



**MAYO 2024**



## 1.- Prólogo

La evidencia y literatura sobre educación en el mundo demuestra que en la escuela la primera variable de incidencia en los aprendizajes de niños, niñas, jóvenes y adultos son sus docentes. Si bien el proceso de construcción de saberes es complejo, multifactorial y la relación causal no es única, el factor docente es insoslayable y prioritario. Lo anterior considerando que la realidad de desigualdad en Chile provoca que el contexto social y el origen sociocultural de las familias siga explicando en gran medida los resultados de aprendizaje que obtienen nuestros estudiantes, a pesar de ese hecho, al momento de garantizar condiciones para la calidad educativa, el factor docente es insoslayable y prioritario.

Un país que comprende y prioriza el proceso educativo considerándola la variable primordial de desarrollo, promoverá el interés en la profesión docente, su desarrollo profesional inicial y continuo, y su reconocimiento social.

Asimismo, un país que entiende a la escuela como el espacio privilegiado para el desarrollo humano integral y la construcción de conocimiento, favorecerá condiciones para el ejercicio docente en pos de cuidar su infancia y favorecer los aprendizajes que merece y necesita para construir un proyecto de vida digno y tributar al desarrollo de la comunidad que integra.

Por esto, es de suma importancia reconocer que el conocimiento y la calidad de los aprendizajes se sustentan en las oportunidades que el sistema educativo otorga a sus estudiantes, la calidad de experiencias de desarrollo en la escuela y fuera de ella, y esa tarea descansa principalmente sobre el trabajo de profesores(as) y educadores(as).

“La infancia merece cualquier privilegio”, decía Gabriela Mistral, y el primero en la escuela deben ser los docentes. El Estado debe prepararlos y apoyarlos. Esta es la motivación primera que moviliza la necesidad de contar con un plan nacional de desarrollo profesional y bienestar docente.

## 2.- Presentación

Mejorar las condiciones de desempeño profesional de educadoras/es y docentes responde a una tarea mancomunada, con políticas sistemáticas y sostenibles. Chile ha avanzado significativamente en materia de política docente en la última década y posee acuerdos nacionales importantes en esta materia.

La Ley 20.903, aprobada el año 2016, crea un Sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDPD) que está constituido por (i) el Sistema de Reconocimiento y Promoción con un proceso evaluativo integral que reconoce la experiencia y la consolidación de competencias y saberes disciplinares y pedagógicos en las distintas etapas del ejercicio profesional, en virtud de poder acceder a determinados niveles de remuneración; y (ii) el Sistema de Apoyo Formativo para la progresión en el Sistema de Reconocimiento, que considera la formación inicial en universidades y programas de

pedagogía acreditados y la formación continua gratuita y pertinente, complementándose además con procesos de inducción.

Además, el 2023 se promulgó la ley 21.625 que establece un Único Sistema de Evaluación y perfecciona el SDPD. Esta ley, además de terminar con la duplicidad de evaluaciones, mejora aspectos asociados al trabajo entre pares, la formación y de los procesos de transparencia y pertinencia de los procesos de evaluación en el marco del SDPD.

Así, el Plan Nacional Docente se sustenta en importantes avances de la política en materia docente y sigue avanzando en la línea de políticas nacionales que aseguren el derecho a la educación y fortalezcan la calidad educativa. Se orienta también, en el propósito de establecer un “nuevo trato” entre el Estado y docentes y educadores/as, que inspira el programa de gobierno del presidente Gabriel Boric, reforzando el protagonismo de los y las docentes y relevando las condiciones necesarias para su desarrollo profesional, su reconocimiento y el resguardo de su bienestar y salud laboral.

Así mismo, el plan responde a las recomendaciones indicadas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el informe de evaluación a la implementación de la Ley 20.903, que crea el sistema de Desarrollo Profesional Docente, así como a las sentidas demandas del magisterio.

De este modo, el Plan Nacional Docente considera los particulares desafíos de nuestro sistema educativo, tanto de aquellos estructurales, como los que emergen en el contexto de la Reactivación Educativa. El diagnóstico y priorización de desafíos propuestos en el plan, está respaldado por basta evidencia empírica, así como el consenso de múltiples actores.

