al período 2007-2010.

A estas tareas se agrega la generación de estándares que deberán satisfacer los programas de formación inicial docente en el futuro y que servirán de base para confeccionar el Examen Inicial de Excelencia Pedagógica, propuesto en este proyecto. Esos estándares indican los conocimientos esperados para los futuros pedagogos. Su valor reside en que informan de una manera precisa y transparente, sin interferir en la libertad académica de las distintas instituciones, esos conocimientos. Si los profesores no los poseen difícilmente podrán formar a nuestros niños y jóvenes en los aprendizajes que el país espera que ellos alcancen durante su vida escolar.

II. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

1. Revaloración social de la carrera docente

Las diversas iniciativas que se han emprendido requieren también que los docentes actuales y futuros perciban una carrera profesional estimulante. Este proyecto aspira a desarrollar esa carrera de modo de atraer, motivar y retener a personas con la capacidad de ser docentes efectivos que estimulen los aprendizajes, la creatividad y la formación integral de sus estudiantes. La carrera docente consagrada en el estatuto actual no parece ser suficientemente estimulante, en especial para aquellos jóvenes de mayores habilidades que en la actualidad se inclinan por otras alternativas profesionales. En ello influye la baja valoración social de la profesión que, en parte, se puede remediar con las medidas actualmente en aplicación que están elevando las exigencias de la profesión y premiando la elección de la misma. Ello constituye una clara señal de que a nuestra sociedad le importa el destino de esta profesión, algo que hasta hace poco podía haberse discutido.

Sin embargo, también es importante que esa señal se amplíe a otras dimensiones. Entre éstas las perspectivas salariales son relevantes. Los salarios de nuestros docentes, comparados con nuestro nivel de ingreso per cápita, resisten bien las comparaciones

internacionales. Por ejemplo, en el “Panorama de la Educación 2011”, publicado por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), nuestros profesores de primaria obtienen un salario después de 15 años de experiencia que es 1,54 veces nuestro ingreso per cápita. Para el promedio de los países de la OCDE ese valor es 1,20. Ahora bien, la misma publicación establece que en la OCDE los ingresos de las personas con educación terciaria son en promedio un 57 por ciento más altas que aquellas con educación secundaria o postsecundaria no terciaria. Para Chile esa relación no se reporta, pero la evidencia disponible a partir de bases de datos como la proveniente de la encuesta CASEN (Caracterización Socioeconómica Nacional) del Ministerio de Desarrollo Social sugiere que puede llegar perfectamente a ser un doscientos por ciento. No es raro, entonces, que cuando se compara el salario que puede obtener un profesor en Chile que está contratado por 44 horas con los ingresos de otros profesionales reportados, por ejemplo, en la página web www.mifuturo.cl -construida en base a datos del Servicio de Impuestos Internos- la comparación para los docentes sea desfavorable, tanto si se consideran las remuneraciones promedio, como las que obtienen quienes se encuentran en la parte superior de la distribución salarial. La comparación es más favorable si ocurre en la parte inferior de la distribución. Esta realidad sugiere que para una persona de habilidades elevadas la profesión docente es muy poco atractiva.

2. Carrera docente en el sector municipal

Tampoco parece ser interesante la carrera docente que se ofrece actualmente en el sector municipal. Ésta se caracteriza por privilegiar excesivamente la seguridad y con ello una diferenciación mínima de los salarios en los docentes. Así, se frena el ingreso de quienes quizás valoran menos la estabilidad, pero a cambio de la posibilidad de acceder a mejores salarios si tienen un buen desempeño en el aula. Si los incrementos salariales vienen dados casi exclusivamente por los años de servicio y por los ascensos verticales (nuevos cargos), la innovación se desalienta. No es un ambiente particularmente propicio para ésta que, como ocurre hoy, la asignación por experiencia equivalga a 26,8 por ciento de la

remuneración total de un profesor promedio, mientras que las asignaciones por mérito como el SNED (Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño), la AEP (Asignación de Excelencia Pedagógica) y AVDI (Asignación Variable por Desempeño Individual) equivalgan sólo al 7 por ciento. La posibilidad de premiar el desempeño se vuelve aún menos probable cuando se observa un número elevado de asignaciones complementarias que complejizan innecesariamente la estructura salarial y que no están guiadas por la efectividad del docente en el aula. En este sentido pareciera oportuna una revisión de las asignaciones en orden a simplificar dicha estructura y orientarla al aprendizaje de los estudiantes. Una carrera docente debiera estar mucho más orientada al mérito y al desarrollo profesional que la observada en la actualidad.

En este contexto son interesantes los antecedentes que se desprenden de la Encuesta Longitudinal Docente 2009. Por ejemplo, es posible comprobar que las remuneraciones del sector municipal son menores a las del sector particular subvencionado para los docentes menores de 50 años, mientras que los docentes que tienen 50 años o más obtienen mayores remuneraciones en el sector municipal. Ello explica, en parte, la alta concentración de docentes con más de 50 años en el sector municipal, mientras que la edad promedio de los docentes del sector privado es 7 años menor que la del municipal. Ello es una indicación que comprueba que el peso que se le asigna a la experiencia en la definición de los ingresos de los docentes en el sector municipal deja poco espacio para premiar el mérito, reduciéndose seguramente el interés de muchos docentes por ingresar a este sector, algo que puede afectar su desempeño. Igualmente sugerente es la comprobación de que hay una mayor diferenciación salarial en el sistema particular subvencionado, que puede ser un reflejo de que se está generando una mayor preocupación por atraer y retener a docentes destacados en dicho subsector educacional.

3. Mejora en los estímulos asociados a la carrera docente.

Entre los ingredientes de una carrera profesional exigente, estimulante y atractiva para aquellos jóvenes de altas capacidades y

con vocación deben estar, entonces, salarios que se acerquen a los observados en otras profesiones, no sólo a nivel promedio, sino que más elevados para los que sean especialmente destacados en su desempeño profesional. En todas las profesiones esa situación está presente. La profesión docente, más allá de la apelación al esfuerzo colectivo que está involucrado en su tarea, no debería ser la excepción. El trabajo en equipo es fundamental en todas las actividades, pero ello no borra las distinciones asociadas a los esfuerzos especiales. El proyecto define un nuevo salario inicial que se acerca a la mediana del promedio salarial observado para un conjunto amplio de profesiones afines (que son todas las registradas en www.mifuturo.cl para el año 2010 excluyendo los cuartiles superior e inferior de mayores salarios promedios). La remuneración se incrementa luego para los docentes que cumplen con determinados requisitos a un ritmo mucho más rápido que en la actualidad, en línea con la experiencia de otras profesiones. Se agrega una mayor dispersión salarial asociada a niveles distintos de habilidades y conocimientos, certificados a través de un sistema centralizado de pruebas, y a evaluaciones descentralizadas de desempeño. Los perfiles remuneracionales asociados a esas evaluaciones buscan nuevamente estar en línea con el desarrollo observado en otras profesiones.

4. Nuevas exigencias que aseguren mejoras educativas: Examen Inicial de Excelencia Pedagógica, evaluaciones de desempeño y otros requisitos.

Ahora bien, la evidencia comparada es clara en indicar que los aumentos de salarios no aseguran mejoras en los logros educativos. Se requiere, por tanto, establecer otras exigencias tanto a la entrada a la profesión docente como también durante la permanencia en la carrera. En este contexto se crea el Examen Inicial de Excelencia Pedagógica, mencionado anteriormente, que deberá ser aprobado por todos aquellos que quieran ejercer la profesión docente en el sector subvencionado, tanto municipal como particular. Se exigirá también haber rendido la PSU o su equivalente y haber egresado de una carrera acreditada. Esto apunta a que los futuros profesores sean

seleccionados dentro de aquellos con más capacidades. Asimismo, los mayores salarios sólo pueden justificarse si durante su carrera los docentes son sometidos a evaluaciones de desempeño más exigentes. Es razonable que éstas estén en manos de los directores que, a su vez, y gracias a la Ley 20.501, serán mejor seleccionados y estarán sometidos a mayores exigencias, de modo que al centro de los intereses de la escuela esté el aprendizaje de los estudiantes.

