

SEMINARIO

Carrera Docente

EDUCACIÓN 2020

Rodrigo Díaz Ahumada

Abogado FIDE.

9 de julio de 2012.

¿Qué es una “Carrera Docente”?

- Debe tener normas diferenciadoras de las normas laborales o administrativas generales, que den cuenta de la especialidad de la función docente (jornada laboral diferenciada, normas sanitarias distintas, regulación del horario, etc.)
- Debe haber un mínimo remuneracional fácil de determinar, incluidas las mejoras progresivas.
- Debe tener un modelo de salida del sistema, que sea regular y permanente.
- Debe ser un sistema estratificado, que diferencie las capacidades de los docentes.
- Debe ser un sistema que permita la evaluación en aula.

¿Que hay ahora?

- Sistema diferenciado según tipo de sostenedor:
 - Normas Generales: comunes a todos los docentes,
 - Normas Especiales: la mayoría de las normas especiales se aplican a profesionales de colegios municipales, desde el art. 78 a 88 se aplican a los subvencionados, excepcionalmente art. 3º E. Docente.
 - Sistema Rígido, complejidad remuneracional, indexación de las remuneraciones principalmente a la antigüedad, etc.
 - Ausencia de normas laborales o administrativas específicas que den cuenta de la especialidad de la labor docente.
 - Sistema altamente costoso y poco “atractivo”

Nombre del proyecto: “SISTEMA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DEL SECTOR MUNICIPAL, QUE CREA EL EXAMEN INICIAL DE EXCELENCIA PROFESIONAL DOCENTE Y MODIFICA OTROS CUERPOS LEGALES. (M E N S A J E N° 456-359)

- Estado del Proyecto de Ley: Sin urgencia.
- Primer Informe Comisión de Educación de la Cámara de Diputados.
- Boletín: 8189-04
- Ingreso a la Cámara 7 de marzo de 2010
- Se presenta como modificación al Estatuto Docente.

“Ideas Matrices Proyecto de ley”

- Rol del Director: elemento central en el logro de aprendizajes, basado principalmente en la autonomía profesional y administrativa.
- Establece incentivos a los docentes y a los estudiantes de pedagogía que cuentan con mejores resultados, a fin de que perseveren en la profesión.-
- Examen Inicial de Excelencia Pedagógica, pasa a ser un requisito común a los colegios subvencionados de todo tipo.
- El sistema de selección de docentes = descentralizado ya que posiciona, al Director, el Jefe de UTP, incluso por sobre el Alcalde
- Democratiza la evaluación del establecimiento: Directivo y equipo debe obligarse con la comunidad a la que atiende.

Principales Deficiencias I.-

- El texto está plagado de defectos en términos de técnica legislativa: Ej.; Modificación al artículo 7° bis, se aplicaría a los Colegios Pagados; artículo 67 queda sin contexto, etc.
- No establece adecuaciones respecto de los deberes y derechos que establece la LGE.
- No hay normas sobre casos de docentes autorizados o habilitados para ejercer la docencia, ni sobre extranjeros.
- No considera que va a pasar con las asignaciones actuales, ni que pasa con los docentes del mundo particular subvencionado que se hayan acogido al Art. 88 del Estatuto Docente.
- No Hay normas transitorias respecto de docentes con régimen actual y el propuesto

Principales Deficiencias II.-

- El proyecto de Ley no concilia las diferencias de las normas laborales con las normas que crea. Modificaciones de contratos individuales de trabajo por vía legal.-
- De aplicarse al sector particular, sea pagado o no, habría que ampliar las funciones de algunos directivos docentes que tienen un “gerente de administración”.
- No hay normas que establezcan diferencias por región, realidad social atendida, etc.,-
- No se puede aplicar in actum a colegios particulares, sin pasar a llevar las garantías de Libertad de Trabajo y Libertad de Enseñanza, salvo aplicación “masiva” del artículo 88 del E. Docente actual.-

“Ideas Interesantes” I

- Se incorporan requisitos para el ejercicio y la integración de los docentes del sector municipal. Entre estas, la aprobación del examen inicial; la PSU y la carrera acreditada.-
- La evaluación Docente la Hace el Director del Colegio, y el sistema es municipalmente descentralizado (por comuna)
- El sistema de evaluación es determinado por el Gobierno de turno, pero cada 7 años se audita por entidad externa al municipio.
- El presupuesto de cada liceo debe ajustarse a las realidades de la comuna, y por ende no hay posibilidades de que se dejen de pagar la cotizaciones por atender otras necesidades municipales.

Ideas Interesantes II

- El Director se compromete a alcanzar las metas de su mandato con al comunidad. Firma compromiso = articula la idea de evaluación permanente. IDEM DAEM.
- No es optativo Evaluarse.
- Se potencia la existencia de Proyectos Educativos en Liceos y Escuelas Municipalizadas.
- Autonomía de Gestión Económica por municipalidad y Establecimiento

Categorías Docentes:

Todos ingresan a la dotación docente con nivel inicial, cada dos años pueden "subir en el ranking"

Inicial:

Preparado: 4 años

Avanzado: 4 años

Experto:

Deben 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

Crítica: Pueden ser más categorías, pro ejemplo tomando en cuenta la función dentro del establecimiento.

Efectos Remuneracionales. Bases.

- El valor mínimo de la hora cronológica Inicial: \$13.636 mensuales.
- El valor mínimo de la hora cronológica preparado \$15.301 mensuales.
- El valor mínimo de la hora cronológica avanzado será de \$21.637 mensuales
- El valor mínimo de la hora cronológica experto será de \$26.863 mensuales.

No se establece si estos valores tendrán una reajustabilidad en base a USE.

TEMA MAS PROFUNDO: NO HAY ESTUDIOS QUE NOS DIGAN CUAL ES EL COSTO DE EDUCAR UN ALUMNO EN EL SISTEMA PÚBLICO Y COMO INCIDE LA REMUNERACIÓN DOCENTE EN ESE COSTO.

Posibles Aplicaciones al Sector Particular de la Educación

- Hay que mejorar aspectos formales del Proyecto.
- ¿Se evaluó si esto significaría una mayor posibilidad de negociación colectiva, y las consecuencias de ello?
- Muchos colegios subvencionados ya tiene un sistema de gestión con igual o más autonomía.-
- No resuelve los problemas “reales” como el cálculo de remuneraciones y el tema del cumplimiento de las horas de trabajo.
- No resulta aplicable a colegios o escuelas uni, bi o tri docentes.

Sugerencia: Se puede aplicar a colegios subvencionados con malos resultados. Los “autónomos” deben poder mantener el esquema que les da resultado

MUCHAS GRACIAS.