Así, el Plan Nacional Docente **se propone trazar una hoja de ruta que aborde los principales nudos críticos en materia de política docente**, mediante la articulación, diseño e implementación de iniciativas a corto, mediano y largo plazo. Tiene como horizonte robustecer la profesión docente, mejorando las condiciones de ejercicio profesional de las y los educadoras/es y docentes de Chile y promoviendo una mayor valoración social de su labor. Desde un enfoque estratégico, aborda integradamente temáticas asociadas a cobertura y dotación docente; trayectoria y desarrollo profesional; y reconocimiento y bienestar.

Finalmente, el plan establece un marco de prioridades o objetivos estratégicos para la política educativa en materia docente en un horizonte de largo plazo, pero a la vez se estructura a partir de iniciativas en diseño y desarrollo por parte del Estado con resultados a corto plazo.

De esta forma, el Plan Nacional Docente se organiza para responder a nudos y desafíos en tres ámbitos principales:

1.- **Dotación y cobertura docente, atracción a las pedagogías**, respondiendo la distribución desigual de docentes y educadoras a lo largo del país, a la disminución sostenida de postulantes a las carreras de pedagogía, y las altas tasas de ausentismo y abandono del ejercicio.

**2.- Desarrollo profesional en la trayectoria formativa y laboral de los y las docentes y educadoras,** considera los avances y responde a los principales nudos que se han identificado para lograr la plena implementación del SDPD y ámbitos aun no abordados legislativamente, como la regulación y reconocimiento de la trayectoria directiva. También se encarga de los desafíos de la Ley de Evaluación Única, recientemente aprobada.

**3.- Reconocimiento y bienestar laboral de docentes y educadoras:** enfrenta la necesidad de velar por el bienestar laboral de los y las trabajadoras de la educación, como condición para su buen desempeño, su desarrollo profesional y el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje de niños, niñas, adolescentes y adultos que estudian. Por otro lado, considera el efecto negativo en el reconocimiento y bienestar de docentes jubilados que genera el perjuicio previsional producido por la deuda histórica.

Es importante destacar que el Plan Nacional Docente no acota el trabajo del Ministerio de Educación en materia de política docente y directiva. Seguiremos trabajando para abordar otros desafíos presentes en el sistema educativo cuyas iniciativas de solución se irán incorporando a este plan a medida que vayan concretándose.

### 3.- Antecedentes

#### Cobertura y dotación docente

Los docentes son un factor clave para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 4 (ODS 4) que apunta a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos (UNESCO, 2016). Eso se releva en la meta 4.c: “aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados”. Actualmente, América Latina y el Caribe presenta una escasez significativa de docentes, requiriéndose 3.2 millones al 2030 (UNESCO, 2023).

Chile no está exento de los desafíos en dotación. Se proyecta que al 2030 faltarán 32.000 docentes especialistas (Elige Educar, 2020). Además, existe una distribución desigual de docentes y educadoras/es (Cabezas et al., 2017; Rivero, 2015), con mayor necesidad de docentes en algunas regiones y zonas del país y en algunas asignaturas específicas. Ello afecta las brechas de aprendizaje entre estudiantes (Boe y Cook, 2006; Brazas, 2023).

Por otra parte, la dotación y la distribución de docentes en el sistema educativo pueden afectarse por la caída de matrícula en carreras de pedagogía, la escasez de información sobre plazas disponibles, el abandono temprano de la profesión y el ausentismo y alta rotación laboral (Liu y Johnson, 2006; Puig y Casacuberta, 2013; Elige Educar, 2020).

### *Matrícula de primer año en Pedagogía*

La atracción hacia la profesión docente es un desafío regional. Mientras en países como Brasil, Argentina y Uruguay existe una menor regulación a la formación inicial docente, el perfil académico de los estudiantes de estos programas es de peor desempeño. Por otra parte, países como Colombia, Perú, Ecuador y Chile han realizado esfuerzos por aumentar la calidad y regulación de la formación inicial docente, pero esto ha repercutido disminuyendo significativamente la matrícula de primer año (Elacqua et al., 2022).