Pero un nuevo sistema de promoción y desarrollo profesional docente no puede sólo asociarse a cambios en las condiciones salariales, sino que debe extenderse a otros ámbitos. Por ejemplo, se requiere un nuevo proceso de selección de los docentes de escuelas y liceos municipales. Actualmente dicho proceso está regido por el Estatuto Docente, el que establece concursos públicos cuya evaluación está a cargo de Comisiones Calificadoras integradas por distintos actores, disolviendo las responsabilidades del director del establecimiento, olvidándose que éste es el responsable de la calidad de la educación y el líder de su plantel educativo. Además, se determinan en la ley los criterios a considerar en la evaluación de los candidatos, sin tomar en cuenta los requerimientos del establecimiento. El director tiene, por tanto, poca injerencia en la contratación de su planta docente, atribución que es propia de su cargo y que poseen los directores de establecimientos particulares. Esta situación es aún más grave si se consideran las dificultades que tiene un director para remover de su cargo a un docente de bajo desempeño, lo que se traduce en un sistema que otorga al trabajador estabilidad en su trabajo, pero, a la vez, pocas exigencias, desafíos y movilidad.

Otro punto clave en el desarrollo profesional docente, como se señalara anteriormente, tiene relación con la evaluación de desempeño. Actualmente, sólo las evaluaciones centralizadas tienen altas consecuencias para los docentes. Sin embargo, no es evidente que dichas evaluaciones resulten efectivas para identificar a los docentes de bajo desempeño. Llama la atención que, dado el perfil de los egresados de pedagogía, sólo 1,5 por ciento de los docentes evaluados en 2009 obtuviera un resultado

insatisfactorio y únicamente 28 docentes, equivalente a 0,17 por ciento de los docentes que debió evaluarse ese año, obtuvieran por tercera vez consecutiva una calificación insatisfactoria. La evidencia empírica indica que el desempeño de un docente en el aula es el mejor predictor de la calidad del docente. El director junto con su equipo técnico-pedagógico es quien está en mejores condiciones para evaluar el desempeño de sus docentes y eventualmente solicitar, en aras del interés de los estudiantes, que algunos dejen el establecimiento. En estas dimensiones es indispensable corregir algunos aspectos que la Ley de Calidad y Equidad no abordó apropiadamente. También ocurre que las asignaciones por mérito como la AEP y AVDI están vinculadas a los resultados en las evaluaciones centralizadas a cargo del Ministerio de Educación y poco dicen del desempeño efectivo en la sala de clases. Dada la rigidez de la estructura de remuneraciones de los docentes del sector municipal, la que está determinada en gran medida de forma central, sería conveniente desvincular las asignaciones por desempeño de las evaluaciones centralizadas y de esta forma empoderar realmente a los directores de los establecimientos, quienes son los responsables por el desempeño de las escuelas y liceos. Si bien el Estatuto Docente permite las evaluaciones descentralizadas y la vinculación de éstas a asignaciones complementarias determinadas por el sostenedor, la realidad indica que los recursos son escasos y los establecimientos tienen poco margen para asignar estos incentivos. Esta necesidad de avanzar hacia un sistema de evaluación más descentralizado no significa eliminar las evaluaciones centralizadas, pues éstas pueden ser un instrumento efectivo si se utilizan correctamente, como sucedería en el caso de acreditaciones de conocimientos y habilidades que den lugar a niveles de desarrollo profesional reconocidos a nivel nacional. Este proyecto avanza en esa dirección, entregando, además, información valiosa al Ministerio de Educación para el diseño de políticas públicas y para monitorear la calidad de los docentes.

La baja calidad de la formación inicial; el bajo rendimiento académico de los alumnos que ingresan a pedagogía; una estructura de remuneraciones rígida, que no premia el mérito y que está por debajo de otras profesiones

afines; una institucionalidad de la educación poco eficiente, donde, a pesar de los avances, aún existe difusión de responsabilidades y donde el director no tiene las atribuciones suficientes para desempeñar su cargo de forma efectiva; las dificultades para despedir a docentes de bajo desempeño y premiar a los de buen rendimiento; un financiamiento insuficiente; y un Estatuto Docente que no promueve la excelencia, son los principales problemas de la profesión docente en Chile.

5. Principales reformas promovidas por nuestro gobierno en materia de mejoras en la educación.

Para cambiar esta situación se requieren reformas que estimulen el ingreso y la retención a la profesión docente de personas con altas competencias y vocación, que promuevan el esfuerzo al interior de la profesión y el desarrollo profesional continuo, y que aseguren una formación inicial docente de calidad. Chile debe hacer un esfuerzo por subsanar la brecha que existe entre las remuneraciones de los profesores con las de otros profesionales afines y reformar la estructura salarial, flexibilizándola e incentivando de forma más decisiva el mérito, si pretende revertir la situación en que se encuentra la carrera docente y convertirla en una profesión atractiva.

Sin duda ello requiere de un mayor esfuerzo financiero, sin embargo este gobierno está determinado a avanzar en cuanto a los recursos otorgados a través de la subvención, como se planteara en el programa de gobierno. En efecto, ya se han realizado varios esfuerzos en esta línea como la ley 20.550 que incrementó en 21 por ciento la subvención escolar preferencial, otorgando mayores oportunidades a los alumnos prioritarios y ampliando las posibilidades de uso de esos recursos, entregando mayor autonomía a los establecimientos educacionales. Asimismo, se aprobó un incremento de un 9 por ciento del presupuesto educativo para 2012 y se encuentra actualmente en tramitación en el Congreso el proyecto de ley que, entre otros, eleva la subvención para la educación preescolar en 18,5 por ciento, aumenta el monto que reciben los estudiantes que asisten a 5° y 6° básico a

través de la subvención escolar preferencial para así igualarlo con el resto del ciclo, y duplica el aporte que reciben por esta misma vía quienes cursan desde 7° básico a 4° medio. Finalmente, y tal como se propone en el presente proyecto de ley, se continúa incrementando la subvención general que beneficiará a todos los estudiantes, avanzando en la meta de duplicar la subvención.

Todos los cambios propuestos deben realizarse considerando el contexto en el cual se desarrollará el sistema educativo. Desde el año 2012 Chile cuenta con una nueva institucionalidad que implementará el nuevo Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, principalmente a través de la Agencia de Calidad y Superintendencia de Educación, cuyo foco es elevar la calidad de todo el sistema escolar, a través de otorgar mayor información, responsabilizar a los actores por sus resultados y apoyar a aquellos establecimientos que no estén alcanzando estándares mínimos de calidad. En este contexto los directores escolares, además de responsabilizarse por su desempeño ante el jefe del departamento de administración de la educación municipal y éstos a su vez frente al Alcalde, deberán hacerlo ante todo el país, a través del sistema de aseguramiento. En efecto, todas las escuelas del país deberán lograr estándares mínimos para poder seguir recibiendo financiamiento por parte del Estado. Por el contrario, quienes no logren hacerlo deberán dejar de funcionar. Ello desincentiva todo tipo de conductas contrarias al mejoramiento de la calidad de la educación, puesto que las decisiones que sean tomadas en base a consideraciones diferentes al objetivo de elevar la calidad de la educación, ya sea en contratación, remuneraciones o despido, redundarán en el riesgo de cierre del establecimiento.

6. Nueva carrera docente.

Es en este escenario que este proyecto de ley propone una modernización de la actual carrera docente para los nuevos profesores que se incorporen a la dotación municipal, así como para los actuales docentes que decidan voluntariamente cambiarse, a través de mayores exigencias de los procesos de selección. Asimismo, crea un sistema de promoción y

desarrollo profesional del sector municipal basado en las habilidades, los conocimientos, la experiencia y el desempeño de los docentes, que reconoce y premia a través de remuneraciones competitivas en relación al resto de las profesiones universitarias afines.

El sistema de promoción y desarrollo profesional docente propuesto tiene un componente nacional, administrado por el Ministerio de Educación, que permite avanzar de nivel en base a los conocimientos y habilidades asociados a la profesión docente, los que son certificados centralmente. Cada nivel se asocia, a su vez, con mayores remuneraciones. Por otra parte, y en coherencia con la evidencia, el sistema cuenta con un componente descentralizado administrado por cada director, a través del cual se evalúa el desempeño en aula y en la escuela de cada docente. Sus resultados dan origen a bonos por desempeño, así como a la posibilidad de asumir mayores responsabilidades, sin que ello implique necesariamente dejar el aula. De esta manera se equilibran las necesidades centrales con las locales. El proyecto también otorga a los directores las atribuciones necesarias para hacer efectivo el nuevo sistema, permitiéndoles aplicar evaluaciones de desempeño a sus docentes y premiarlos o sancionarlos según sea su sistema, avanzando en mayor autonomía, tal como sucede en los sistemas de mejores resultados.

Finalmente, la legislación propuesta establece otras regulaciones que mejoran las condiciones laborales de los docentes. Así, se postula una disminución del porcentaje de horas lectivas dentro de la jornada, para que de esta manera los docentes cuenten con más tiempo para actividades no lectivas que deberían permitirles mejorar su desempeño.

El proyecto que se presenta a continuación se basa no sólo en la evidencia nacional e internacional respecto de las mejores prácticas asociadas a elevar la efectividad de la profesión docente, sino que recoge el esfuerzo que diferentes actores han realizado en cuanto a propuestas que apuntan al mismo objetivo. En particular, este

ministerio ha estudiado y considerado las propuestas del Panel de Expertos para una Educación de Calidad, convocado en 2010, el documento “Carrera profesional docente: un desafío para Chile” elaborado por el Ministerio de Educación en 2009, así como otras propuestas elaboradas por diferentes centros de estudios, académicos, expertos e instituciones de la sociedad civil, quienes han querido colaborar, a través de propuestas para elevar la efectividad de la profesión docente, en la mejora de la calidad y equidad de la educación que reciben los niños y jóvenes de Chile.

Estamos seguros que estos cambios lograrán elevar la valoración y prestigio de la profesión docente, haciendo de ésta una profesión atractiva, desafiante y exigente, que logrará atraer a las personas más talentosas a la profesión, y con ello, otorgará más y mejores oportunidades de desarrollo a todos los estudiantes de Chile, avanzando en asegurar calidad, efectividad y equidad del sistema escolar.

III. CONTENIDOS DEL PROYECTO.

El proyecto consta de cinco partes.

En la primera se introducen modificaciones a ciertas disposiciones del decreto con fuerza de ley Nº1 de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican, estableciendo el sistema de promoción y desarrollo profesional docente del sector municipal, los mecanismos de ingreso y selección a la dotación, la remuneración, los mecanismos de evaluación de los docentes y el término de la relación laboral.

En la segunda parte del proyecto se crea un examen que deberán rendir quienes quieran ejercer funciones docentes en establecimientos subvencionados y que medirá los conocimientos y habilidades de éstos. Será requisito aprobar dicho examen para ejercer en dicho sector.

En la tercera se introducen modificaciones a la ley N° 19.410 que tienen por objeto perfeccionar el sistema nacional de evaluación del desempeño de los establecimientos particulares subvencionados.

En la cuarta parte se modifica el decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1998, del Ministerio de Educación, sobre Subvención del Estado a Establecimientos Educacionales la que tiene por finalidad establecer un aumento en la subvención por escolaridad.

Por último se establece el régimen de entrada en vigencia y transición de las disposiciones del presente proyecto.

1. Modificaciones al Estatuto Docente.

a. Ejercicio de la función docente.

Se elevan las exigencias para ejercer las funciones docentes a los establecimientos educacionales que reciben subvención del Estado. Para incorporarse será necesario haber rendido la Prueba de Selección Universitaria o su equivalente, poseer un título de una carrera acreditada y haber aprobado el Examen Inicial de Excelencia Profesional Docente, entre otros requisitos.

b. Ingreso a la dotación municipal.

Se perfecciona el sistema de selección de los docentes titulares. Las vacantes se llenarán por concurso público en base a un perfil profesional determinado por el director del establecimiento en conjunto con el Jefe de la unidad técnico-pedagógica, que deberá ser ratificado por el sostenedor. Existirá una Comisión Calificadora de Concursos integrada por el director del establecimiento que corresponda a la vacante, el Jefe de la Unidad técnico-pedagógica del establecimiento y por un profesional que se desempeñe en cualquiera de los establecimientos del sector municipal de la comuna, elegido por el director. La comisión evaluará a los postulantes y seleccionará al docente que ocupará el cargo en concurso, que deberá ser finalmente ratificado por el sostenedor.

c. Niveles de desarrollo profesional docente.

Se establece un sistema de promoción y desarrollo profesional para los docentes del sector municipal, que rige para quienes se incorporen a la dotación, así como para los actuales docentes que optan por acogerse a las nuevas normas.

La carrera de los profesionales de la educación del sector municipal estará compuesta por cuatro niveles de desarrollo docente: Inicial, Preparado, Avanzado y Experto. Estos darán cuenta de sus conocimientos y habilidades, pudiendo acceder y mantenerse en ellos al aprobar la evaluación respectiva, a cargo del Ministerio de Educación, que certifica dichas competencias.

A cada nivel de desarrollo alcanzado corresponderá un perfil mínimo de remuneraciones, sin perjuicio de las compensaciones adicionales que defina cada sostenedor. Los docentes podrán mantener o descender de su nivel si no son capaces de reacreditar los conocimientos y las habilidades requeridas.

d. Remuneraciones

Los profesionales de la educación del sector municipal tendrán derecho a un ingreso mínimo docente que se complementará con una serie de asignaciones adicionales.

El ingreso mínimo docente considerará el número de horas contratadas, el nivel de desarrollo docente alcanzado y el tiempo durante el cual éstos hayan prestado servicio, ya sea en la educación municipal o particular.

Los profesionales de la educación del sector municipal gozarán de asignaciones complementarias al ingreso mínimo docente que serán de carácter imponible y tributable. Estas asignaciones son las de ejercicio en condiciones difíciles, de zona, de responsabilidad directiva, de desempeño docente y por necesidad del proyecto educativo.

La asignación de desempeño docente se determinará periódicamente por el sostenedor,

previo informe del director, y se entregará siempre a aquellos docentes evaluados dentro de las dos categorías de resultados más altas, según la evaluación de desempeño que realiza cada establecimiento. La asignación por necesidad del proyecto educativo también es determinada por el sostenedor.

e. Evaluaciones Docentes.

El desempeño de los docentes del sector municipal será evaluado por cada sostenedor a través del director del respectivo establecimiento. Por otra parte, el Ministerio de Educación estará a cargo de certificar los conocimientos y habilidades que poseen estos docentes. Estos últimos son requisito para avanzar dentro del sistema de promoción y desarrollo profesional del sector municipal.

Para certificar las habilidades y conocimientos de los profesionales que se desempeñan como docentes del sector municipal, el Ministerio de Educación aplicará un sistema de certificación. Aprobar la evaluación facultará al docente para acceder y avanzar en los niveles de desarrollo. Estos resultados también podrán ser considerados como antecedente en los concursos públicos de selección y orientarán a los sostenedores en el acceso a mayores responsabilidades para los docentes dentro del establecimiento educativo.

El desempeño del docente será medido por el director en conjunto con el Jefe de la Unidad Técnico-Pedagógica a través de un sistema de evaluación diseñado por el sostenedor en conjunto con los directores de los establecimientos públicos de la comuna. Los docentes que resulten bien calificados podrán verse beneficiados con la asignación de desempeño determinada por el sostenedor.

f. Disminución de las horas lectivas.

Con el propósito de mejorar las condiciones laborales de todos los docentes del sector subvencionado y mejorar la calidad de la formación que se entrega, el proyecto propone una disminución de las horas lectivas, las cuales no podrán exceder de 31 en los casos en que el docente hubiere sido designado en una jornada de 44 horas. El horario

restante será destinado a actividades curriculares no lectivas, permitiendo así una mejor preparación de las clases.

g. Término de la relación laboral

Como consecuencia de los nuevos instrumentos de evaluación de desempeño se confieren mayores atribuciones a los sostenedores y directores para que puedan conformar su equipo de trabajo. Esto permite establecer mecanismos de incentivos y de adecuada gestión del cuerpo docente, quedando facultado el sostenedor, a proposición del director del establecimiento, a poner término a la relación laboral de un docente cuyo desempeño no es el adecuado.

2. Examen Inicial de Excelencia Pedagógica.

Se crea el examen inicial de excelencia pedagógica, que deberán aprobar quienes quieran ejercer funciones docentes en el sector subvencionado por el Estado y que medirá los conocimientos y habilidades docentes.

El diseño, administración y fijación de los contenidos mínimos corresponderá al Ministerio de Educación. Sus contenidos serán públicos y anualmente se deberá dar a conocer al menos una de las formas de dicho examen con el objeto de garantizar su adecuada transparencia.

Los resultados del examen serán públicos y los costos asociados a su elaboración y aplicación serán de cargo del Ministerio de Educación.

3. Modificaciones a la ley N° 19.410.

Se perfecciona el sistema nacional de evaluación de desempeño con el propósito de adecuar ese instrumento a la nueva institucionalidad educacional creada en la ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación.