En Chile, la Ley 20.903 incorpora dentro de sus componentes: (i) una mayor regulación a la impartición de programas de pedagogía, en términos de acreditación universitaria y del programa mismo; y (ii) un aumento progresivo de los requisitos de ingreso a carreras de Pedagogía, que al 2024 se estable en la pertenencia al percentil 50 superior según el puntaje de la prueba de admisión o al 30% superior del ranking NEM del estudiante. Al 2025, el corte se hará en el percentil 60 y en el 20% superior del ranking NEM.

Si bien ambas medidas apuntan a mejorar la calidad de la formación inicial docente, han impactado en la matrícula de primer año de estas carreras. Entre el 2010 al 2023 se observó una caída de 13% en la matrícula de primer año en carreras de pedagogía. Por otra parte, se redujo significativamente el número de programas universitarios en áreas de educación de 802 en 2018 a 666 en 2022. Y, aunque al 2023 la matrícula aumentó luego de varios años de caída, es posible que vuelva a revertirse en el corto plazo. Así, se vuelve necesario repensar los requisitos de ingreso a las pedagogías.

Otra vía de formación de docentes está constituida por programas de prosecución de estudios o de formación pedagógica que preparar a personas que ya tienen una formación previa en otra disciplina. Estos programas permiten certificar a quienes ejercen docencia sin una formación pedagógica y a quienes teniendo otra formación inicial deciden reorientar su desempeño profesional a la docencia escolar. Tienen una duración más corta que los programas de formación regular y presentan oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida favoreciendo que personas con experiencia profesional previa puedan formarse como docentes (Maturana y Castillo, 2023).

Estos programas han presentado una leve tendencia al alza, exceptuando el año 2020, cuya variación podría explicarse por efectos de la pandemia. No obstante, el volumen de matriculados en estos programas es pequeño y la oferta académica de estos programas es desigual entre las regiones de país y disciplinas ofrecidas.

Tabla 2: Matrícula de primer año programas de prosecución de estudios de pedagogía (2019 – 2023)

<b>Proceso</b>	<b>Matrícula Admisión Programas de Prosecución de Estudios de Pedagogía</b>
2019	2.032
2020	1.894
2021	3.076
2022	2.930

2023	3.151 (+8%)
------	-------------

Fuente: Subsecretaría de Educación Superior

La evaluación realizada por el PNUD señala que se han presentado dificultades en la acreditación de estos programas, en relación con los parámetros asociados a la admisión, nivelación de conocimiento y duración de este tipo de programas. Así mismo, existen pocos incentivos y mecanismos para promover que las universidades implementen este tipo de programas. La Beca Vocación de profesor, en su modalidad III desde 2021 se orienta a programas de prosecución de estudios en pedagogía, pero su cobertura no supera las 225 personas al año, con un total acumulado de 746 becados entre 2021 y 2023.

En resumen, se estima que la matrícula de primer año en pedagogía experimentará cambios en el corto plazo por lo que se releva la necesidad de fortalecer las distintas vías de acceso a las pedagogías y promover su atracción.

#### *Abandono de la profesión docente*

En Chile, el abandono de la profesión docente se ha comportado estable en las últimas dos décadas alcanzando aproximadamente tasas de 3% anual (Elige Educar 2022). Si bien esto se asemeja a la tasa promedio de abandono de la profesión a nivel internacional (Borman y Dowling, 2008), los últimos años a causa de la pandemia COVID 19 y la sobrecarga laboral y socioemocional que han experimentado los y las docentes, la intención de abandonar la profesión ha aumentado. En Reino Unido, al 2022 el 60% de los docentes habían considerado dejar la profesión por la alta presión laboral que sentían post pandemia (Education Support, 2022). En Chile, al 2022, el 70% de los docentes reportó que la pandemia podría incrementar la deserción docente (Elige Educar, 2022) y, al 2023, el 20% de los docentes está en desacuerdo con continuar trabajando en aula por los próximos 5 años (Elige Educar 2023).

Por otra parte, la deserción de los docentes en su primer año de ejercicio es significativamente más alta que la del promedio. Entre el 2004 y el 2021, cada año el 10,7% de los y las docentes noveles desertaron de las aulas de manera definitiva (Elige Educar 2022).