4. Modificaciones a las normas sobre Subvención del Estado a Establecimientos Educacionales.

Se modifica el decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1998, del Ministerio de Educación, sobre Subvención del Estado a Establecimientos Educacionales, con el objeto de aumentar por los próximos diez años la subvención general por alumno en 25%, implicando un incremento de los recursos para hacer efectivo el nuevo sistema de promoción y desarrollo profesional docente, que permite atraer y premiar a los profesionales de excelencia en el aula.

5. Disposiciones transitorias.

La presente ley regirá desde el 1° de marzo del año siguiente a su publicación. El sistema de promoción y desarrollo profesional del sector municipal se aplicará a todos los profesionales de la educación que, a partir del 1° de marzo del año subsiguiente de la publicación de la ley, se incorporen por primera vez a la dotación de establecimientos educacionales del sector municipal. Los docentes en ejercicio se regirán por las normas vigentes actualmente, sin perjuicio que podrán voluntariamente optar por someterse a las normas del sistema de promoción y desarrollo profesional del sector municipal aplicándoseles éste íntegramente.

En mérito de lo expuesto someto a vuestra consideración el siguiente

P R O Y E C T O D E L E Y:

“Artículo Primero.- Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley Nº1 de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que lo complementan y modifican:

1) Reemplázase la letra a) del inciso tercero del artículo 7 bis por la siguiente:

“En el ámbito administrativo: organizar, supervisar y evaluar el trabajo de los docentes y del personal regido por la ley Nº 19.464. En el ejercicio de estas facultades podrá proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubieren resultado mal evaluados según lo establecido en el artículo 66 de esta ley; proponer al sostenedor el personal a contrata y de reemplazo, tanto docente como regido por la ley Nº 19.464; designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 c) de esta ley; liderar el proceso de selección de los profesores titulares destinados a ese establecimiento; presentar al sostenedor la distribución de las asignaciones complementarias señaladas en los artículos 59 y 60; y promover una adecuada convivencia en el establecimiento.”.

2) Reemplázase en el artículo 8° la frase “y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes.” por la siguiente **“**y otras similares que pueda requerir el establecimiento, las que serán determinadas por cada sostenedor.”.

3) Reemplázase el inciso primero del artículo 20 por el siguiente:

“Artículo 20.- El ingreso de los profesionales de la educación al sistema de promoción y desarrollo profesional docente del sector municipal se realizará mediante la incorporación a su dotación.”.

4) Incorpórase el siguiente inciso final nuevo al artículo 21:

“El Ministerio de Educación, a través de un reglamento, fijará los rangos respecto de las horas docentes por alumno necesarias para cada caso señalado en el inciso segundo.”.

5) Agrégase el siguiente artículo 23 nuevo:

“Artículo 23.- Las Municipalidades y Corporaciones Educacionales deberán realizar los ajustes a que se refiere el artículo anterior para mantener un equilibrio entre el ingreso total por subvenciones y el gasto generado por la provisión del servicio municipal. El municipio podrá aportar fondos extraordinarios, si así lo desea, documentando públicamente su destino.

Si no se produjese el equilibrio mencionado en el inciso anterior y eso significara que el sostenedor incurriese en el incumplimiento del pago de las remuneraciones, cotizaciones previsionales y de salud, sus

establecimientos no podrán postular a los programas que determine un reglamento del Ministerio de Educación, suscrito por el Ministro de Hacienda, mientras se mantenga dicha situación, lo que deberá ser acreditado por la Superintendencia de Educación, según el procedimiento establecido en los artículos 66 y siguientes de la ley N° 20.529. Lo anterior es sin perjuicio de las demás sanciones a las que se vea afecto.

Corresponderá a la Superintendencia de Educación certificar que el sostenedor ha dado total solución al incumplimiento del inciso anterior a fin de poder acceder nuevamente a los recursos no permanentes ya señalados.”.

6) Incorpórase en el artículo 24 los siguientes números 6, 7 y 8:

“6.- Haber aprobado el examen inicial de excelencia profesional docente.

7.- Haber rendido la Prueba de Selección Universitaria o su equivalente, según corresponda.

8.- En el caso de los profesionales que posean título de profesor o educador concedido por universidades o institutos profesionales, haberse titulado de una carrera o programa acreditado según la ley 20.129.”.

7) Incorpórase al inciso final del artículo 26, después de la palabra “directivas” y antes del punto final (.) la frase “y técnico-pedagógicas”.

8) Modifícase el artículo 27 de la siguiente manera:

a) Elimínase en el inciso primero la expresión “de antecedentes”.

b) Incorpóranse los siguientes incisos segundo y tercero:

“Corresponderá al director del respectivo establecimiento, con acuerdo del Jefe de la Unidad Técnico Pedagógica o quien cumpla dicho rol, definir el perfil profesional del cargo vacante, en base a las necesidades del proyecto educativo que se desee implementar. Este perfil deberá considerar la remuneración asociada al cargo y será ratificado por el sostenedor previo a efectuar la convocatoria.

El Ministerio de Educación creará un banco de perfiles profesionales que deberán estar siempre disponibles en su página web.”.

9) Agrégase al artículo 28 la siguiente frase a continuación del primer punto seguido (.):

”Junto con esto y a través de la página web de la respectiva Municipalidad, si la tuviera, se deberá dar a conocer, entre otros, el perfil profesional definido para el cargo, los plazos de postulación y las bases del concurso.”.

10) Reemplázase el artículo 31 por el siguiente:

“Artículo 31.- Deberá existir una Comisión Calificadora de Concursos que estará integrada por:

a) El Director del establecimiento que corresponda a la vacante concursable.

b) El Jefe de la Unidad Técnico-Pedagógica del respectivo establecimiento. En caso de no existir este cargo en el establecimiento deberá ser reemplazado por un profesional de la educación que desempeñe funciones técnico-pedagógicas, a elección del Director.

c) Un profesional que se desempeñe en cualquiera de los establecimientos del sector municipal de la comuna, elegido por el Director indicado en la letra a).

Los miembros de la Comisión Calificadora, una vez conocida la nómina de postulantes, deberán advertir si existe vínculo de parentesco que los una con alguno de los postulantes hasta el segundo grado de consanguinidad y tercero por afinidad. En caso de producirse esta situación, el miembro de la Comisión deberá inhabilitarse de la toma de decisiones siendo reemplazado en su puesto, mientras dure la inhabilidad, según lo establecido en el reglamento.

El secretario municipal de la respectiva comuna actuará como ministro de fe.

Un reglamento establecerá las normas de constitución y funcionamiento de estas comisiones.

Los Departamentos de Administración de Educación Municipal o Corporaciones Municipales, respectivamente, deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos formales de postulación y los demás establecidos en la convocatoria.

La Comisión verificará que los postulantes se adecuen al perfil profesional definido para el cargo y asignará un puntaje para cada postulante de acuerdo a la ponderación establecida en las bases del concurso, debiendo emitir un informe que contenga la nómina de no más de cinco preseleccionados, quienes deberán ocupar los primeros lugares ponderados en el concurso. De esta nómina, la Comisión propondrá al sostenedor el nombre de uno cualquiera de los preseleccionados para ocupar el cargo en concurso. Asimismo, la Comisión podrá declarar desierto el concurso por razones fundadas.

El sostenedor deberá ratificar al candidato seleccionado por la Comisión dentro de 5 días desde la recepción de la propuesta. Vencido el plazo, sin que el sostenedor se hubiese pronunciado, se entenderá por ratificado el nombramiento y su incorporación a la dotación.

Sólo podrá rechazarse el nombramiento, dentro del plazo señalado en el inciso precedente, por razones fundadas en la falta de adecuación de las competencias del seleccionado al perfil profesional requerido para el cargo, las cuales deberán constar por escrito. En este caso la Comisión deberá proponer un nuevo candidato, seleccionado de la misma nómina a que hace referencia el inciso sexto de este artículo.”.

11) Reemplázase en el inciso primero del artículo 31 bis la frase “haber sido evaluado como profesor de desempeño destacado, de acuerdo en la evaluación del artículo 70 de esta ley” por “ser un docente destacado según el reglamento de esta ley”.

12) Agrégase al inciso primero del artículo 33 a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido, la siguiente frase “Vencido el plazo y habiéndose negado el nuevo director a la suscripción de dicho documento, cesará en sus funciones inmediatamente sin derecho a indemnización alguna.”.

13) Agrégase al inciso primero del artículo 34 F a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido, la siguiente frase “Vencido el plazo y habiéndose negado el nuevo Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal la suscripción de dicho documento, cesará en sus funciones inmediatamente sin derecho a indemnización alguna.”.