Estas cifras nos impulsan a tomar acciones que mejoren la permanencia de las y los docentes, hagan más atractiva la carrera docente, hagan más seguro el ejercicio de la profesión y mejoren la implementación del sistema de desarrollo profesional.

#### *Ausentismo docente*

A noviembre del 2023, la ausencia de docentes fue el segundo desafío más mencionado por directivos en noviembre de 2023, aumentando de un 25% a un 32% de menciones entre la medición de agosto y la de noviembre (CIAE-PUC-Mineduc, nov. 2023).

Según datos del Centro de Estudios del MINEDUC, durante los primeros meses del año 2022 hubo un aumento de un 30% de licencias médicas respecto del promedio 2018-2019 (Tabla 3). La mayor

proporción de ausencias docentes se da en docentes entre 30 y 39 años (39,1%) y en las regiones Metropolitana (17,8%), de Valparaíso (16,8%) y del Biobío (16,7%)<sup>1</sup>.

En línea con lo anterior, el nivel de reemplazos ha aumentado en los últimos años. Al 2022, uno de cada tres docentes y educadores/as reportó haber reemplazado al menos una vez a la semana a un colega con licencia médica. Dentro de quienes realizaron reemplazos, el 60% de ellos lo hizo principalmente en un nivel o asignatura donde no trabaja regularmente (Elige Educar, 2023).

Tabla 3: N° de Licencias docentes presentadas por año.

<b>Año</b>	<b>Cantidad de licencias presentadas</b>
<b>2018</b>	57.518
<b>2019</b>	56.961
<b>2020</b>	14.248
<b>2021</b>	37.064
<b>2022</b>	69.813
<b>2023</b>	69.490

Fuente: Centro de Estudios Mineduc

Para abordar el ausentismo docente se requieren acciones en dos sentidos: por un lado, abordar causas relacionadas con condiciones laborales que llevan a agobio y problemas de salud laboral, lo requiere un conjunto de acciones coordinadas que consideren cumplimiento de condiciones laborales aseguradas en la ley 20.903, acciones de desarrollo profesional e iniciativas específicas que promuevan el bienestar del personal educativo. Por otro lado, sistemas eficientes que faciliten contar con docentes suplentes cuando se requiere.

### Avances y nudos en el sistema de Desarrollo Profesional Docente

El sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDPD) tiene como eje fortalecer de forma sistémica la trayectoria formativa y de desarrollo profesional de los y las docentes y educadoras. Este sistema consolidado en la ley 20.903 ha representado un significativo progreso en la formación, desarrollo y reconocimiento profesional de los y las docentes, generando avances en la calidad de la formación inicial, procesos de reconocimiento y valoración social y salarial, así como posibilidades de desarrollo profesional y formación continua.

A seis años del comienzo de la implementación del SDPD se realizó una evaluación y se ha iniciado un proceso de mejora del sistema. De acuerdo con lo establecido en la ley, el Programa de las

---

<sup>1</sup> Estas regiones también son las que más ausencias concentran en 2018 y 2022.

Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), realizó una evaluación internacional de la implementación de la ley 20.903, identificando que durante los primeros seis años de implementación se han logrado importantes pasos en la instalación de sus distintos componentes y que ésta “ha representado un avance y una contribución para la formación y el desarrollo profesional docente en Chile, ofreciendo soluciones en sintonía con las recomendaciones de organismos internacionales y debates nacionales” (p572). En particular se valora el aporte de esta ley en tanto reconoce la profesión docente y promueve su desarrollo a partir del Sistema de Reconocimiento Profesional, reconoce la sobrecarga laboral, fomenta la valoración social de la profesión docente, promueve el perfeccionamiento y la formación continua. Asegura la calidad de la formación inicial, regulando la calidad de las carreras de pedagogía y certificando a quienes provenían de institutos técnicos, la aprobación de los estándares pedagógicos y disciplinarios para FID y en la implementación de la END, que debe alinearse progresivamente a los estándares de la Formación Inicial aprobados desde 2021.

Es importante señalar que el estudio realizado por el PNUD releva que en general los y las docentes valoran el Sistema de Reconocimiento y Promoción, conocida como Carrera Docente, y parte de ellos perciben la evaluación como una oportunidad para desafiarse profesionalmente, para validar sus saberes y competencias, y/o para mejorar la calidad de los aprendizajes de las niñas y los niños, así como por el incentivo económico que reporta subir de tramo. Este análisis es refirmado por los datos que muestran un aumento sostenido en los últimos años de Docentes que, habiéndose evaluado en el sistema de reconocimiento, suben de tramo.

Tabla 4: % y N de docentes que suben de tramo

	2020	2021	2022
Suben de tramo	54% (2.501)	59% (10.199)	64% (12.851)
Suben a tramos superiores	43% (1.965)	46% (7.852)	51% (10.336)
Suben a tramo Avanzado	24% (1.107)	27% (4.693)	29% (5.948)

Fuente: CPEIP

A la vez, esta evaluación identifica desafíos relevantes por abordar, entre los que se destacan: las condiciones para su operación, lo que considera fortalecer los recursos y articulación organizacional de las unidades involucradas (especialmente CPEIP), asegurando una gobernanza adecuada para la implementación de la ley; considerar las particularidades de la educación parvularia y la generación de instrumentos legales, normativos y técnicos ad-hoc; una mejor comunicación hacia las instituciones y actores de sistema educativo (sostenedores, directivos y docentes escolares, instituciones formadoras, estudiantes de pedagogía) de los diversos componentes del SDPD; una mejor articulación de los diferentes componentes generando una sinergia en su funcionamiento como un todo y la generación de sistemas de monitoreo; y la definición de metas e indicadores para la evaluación continua.

Además, señala nudos críticos que se relacionan con los diferentes momentos de la trayectoria profesional de los y las docentes que requieren especial atención:

1. Actuar sobre la estandarización para potenciar la equidad y atractivo en la formación inicial docente, así como garantizar el alcance de los aprendizajes adecuados para el ejercicio docente.
2. Fortalecer el sistema de inducción y mentorías, favoreciendo una transición fluida desde la formación inicial al ejercicio profesional.
3. Priorizar la integración de los Planes Locales de Formación, incorporando las necesidades formativas que se levantan localmente, y asegurar el cumplimiento de las horas no lectivas para fortalecer la autonomía docente.
4. Articular y monitorear eficientemente el sistema de formación continua
5. Potenciar la contextualización de la evaluación y fortalecer el apoyo formativo derivado de estos procesos.

Por último, también indica que, entre las legislaciones pendientes se encuentra la creación de un sistema de trayectorias directivas (para establecimientos educacionales y jardines infantiles), ya que su inexistencia, junto con incentivar un uso poco pertinente del SDPD (a fin de obtener reconocimiento salarial y estabilidad laboral), no permite asegurar la formación adecuada, las competencias mínimas, ni la movilidad necesaria para asegurar la calidad en las escuelas.

En sintonía, con la evaluación realizada por el PNUD, el año 2023 se aprobó la ley 21.625 que establece Sistema Único de Evaluación Docente. Esta ley introduce mejoras a la ley 20.903 que crea el SDPD, eliminando la duplicidad de evaluaciones para docentes que se desempeñan en el sistema municipal, impulsando la formación continua y facilitando la participación de docentes nóveles en programas de Mentorías.

Específicamente, esta ley establece un sistema único de evaluación, derogando el artículo 70 del Estatuto Docente y, con ello, sus instrumentos específicos. Esto significa la finalización de la llamada doble evaluación.

Además, refuerza el desarrollo de alternativas de formación y acompañamiento a docentes que se encuentran en distintos momentos de la trayectoria profesional, especialmente, en los tramos inicial y temprano. Respecto a los docentes en tramos Avanzado, Experto I y Experto II, les permite elegir entre rendir la Evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos (ECEP) o el Portafolio, o participar de una de las siguientes 3 alternativas de formación o acompañamiento entre pares: Programa de Participación Activa en una actividad de la Red de Maestros, ser mentor de uno o más docentes principiantes en los procesos de inducción y mentoría reconocidos por el CPEIP o participar en los programas, cursos y acciones de acompañamiento entre pares desarrollados por el Centro.