14) Reemplázase el inciso segundo del artículo 34 G por el siguiente:

“Esta asignación se aplicará sobre el producto que resulte entre las horas contratadas y el valor hora mínimo para el nivel de desarrollo inicial, sin considerar los incrementos por años de experiencia. La asignación alcanzará los siguientes porcentajes mínimos de acuerdo a la matrícula municipal total de la comuna. En caso de que ésta sea de 399 o menos alumnos, será de 25%; en caso de que sea de entre 400 y 799 alumnos, la asignación será de 75%; en caso de que sea de entre 800 a 1.199 alumnos, dicha asignación será de 150%; y si tuviese una matrícula total de 1.200 o más alumnos, será de 200%.”.

15) Reemplázase el encabezado del Párrafo III del Título III por el siguiente:

“Párrafo III

Derechos y deberes del personal docente”.

16) Reemplázase el artículo 35 por el siguiente:

“Artículo 35.- Los profesionales de la educación tendrán derecho a la remuneración que establece el Párrafo V del presente Título.”.

17) Reemplázase en el inciso final del artículo 40 el número “48” por “53”.

18) Agrégase el siguiente artículo 43 bis:

“Artículo 43 bis: Los profesionales de la educación deberán cumplir la jornada de trabajo, desempeñar sus funciones docentes en forma regular y continua y orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento del proyecto educativo del establecimiento.”.

19) Agrégase el siguiente artículo 43 ter:

“Artículo 43 ter: Los profesionales de la educación deberán someterse a las evaluaciones establecidas en los artículos 49, 64 y 66 de la presente ley.”.

20) Reemplázase el Párrafo IV del Título III por el siguiente:

“Párrafo IV

De los niveles de promoción y desarrollo profesional docente del sector municipal

Artículo 47.- La carrera de los profesionales que forman parte de la dotación municipal estará compuesta por cuatro niveles de promoción y desarrollo profesional docente, que dan cuenta de los conocimientos y las habilidades alcanzadas.

Los niveles de desarrollo profesional docente son el Inicial, Preparado, Avanzado y Experto. Un reglamento del Ministerio de Educación, suscrito además por el Ministro de Hacienda, definirá el perfil asociado a cada uno de estos niveles, los cuales deberán contener las habilidades y conocimientos requeridos para acceder a ellos.

Artículo 48.- Los docentes que se incorporan por primera vez al sector municipal ingresarán al nivel de desarrollo inicial. Se mantendrán en este nivel quienes no logren una calificación suficiente para acceder a los niveles superiores de desarrollo docente, en virtud de la evaluación establecida en el artículo 64.

Cumplidos dos años en este nivel de desarrollo, el docente estará habilitado para acceder al nivel de desarrollo siguiente, cumpliendo los demás requisitos que establece la ley. Con todo estará obligado a evaluarse para acceder al siguiente nivel de desarrollo cada cuatro años.

Artículo 49.- Para alcanzar los niveles de preparado, avanzado y experto, los docentes deberán demostrar que poseen los años de experiencia que los habilitan para dar el examen correspondiente, y los conocimientos y habilidades asociados a cada nivel, mediante la evaluación respectiva, en virtud de lo establecido en el artículo 64.

El tiempo mínimo de permanencia en los niveles preparado y avanzado será de cuatro años consecutivos, respectivamente. Antes de esto, el docente no podrá rendir la evaluación que lo faculta para acceder al nivel de desarrollo siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, los docentes que acrediten el ejercicio previo de la profesión y se incorporen por primera vez a una dotación municipal deberán rendir la evaluación habilitante para acceder al nivel de desarrollo profesional que le corresponda. Para estos efectos serán necesarios acreditar 2 años de experiencia docente para rendir la evaluación del nivel preparado, 6 años para la de avanzado y 10 para la de experto.

Los profesionales de la educación que se encuentren en estos niveles de desarrollo profesional deberán rendir al momento de su incorporación cada cinco años una evaluación de reacreditación que les permita certificar que conservan los conocimientos y habilidades asociados al nivel en que se encuentran. Esta evaluación se regulará en el reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 64. Aquellos docentes que aprueben dicha evaluación se mantendrán en su nivel de desarrollo, por el contrario, quienes reprueben descenderán de nivel. Este plazo se contabilizará a partir del ingreso del docente al nivel respectivo.

Artículo 50.- A cada nivel de desarrollo alcanzado corresponderá un perfil mínimo de remuneraciones, sin perjuicio de las asignaciones adicionales que defina cada sostenedor.

21) Intercálanse los Párrafos V y VI del Título III, pasando el actual Párrafo V a ser Párrafo VII y el actual Párrafo VII a ser Párrafo VIII:

"Párrafo V

De las remuneraciones

a. Del Ingreso definido para cada nivel de desarrollo

Artículo 51.- Los profesionales de la educación del sector municipal recibirán un ingreso mínimo docente, que considerará el número de horas contratadas, el nivel de desarrollo docente alcanzado y el tiempo durante el cual hayan prestado servicio en la educación municipal o particular.

Tendrán también derecho a las asignaciones que se fijan en esta ley y las contempladas en otras normas.

Artículo 52.- El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación que se encuentren en el nivel de desarrollo inicial será de $13.636 mensuales, el valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación que se encuentren en el nivel de desarrollo preparado será de $15.301 mensuales, el valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación que se encuentren en el nivel de desarrollo avanzado será de $21.637 mensuales y el valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación que se encuentren en el nivel de desarrollo experto será de $26.863 mensuales.

Artículo 53.- El ingreso mínimo docente para cada nivel de desarrollo se calculará en base al producto que resulte de la multiplicación del valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley a cada nivel de desarrollo y el número de horas para las cuales haya sido contratado.

Para el docente clasificado en inicial el valor mínimo de la hora cronológica se incrementará en una tasa de 2,23% cada dos años, con un tope de 33,45%. En las demás categorías, cada dos años y con un tope de 30, se incrementará el valor mínimo de la hora cronológica considerando los años de servicio del docente por los factores establecidos en la siguiente tabla:

Bienios de Servicio	Nivel Preparado	Nivel Avanzado	Nivel Experto
1	1	-	-
2	1,115	-	-
3	1,230	1	-
4	1,318	1,060	-
5	1,406	1,119	1
6	1,477	1,175	1,052
7	1,552	1,235	1,105
8	1,611	1,281	1,147
9	1,651	1,314	1,176
10	1,693	1,347	1,205
11	1,714	1,363	1,220
12	1,735	1,381	1,236
13	1,757	1,398	1,251
14	1,768	1,407	1,259
15	1,779	1,415	1,267

Tratándose de los profesionales habilitados para ejercer la profesión docente en virtud del artículo 46 letra g) de la Ley General de Educación, su experiencia profesional se considerará para los efectos de determinar el incremento por años de servicio en el valor mínimo de la hora cronológica.

Un reglamento del Ministerio de Educación suscrito por el Ministerio de Hacienda, especificará el procedimiento para la acreditación de los años de servicio

efectivamente prestados, así como la forma para determinar la equivalencia de los años de experiencia laboral de los profesionales señalados en el inciso anterior.

Artículo 54.- El valor mínimo de la hora cronológica de cada nivel de desarrollo se reajustará según la variación que experimente la Unidad de Subvención Educacional.

b. De las asignaciones complementarias

Artículo 55.- Los profesionales de la educación del sector municipal gozarán de asignaciones complementarias al ingreso mínimo docente.

Las asignaciones contempladas en este párrafo son imponibles y tributables.

Artículo 56.- La asignación por ejercicio en condiciones difíciles corresponderá a los profesionales de la educación que ejerzan sus funciones en establecimientos que sean calificados como de ejercicio difícil por razones de ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza u otras características análogas. Esta asignación podrá alcanzar hasta 25% del producto que resulte entre las horas contratadas y el valor hora mínimo para el nivel de desarrollo inicial, sin considerar los incrementos por años de experiencia.

Los criterios para determinar que un establecimiento sea declarado de ejercicio en condiciones difícil y se dé así origen al pago de la asignación por ejercer en estas condiciones a su personal, son los siguientes:

a) Aislamiento geográfico: clima particularmente adverso, distancia, dificultades de movilización y comunicación respecto a centros urbanos de relevante importancia administrativa, económica y cultural.

b) Ruralidad efectiva: aquellas que obligan al profesor a residir en un medio ambiente propiamente rural, y

c) El especial menoscabo o particular condición del tipo de población atendida: alumnos y comunidades en situación de extrema pobreza, dificultades de acceso o inseguridad en el medio urbano, y alumnos o comunidades bilingües o biculturales.