Por último, elimina el máximo de 38 horas de contrato que estaba estipulado para permitir que docentes nóveles participaran en programas mentorías. Además, establece que en aquellos casos en que la jornada semanal contratada sea superior a 38 horas, el tiempo destinado al proceso de inducción se desarrollará dentro de la jornada de trabajo del docente, y se considerará como actividad curricular no lectiva.

Una dimensión fundamental para el desempeño y reconocimiento docente la constituyen las condiciones de bienestar y salud laboral en las que se desempeñan. Desde hace muchos años, las organizaciones de docentes y educadoras han venido alertando sobre las situaciones que generan agobio laboral. Muchas de estas situaciones se relacionan con factores de riesgo psicosocial del trabajo, es decir, “situaciones y condiciones inherentes y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar en forma positiva o negativa el bienestar y la salud del trabajador/a y sus condiciones de trabajo” (Minsal, 2022). En el caso de los establecimientos educacionales, los riesgos psicosociales que más afectan a las y los trabajadores de la educación son los relacionados con las exigencias psicológicas, el apoyo social en la organización, la calidad o estilo de liderazgo y la doble presencia, referida a la interferencia de las preocupaciones familiares en el trabajo (SUSES0, 2020).

De acuerdo al estudio Educación y Servicio de Salud: Diagnóstico e intervención psicosocial, que aborda los indicadores de ambos sectores económicos (ACHS, 2023): el 45% de la muestra declara tener sobrecarga laboral; 35% que declara haber vivido violencia laboral (liderazgo disfuncional, condiciones organizacionales hostiles, conflictos interpersonales); la sobrecarga es relacionada a un alto porcentaje de licencias sin reemplazo, alta carga administrativa, y la pandemia y cambios en la tecnología de uso diario lo que genera alto estrés y rechazo; la hostilidad se asocia a falta de apoyo de la institución para enfrentar problemas con alumnos, y especialmente con apoderados

Así, prácticas recurrentes en las comunidades educativas generan riesgos psicosociales para los docentes y trabajadores de la educación, influyendo negativamente en su salud, rendimiento y satisfacción. El trabajo educativo implica altas exigencias psicológicas, cognitivas y de intensidad de trabajo, y estas condiciones muchas veces son agravadas por el tipo de liderazgo de los equipos directivos y por la falta de apoyo social, tanto de pares y directivos como de las familias.

Los problemas más frecuentes de salud mental en profesoras y profesores son el estrés laboral y el burnout o estrés crónico. Diversas encuestas aplicadas durante la pandemia (Elige Educar, 2020a y 2020b, Elige Educar 2020, SUMMA 2022), dieron cuenta de un aumento en la carga laboral y el agotamiento, el aumento en el reporte de estrés o ansiedad u otros síntomas indicativos de presencia de psicopatologías. El retorno a la presencialidad en 2022 habría agudizado las problemáticas de salud mental docente, producto de la alta responsabilización e intensificación de las tareas, el debilitamiento de vínculos laborales y del sentido colectivo de la docencia debido la modalidad a distancia (López et al., 2022). Incluso a fines de 2023, el cansancio, motivación y/o bienestar docente es el 4to desafío más mencionado por directivos, con un 25% de las menciones (CIAE-PUC-Mineduc, noviembre de 2023).

Desde un enfoque de género, un estudio liderado por la Facultad de Educación PUC, concluye que existen elementos asociados al rol del género femenino y a ser mujer que inciden aumentando los niveles de angustia psicológica de las docentes (Cabezas et al., 2022). En la misma línea, la encuesta del Colegio de Profesores “Docentes ante la violencia en la Escuela” (2023), reporta que 60% de la muestra encuesta ha sufrido algún tipo de violencia en la escuela, y que el tipo de violencia más

recurrente se da a través de insultos (65,6%), seguido de amenazas (19,2%), y golpes (8,3%); sin embargo, en el caso de las mujeres éstas tienden a recibir mayor cantidad de insultos (68,5% vs 54,7%), de golpes (8,6% vs 7,1%) y violencia sexual (2,7% vs 0,3%).

Organismos nacionales e internacionales han relevado la necesidad de generar condiciones para el bienestar en los entornos laborales. El año 2020 la OMS y la OIT, advirtieron sobre la crisis sanitaria de salud laboral e hicieron un llamado a tomar acciones para mejorar la salud mental laboral (OMS-OIT, 2022). En el ámbito educacional en particular son múltiples los llamados a tener en cuenta las necesidades psicosociales del cuerpo docente dada las nuevas fuentes de estrés laboral (Banco Mundial, UNESCO, UNICEF, 2021). Unesco (2022) enfatiza, en la publicación Transformar-Nos la necesidad de atender a las condiciones para el aprendizaje socioemocional de educadores/as y directivos, a generar ambientes de trabajo colaborativo, dar soporte institucional para la formación, mejorar las condiciones laborales, y promover el autocuidado y cuidado entre pares docentes. En Reimaginar Juntos Nuestros Futuros, Unesco (2022) señala que “Es necesario mejorar las condiciones del trabajo de los profesores, no solo mediante la retribución económica, sino también reduciendo el tamaño de las clases, mejorando la seguridad escolar, reforzando el reconocimiento y la legitimidad profesional, aumentando el apoyo institucional y fomentando la cultura de colaboración”. Por su parte, el Informe del Consejo para la Reactivación Educativa (2023) recomienda fortalecer a las comunidades educativas como espacios de cuidado y bienestar para todos sus estamentos, transversalizar la educación socioemocional, procurar que los y las docentes cuenten con herramientas para manejar situaciones de estrés o de conflicto, y desarrollar estrategias intersectoriales con Minsal y SUSESO para abordar la salud laboral de docentes y equipos educativos.

En Chile, el Ministerio de Educación han venido abordando acciones sectoriales y articuladas conjuntas promover la salud mental y bienestar laboral del personal educativo, entre las que se incluye la Política Nacional de Convivencia Escolar (Mineduc, 2019) y la promoción de su aplicación en los establecimientos educacionales y la creación de un Manual de Bienestar y Salud Laboral de los equipos educativos (Mineduc y Minsal, 2023).

La promoción y cuidado del bienestar integral de los equipos educativos, requiere una organización de los ambientes y condiciones laborales que promuevan prácticas que disminuyen los riesgos psicosociales en las comunidades educativas, tales como el reconocimiento, la colaboración, la distribución balanceada de cargas laborales, entre otras. Así mismo es relevante que los diferentes actores: familias, docentes, estudiantes y asistentes de la educación pueden aportar desde sus roles para construir el bienestar en las comunidades educativas (Mineduc, 2023)

Desde la política educativa, se vuelve un desafío articular e impulsar medidas que aborden de forma sistemática y permanente, la dimensión del bienestar de todo el personal educativo.

Por otra parte, una de las problemáticas más relevantes relacionados al reconocimiento docente, es la llamada “Deuda Histórica”, que surge por el desconocimiento por parte del Estado al reajuste salarial que desde 1981 deberían haber recibido las y los profesores por concepto del Decreto Ley N° 3551, artículo 40º, que estableció un alza del sueldo base para las y los funcionarios públicos. Luego del traspaso de las escuelas y liceos públicos a los municipios, ese reajuste fue desconocido

por los nuevos sostenedores, generando una merma en los ingresos mensuales de las y los docentes.

Considerando esto, se volvió una demanda persistente del magisterio el pago o reparación a esta deuda, utilizando diversos caminos para este objetivo. En ese contexto, docentes organizados han recurrido a diversas instancias nacionales e internacionales, a partir de las cuales han obtenido: Pronunciamientos favorables del parlamento para el pago de esta deuda; fallos de distintos tribunales del país en favor de docentes por requerimientos de pago; el fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que obliga al Estado de Chile a pagar la deuda a 846 docentes que contaban con fallos favorables para el pago en tribunales nacionales (año 2021); entre otros.

A partir de lo anterior, el programa de gobierno del presidente Gabriel Boric considera la entrega de una reparación a las y los docentes afectados por esta “deuda histórica”. En su reciente cuenta del año 2023, el presidente hizo referencia a esta medida, indicando disponibilidad para abordar de manera pronta “*las situaciones más urgentes*”, a espera de la aprobación de la reforma tributaria para la presentación de la propuesta general de reparación.