El reglamento fijará los grados en que se presenten las condiciones referidas en forma particularmente difícil y sus equivalencias en porcentaje de la asignación, además de los procedimientos correspondientes.

Corresponderá a cada Departamento de Administración Educacional Municipal proponer en forma priorizada, conforme a los criterios y disposiciones del Reglamento, los establecimientos que darán derecho a percibir la asignación por ejercicio en condiciones difíciles. El Municipio respectivo presentará dicha proposición a la Secretaría Regional Ministerial de Educación, la cual determinará cada dos años los establecimientos de desempeño difícil y los grados de dificultad respectivos, conforme al procedimiento que establezca el reglamento, según criterios objetivos de calificación, tanto a nivel nacional como regional, considerando los antecedentes proporcionados por las Municipalidades.

Artículo 57.- En las localidades donde la subvención estatal a la educación se incremente por concepto de zona conforme a lo establecido en el artículo 11 del decreto con fuerza de ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992, el producto de las horas contratadas por el valor hora mínimo para el nivel inicial, sin considerar los incrementos por años de experiencia, se complementará con una cantidad adicional, que se pagará con cargo a dicho incremento y en un porcentaje equivalente a 80%.

Este complemento adicional no implicará aumento de la multiplicación que resulte de las horas contratadas por el valor hora mínimo para el nivel inicial, sin considerar los incrementos por años de experiencia ni de ninguna asignación que perciban los profesionales de la educación.

La aplicación de los dos incisos precedentes en ningún caso significará mayor gasto para el sostenedor por sobre la cantidad global que le corresponde percibir por concepto de incremento de la subvención estatal por zona, en el año de que se trate.

Artículo 58.- La asignación de responsabilidad directiva corresponderá recibirla a quienes desempeñen funciones directivas en los establecimientos educacionales del sector municipal.

Esta asignación alcanzará, a lo menos, los siguientes porcentajes calculados sobre el producto que resulte entre las horas contratadas y el valor hora mínimo para el nivel de desarrollo inicial sin considerar los incrementos por años de experiencia: 25% en el caso de los directores de establecimientos educacionales y 20% en el caso del Jefe de la Unidad Técnico Pedagógica y de las demás funciones directivas.

Para determinar el porcentaje, el Departamento de Administración de la Educación o la Corporación Educacional respectiva tendrá en cuenta, entre otras, la matrícula y la jerarquía interna de las funciones directivas de cada establecimiento.

Tratándose de establecimientos educacionales con una matrícula superior a 150 alumnos e inferior a 400, la asignación mínima del director será de 30%. Tratándose de establecimientos educacionales con una matrícula total de entre 400 y 799 alumnos, la asignación mínima para su director será de 37,5%. Si el establecimiento tuviese una matrícula total de 800 a 1.199 alumnos, dicha asignación será de al menos 75% y si tuviese una matrícula total de 1.200 o más alumnos, será de al menos 100%.

La asignación establecida en el inciso anterior se calculará anualmente considerando el promedio de la asistencia media del año anterior que reciba subvención escolar.

Los establecimientos educacionales de alta concentración de alumnos prioritarios recibirán las siguientes asignaciones adicionales: En los establecimientos educacionales con una matrícula total de entre 400 y 799 alumnos, la asignación para su director será de 37,5%. Si el establecimiento tuviese una matrícula total de 800 a 1.199 alumnos, dicha asignación será de 75%, y si tuviese una matrícula total de 1.200 o más alumnos, será de 100%. Para estos efectos, se entenderá por establecimiento educacional de alta concentración de alumnos prioritarios aquellos que tengan, al menos, 60% de concentración de alumnos prioritarios de acuerdo a la ley N° 20.248, hayan o no suscrito el convenio de igualdad de oportunidades y excelencia educativa a que se refiere dicha ley.

En ningún caso los profesionales que desempeñen cargos directivos en un establecimiento educacional podrán percibir asignaciones mayores a las del director del mismo establecimiento.

Artículo 59.- La asignación de desempeño docente se determinará anualmente por el sostenedor, previo informe del director del establecimiento respectivo, en base a la evaluación de desempeño que deberá realizar según lo establecido en el artículo 66 de la presente ley. Esta asignación se otorgará por razones fundadas en el mérito y se establecerá para los profesionales de la educación de uno o más de los establecimientos de la respectiva comuna.

Corresponderá al director de cada establecimiento proponer al sostenedor la nómina de los beneficiarios por categoría.

Los docentes evaluados dentro de las dos primeras categorías de resultados, establecidas previamente por el sostenedor de cada dotación municipal, recibirán por concepto de esta asignación de desempeño un incremento de su ingreso mínimo docente. Aquellos docentes que se encuentren en las

últimas dos categorías de resultados no podrán percibir dicho incremento a través de esta asignación.

El valor mínimo de la asignación que reciban los docentes clasificados en la categoría de resultados más alta estará determinado por el monto que les permitan alcanzar una remuneración final determinada por el producto de las horas contratadas y el valor hora mínimo para el nivel de desarrollo inicial, sin considerar los incrementos por años de experiencia, aplicándoles los respectivos factores:

Bienios de servicio	Factor
0	1,26
1	1,55
2	1,86
3	2,08
4	2,30
5	2,41
6	2,54
7	2,67
8	2,77
9	2,84
10	2,91
11	2,94
12	2,98
13	3,02
14	3,04
15 y más	3,06

El valor de la asignación de la categoría restante deberá ajustarse al presupuesto dispuesto por el sostenedor a estos fines.

Artículo 60.- El sostenedor podrá establecer, previo informe del director del establecimiento respectivo, incrementos a las asignaciones establecidas por esta ley o asignaciones especiales de incentivo profesional, de acuerdo con los factores que se determinen en los reglamentos que al efecto dicte cada municipalidad con el propósito de estimular a docentes cuyas especiales características o especificidad de sus funciones

constituyan un aporte al desarrollo del proyecto educativo del establecimiento.

La asignación establecida en el presente artículo podrá otorgarse a uno o más docentes de uno o más establecimientos de su dependencia.

Artículo 61.- Los profesionales de la educación que presten sus servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal tendrán derecho a conservar el nivel de desarrollo profesional alcanzado y sus años de servicio en otra localidad.

Las asignaciones de ejercicio en condiciones difíciles, de zona y de responsabilidad directiva solamente mantendrán sus condiciones previas, si el nuevo empleo da derecho a percibirlas.

El nuevo empleador no estará obligado a considerar las demás asignaciones que el docente hubiese percibido previamente.

Artículo 62.- A los profesionales de la educación que hubieren jubilado y que se incorporen a una dotación docente no les serán aplicable los años servidos previos a la jubilación para el cálculo del ingreso mínimo docente.

Párrafo VI

De las evaluaciones Docentes

Artículo 63.- El desempeño de los docentes del sector municipal será evaluado por cada sostenedor a través del director del respectivo establecimiento. Por su parte, el Ministerio de Educación estará a cargo de certificar los conocimientos y habilidades de estos docentes como requisito para avanzar en el sistema de promoción y desarrollo profesional docente.

Artículo 64.- Establécese un sistema de certificación de las habilidades y conocimientos de los profesionales de la educación que se desempeñen como docentes del sector municipal.

Corresponderá al Ministerio de Educación la coordinación técnica para la adecuada aplicación de los procesos de certificación.

El sistema de evaluación, de acuerdo al nivel de desarrollo, tendrá por objeto medir las habilidades y los conocimientos de los docentes. La aprobación de la evaluación correspondiente facultará al docente para acceder al tramo siguiente del sistema de promoción y desarrollo profesional docente.

Los resultados de cada evaluación podrán ser considerados como antecedentes en los concursos públicos de selección y orientarán el acceso a mayores responsabilidades dentro del establecimiento educativo.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Educación, suscrito además por el Ministro de Hacienda, establecerá los procedimientos, la periodicidad, los plazos y los demás aspectos técnicos del sistema de evaluación docente y las normas objetivas que permitan a los profesionales de la educación, a los municipios respectivos y a los establecimientos educacionales tomar conocimiento pormenorizado de los resultados de la evaluación.

Artículo 65.- Cada siete años el sistema de certificación de las habilidades y conocimientos de los profesionales de la educación que se desempeñen como docentes del sector municipal deberá ser auditado por una entidad externa.

Artículo 66.- Cada sostenedor del sector municipal deberá crear y administrar un sistema de evaluación de desempeño de los docentes de su dotación, que deberá encontrarse regulado en un reglamento dictado por la municipalidad. El diseño de este sistema de evaluación deberá realizarse en conjunto con los directores de los establecimientos educacionales de la comuna.

Los resultados de dicha evaluación deberán agrupar a los docentes de la dotación comunal en cuatro categorías. La categoría de desempeño más alta no podrá concentrar a más de 20% de la dotación comunal. La categoría siguiente deberá agrupar entre 30% y 40% de la dotación, y la tercera no podrá exceder 35% de la misma. Los docentes agrupados en las dos últimas categorías no podrán recibir la asignación por desempeño.

Los criterios y la forma de ponderar los resultados de la evaluación deberán ser transparentes y estar a disposición de los miembros de la comunidad escolar. Estos contemplarán, entre otros, la medición de factores tales como habilidades personales, conductas de trabajo, conocimientos disciplinarios, planificación, desempeño en aula y nivel de aprendizaje de los alumnos.

El Ministerio de Educación tendrá a disposición de los sostenedores un banco con diferentes sistemas e instrumentos de evaluación.

Estas evaluaciones serán aplicadas por el director del establecimiento, en conjunto con el Jefe de la Unidad Técnico Pedagógica, quienes podrán incorporar a otros profesionales de la dotación; y deberá efectuarse anualmente.

Asimismo, ésta podrá realizarse a través de terceros, debiendo ser visada por el Director y Jefe de la Unidad Técnico Pedagógica.

Esta evaluación servirá de base para determinar la asignación de desempeño docente establecida en el artículo 59.”.

22) Reemplázase en el artículo 69 en su inciso segundo el guarismo “33” por “31”, y en el inciso cuarto el guarismo “32” por “30”.

23) Modifícase el artículo 72 de la siguiente manera:

a) Elimínase la letra g).

b) Reemplázase en la letra l) el número “70” por el número “66” y elimínase la frase final.

c) Agrégase la siguiente letra m) y n):

“m) Por negarse a las evaluaciones de reacreditación de conocimientos y habilidades que señala el artículo 49 y la de desempeño que establece el artículo 66.

n) Por no acceder al nivel de desarrollo preparado luego de ocho años consecutivos en el nivel inicial.”.

d) Elimínase el inciso segundo.

24) Elimínase el inciso segundo del artículo 73, cambiando los demás su orden correlativo.

25) Modifícase el artículo 73 bis de la siguiente forma:

a) Reemplázase la letra “g)” por la letra “n)”.

b) Elimínase el inciso tercero.

c) Reemplázase en el inciso cuarto la expresión “el artículo 70” por “los artículos 49 y 66”.

d) Agrégase el siguiente inciso final:

“Con todo, el bono a que se refiere el inciso primero precedente en ningún caso podrá ser superior al equivalente de un mes por cada año de servicio.”.

26) Agrégase al artículo 78 el siguiente inciso final:

“Para efectos de la contratación de profesionales de la educación en el sector particular subvencionado, éstos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1.- Haber aprobado el examen inicial de excelencia profesional docente.

2.- Haber rendido la Prueba de Selección Universitaria o su equivalente, según corresponda.

3.- En el caso de los profesionales que posean título de profesor o educador concedido por universidades o institutos profesionales, haberse titulado de una carrera o programa acreditado según la ley 20.129.”.

27) Reemplázase en el artículo 80 en su inciso primero el guarismo “33” por “31”, y en el inciso segundo el guarismo “32” por “30”.

28) Reemplázase en el artículo 83 la expresión “al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley”

por “al valor hora mínimo establecido para el nivel de desarrollo inicial”.

29) Reemplázase en el artículo 84 los números “50” por “56”.

30) Intercálase en el inciso segundo del artículo 88 entre la palabra “ley” y la coma (,) la siguiente frase “o del Párrafo V del Título III”.

31) Derógase el artículo 5° transitorio.

Artículo Segundo.- Créase un examen, que se denominará examen inicial de excelencia profesional docente, que deben rendir quienes quieran ejercer funciones docentes en establecimientos educaciones regidos por el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación. El examen medirá conocimientos y habilidades docentes que permitan el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje definidos en las bases curriculares.

Los establecimientos educacionales regidos por el decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1998, del Ministerio de Educación, sobre Subvención del Estado a Establecimientos Educacionales y los regidos por el DL 3.166 de 1980 sólo podrán contratar, en cualquier calidad jurídica y modalidad, profesionales de la educación que hayan obtenido, de conformidad a lo que establezca el reglamento, la puntuación mínima requerida en dicho examen.

El diseño, administración y fijación de los contenidos mínimos del examen corresponderá al Ministerio de Educación, quien podrá realizarlo directamente o bien celebrar convenios para la elaboración del mismo con instituciones externas.

Los contenidos del examen serán públicos y anualmente se deberá dar a conocer al menos una de las formas de dicho examen, con el objeto de garantizar su adecuada transparencia.

Los resultados del examen serán públicos y deberán ser dados a conocer anualmente de manera agregada por institución formadora y por carrera o programa. Sin perjuicio de lo anterior, las instituciones mencionadas podrán conocer los resultados individuales de sus alumnos, los que deberán mantener en reserva.

Los resultados individuales de cada evaluado serán informados a cada uno de ellos.

La totalidad de los costos asociados a la elaboración y aplicación de este examen serán de cargo del Ministerio de Educación. El monto de este aporte fiscal será fijado anualmente en la ley de Presupuestos del Sector Público.

Un reglamento, dictado por el Ministerio de Educación establecerá los criterios generales destinados a garantizar la objetividad, transparencia, adecuada publicidad y administración del examen, la oportunidad y forma de entrega de los resultados y, en general, toda otra materia relacionada con su aplicación. Asimismo, el reglamento determinará la puntuación

mínima requerida, ya sea a través de una nota, calificación, porcentaje u otro factor análogo de medición, para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo de este artículo.

Cada cinco años este examen deberá ser auditado por una institución o panel de expertos, y que no se encontrasen involucrados en el proceso de diseño e implementación del proceso.

Artículo Tercero.- Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley N° 19.410:

1) Modifícase la letra b) del artículo 15 agregando la siguiente frase a continuación de la coma (,) que sigue a la palabra “regional”:

“que se encuentren en las categorías de desempeño alto o medio según lo establecido en la ley N° 20.529,”.

2) Reemplázase la letra c) del artículo 16 por la siguiente:

“c) Calidad, que se determinará de acuerdo a la ordenación que corresponda al establecimiento en virtud de la ley 20.529. Sólo podrán recibir esta asignación los establecimientos que hayan sido ordenados como desempeño alto o medio.”.

3) Elimínase las letras d), e) y f) del artículo 16.

Artículo Cuarto.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1998, del Ministerio de Educación, sobre Subvención del Estado a Establecimientos Educacionales:

1) Modifícase el artículo 9°, en el siguiente sentido:

a) Increméntase en los incisos primero y noveno el valor de la subvención educacional en U.S.E., para cada modalidad y nivel de enseñanza, desde el año 2014 al 2023 respectivamente, multiplicando los valores vigentes al 2012 por los siguientes factores: 1,06331; 1,11254; 1,14474; 1,16958; 1,17933; 1,19212; 1,20524; 1,22058; 1,23712; 1,25671; debiendo ajustarse el valor de la subvención en U.S.E. factor artículo 9° (incluye incrementos fijados por las leyes N°s. 19.662 y 19.808), según corresponda.

b) Reemplázase en el inciso undécimo el guarismo “7,39674” durante el año 2014 por el guarismo “7,91253”; durante el año 2015 por el guarismo “8,31356”; durante el año 2016 por el guarismo “8,57589”; durante el año 2017 por el guarismo “8,77825”; durante el año 2018 por el guarismo “8,85768”; durante el año 2019 por el guarismo “8,96187”; durante el año 2020 por el guarismo “9,06876; durante el año 2021 por el guarismo “9,19373”; durante el año 2022 por el guarismo “9,32847”, y a partir del año 2023 por el guarismo “9,48807”.

c) Reemplázase en el inciso undécimo el guarismo “8,14665” durante el año 2014 por el guarismo “8,66244”; durante el año 2015 por el guarismo “9,06347”; durante el año 2016 por el guarismo “9,32580”; durante el año 2017 por el guarismo “9,52816”; durante el año 2018 por el guarismo “9,60759”; durante el año 2019 por el guarismo “9,71178”; durante el año 2020 por el guarismo “9,81867”; durante el año 2021 por el guarismo “9,94364”; durante el año 2022 por el guarismo “10,07838”, y a partir del año 2023 por el guarismo “10,23798”.

d) Reemplázase en el inciso undécimo el guarismo “6,33267” durante el año 2014 por el guarismo “6,78109”; durante el año 2015 por el guarismo “7,12974”; durante el año 2016 por el guarismo “7,35780”; durante el año 2017 por el guarismo “7,53373”; durante el año 2018 por el guarismo “7,60279”; durante el año 2019 por el guarismo “7,69338”; durante el año 2020 por el guarismo “7,78630”; durante el año 2021 por el guarismo “7,89495”; durante el año 2022 por el guarismo “8,01209”, y a partir del año 2023 por el guarismo “8,15084”.

e) Reemplázase en el inciso undécimo el guarismo “7,08258” durante el año 2014 por el guarismo “7,53100”; durante el año 2015 por el guarismo “7,87965”; durante el año 2016 por el guarismo “8,10771”; durante el año 2017 por el guarismo “8,28364”; durante el año 2018 por el guarismo “8,35270”; durante el año 2019 por el guarismo “8,44329”; durante el año 2020 por el guarismo “8,53621”; durante el año 2021 por el guarismo “8,64486”; durante el año 2022 por el guarismo “8,76200”, y a partir del año 2023 por el guarismo “8,90075”.

2) Modifícase el artículo 12, en el siguiente sentido:

a) Reemplázase en el inciso cuarto el guarismo “55,32110” durante el año 2014 por el guarismo “59,15180”; durante el año 2015 por el guarismo “62,13025”; durante el año 2016 por el guarismo “64,07849”; durante el año 2017 por el guarismo “65,58142”; durante el año 2018 por el guarismo “66,17134”; durante el año 2019 por el guarismo “66,94519”; durante el año 2020 por el guarismo “67,73900”; durante el año 2021 por el guarismo “68,66714”; durante el año 2022 por el guarismo “69,66788”, y a partir del año 2023 por el guarismo “70,85316”.

b) Reemplázase en el inciso cuarto el guarismo “60,50430” durante el año 2014 por el guarismo “64,33500”; durante el año 2015 por el guarismo “67,31345”; durante el año 2016 por el guarismo “69,26169”; durante el año 2017 por el guarismo “70,76462”; durante el año 2018 por el guarismo “71,35454”; durante el año 2019 por el guarismo “72,12839”; durante el año 2020 por el guarismo “72,92220”; durante el año 2021 por el guarismo “73,85034”; durante el año 2022 por el guarismo “74,85108”, y a partir del año 2023 por el guarismo “76,03636”.

c) Reemplázase en el inciso quinto el guarismo “68,49479” durante el año 2014 por el guarismo “73,23816”; durante el año 2015 por el guarismo “76,92623”; durante el año 2016 por el guarismo “79,33864”; durante el año 2017 por el guarismo “81,19964”; durante el año 2018 por el guarismo “81,93011”; durante el año 2019 por el guarismo “82,88833”; durante el año 2020 por el guarismo “83,87127”; durante el año 2021 por el guarismo “85,02054”; durante el año 2022 por el guarismo “86,25970”, y a partir del año 2023 por el guarismo “87,72738”.

d) Reemplázase en el inciso cuarto el guarismo “74,91951” durante el año 2014 por el guarismo “79,66288”; durante el año 2015 por el guarismo “83,35095”; durante el año 2016 por el guarismo “85,76336”; durante el año 2017 por el guarismo “87,62436”; durante el año 2018 por el guarismo “88,35483”; durante el año 2019 por el guarismo “89,31305”; durante el año 2020 por el guarismo “90,29599”; durante el año 2021 por el guarismo “91,44526”; durante el año 2022 por el guarismo “92,68442”, y a partir del año 2023 por el guarismo “94,15210”.

3) Increméntase en el artículo undécimo transitorio el valor de la subvención educacional en U.S.E., para cada modalidad y nivel de enseñanza, desde el año 2014 al 2023 respectivamente, multiplicando los valores vigentes al 2012 por los siguientes factores: 1,06331; 1,11254; 1,14474; 1,16958; 1,17933; 1,19212; 1,20524; 1,22058; 1,23712; 1,25671; debiendo ajustarse el valor de la subvención en U.S.E. factor artículo 9° (incluye incrementos fijados por las leyes N°s. 19.662 y 19.808), según corresponda.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero transitorio.- Lo dispuesto en el artículo primero de la presente ley regirá desde el 1° de marzo del año siguiente a su publicación con las excepciones siguientes:

a) Lo establecido en los numerales 1, 3, 6, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 23, 24 y 25 regirá a partir del 1° de marzo del año subsiguiente a su publicación, exclusivamente para los profesionales de la educación que a partir de esa fecha se incorporen por primera vez a la dotación de los establecimientos educacionales del sector municipal.

b) Lo establecido en los numerales 22, 27, 29 y 30 regirá para todos los profesionales de la educación a partir del 1° de marzo del año subsiguiente a su publicación. Sin perjuicio de lo anterior, para los niveles de 1° a 4° año de enseñanza media lo dispuesto en los numerales 22 y 27 comenzará a regir el primero de marzo luego de transcurridos tres años de la publicación de ley.

c) Lo establecido en el numeral 28 regirá sólo para los profesionales de la educación que sean contratados por primera vez a partir del 1° de marzo del año subsiguiente a su publicación.

Artículo segundo transitorio.- A los profesionales de la educación, que a partir del 1° de marzo del año subsiguiente a la publicación de la ley se incorporen por primera vez a la dotación de los establecimientos educacionales del sector municipal, no se les aplicará lo dispuesto en las leyes N° 19.200; N° 19.410 con excepción de lo establecido en sus artículos 15, 16 y 17; en los artículos 1, 2, 3, 4, 9, 11, 14, 15 y 17 de la ley N° 19.715; N° 19.933 y N° 20.158, por lo que no tendrán derecho a percibir las asignaciones que dichas normas establecen.

Artículo tercero transitorio.- A los profesionales de la educación, que con anterioridad al 1° de marzo del año subsiguiente a la fecha de publicación de la ley se encuentren prestando servicios en establecimientos del sector municipal, no se les aplicarán los numerales 1, 3, 6, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 23, 24 y 25 del artículo primero de la presente ley y, por lo tanto, se regirán por las disposiciones vigentes antes de esa fecha en esas materias. Con todo, voluntariamente podrán optar por someterse a esas normas, cumpliendo con los requisitos que señala la ley y el reglamento, en cuyo caso les será íntegramente aplicable lo dispuesto en el artículo segundo transitorio precedente.

Anualmente por decreto supremo del Ministerio de Educación, suscrito además por el Ministro de Hacienda, y según los recursos que para tal efecto disponga la Ley de Presupuestos, se establecerá el número de docentes a que se refiere el inciso precedente que cada año puedan optar por acogerse al sistema de promoción y desarrollo profesional docente establecido en el artículo primero de esta ley, así como las condiciones que deben cumplir para ello.

Artículo cuarto transitorio.- La obligación de los establecimientos subvencionados de contratar sólo a profesores, que hayan aprobado el examen inicial de excelencia profesional docente establecido en el artículo segundo de la presente ley, regirá a partir del 1° de marzo del año subsiguiente al de su publicación.

Artículo quinto transitorio.- Lo dispuesto en los numerales 6 y 26 del artículo primero en cuanto a haber rendido la Prueba de Selección Universitaria y tener título de carrera o programa acreditado en conformidad a la ley N° 20.129 no regirá para quienes a la fecha de entrada en vigencia de dichos numerales sean alumnos regulares de universidades o institutos profesionales.

Artículo sexto transitorio.- Lo dispuesto en el artículo tercero sólo regirá una vez que la Agencia de Calidad de la Educación haya ordenado la totalidad de los establecimientos educacionales del país.

Artículo séptimo transitorio.- El Presidente de la República estará facultado para dictar en el plazo de un año, contado desde la publicación de la presente ley, un decreto con fuerza de ley, expedido mediante el Ministerio de Educación, que actualice los valores de la Unidad de Subvención Educacional U.S.E, desde el año 2014 al 2023, establecidas en los artículos 9°, incisos primero y noveno, y undécimo transitorio del decreto con fuerza de le N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, a que se refieren el artículo cuarto de la presente ley en sus números 1 letra a) y 3.”.

Dios guarde a V.E.,

SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República

FELIPE LARRAÍN BASCUÑÁN
Ministro de Hacienda

HARALD BEYER BURGOS
Ministro de Educación