#### 4.- Plan Nacional Docente

##### Descripción general

El Plan Nacional Docente es un plan para la atracción, desarrollo y reconocimiento. Su objetivo es **trazar una hoja de ruta que aborde los principales nudos críticos en materia de política docente**, mediante la articulación, diseño e implementación de iniciativas a corto, mediano y largo plazo.

Se orienta a mejorar las condiciones de desarrollo profesional de las y los educadores, docentes y directivos de Chile y promover una mayor valoración social de su labor con el fin de mejorar el aprendizaje de niños, niñas y estudiantes.

Considera los principales nudos y desafíos en las dimensiones de distribución, dotación y atracción docente, en el fortalecimiento de la trayectoria y desarrollo profesional de docentes, educadoras y directivos y las crecientes demandas en bienestar y reconocimiento profesional.

Este plan responde a un compromiso delineado en el Programa de Gobierno del presidente Gabriel Boric, en el cual se subraya la vital importancia de robustecer y enriquecer la profesión docente. Sus ejes de trabajo se sustentan en una lectura integrada de diversas fuentes que permiten identificar los principales nudos críticos para la profesión docente: antecedentes y estudios sobre dotación y distribución docente a nivel nacional; la evaluación internacional de la implementación del SDPD realizada por PNUD; los antecedentes respecto a condiciones de desarrollo profesional, bienestar y salud mental levantados en el contexto de la post pandemia; las demandas presentadas por el gremio docente y de educadoras de párvulos a la actual administración; y un conjunto de diálogos con actores relevantes en el campo.

El propósito es trazar una hoja de ruta que aborde los principales nudos críticos en materia de política docente, con el fin de generar condiciones **para el aprendizaje y el ejercicio del derecho a la educación de todos los niños, niñas, adolescentes y adultos.**

De este modo se organiza en 3 pilares, con los siguientes objetivos y prioridades:

### **1.- Dotación, cobertura y atracción a las pedagogías.**

Objetivo: Mejorar la distribución y aumentar la disponibilidad de docentes necesarios en todas las zonas geográficas del país y disciplinas del currículum, mediante iniciativas orientadas a la atracción a la profesión docente y a una mejor distribución de la dotación.

Para ello se refuerzan y articulan programas tales como las políticas de atracción, acceso y retención a las pedagogías, así como instrumentos que mejoran el monitoreo y la distribución de la dotación docente, buscando resolver situaciones de dotación insuficiente en ciertas áreas geográficas y disciplinarias.

### **2.- Desarrollo profesional en la trayectoria formativa y laboral de los y las docentes y educadoras.**

Objetivo:

Asegurar el acompañamiento, apoyo y profesionalización de la trayectoria formativa y profesional de los y las docentes y educadoras, de todos los niveles y modalidades, mediante el fortalecimiento de la institucionalidad y recursos que favorezcan la implementación, articulación y difusión de los diferentes componentes del SDPD.

Se abordan los principales nudos identificados en la trayectoria de docentes y educadoras/es, con énfasis especialmente en los procesos de inducción y mentoría de los docentes noveles; la implementación del sistema único de evaluación docente; el fortalecimiento de la formación y el acompañamiento para la progresión profesional; el reconocimiento de particularidades y ajustes del SDPD para educación parvularia; y la generación de un sistema de carrera directiva.

### **3.- Reconocimiento y bienestar docente**

Objetivo:

Mejorar las condiciones para el ejercicio docente, mediante acciones de formación, acompañamiento e intervención - integrales y colectivas - de reconocimiento, seguridad y bienestar de docentes; y avanzar gradual y progresivamente en la reparación de la Deuda Histórica previsional.

Se avanza en acciones que aportan en el reconocimiento social de los docentes, como la generación de condiciones para su bienestar laboral, entendidos como condiciones para un buen desempeño docente. En este pilar se incorpora la reparación de la deuda históricas, así como iniciativas que atienden situaciones de agobio y salud mental, desde una perspectiva de bienestar integral.

### Pilares y principales iniciativas

A continuación, se describen los nudos a los que se busca dar respuesta, los objetivos estratégicos e iniciativas de cada pilar, así como aquellas iniciativas a corto y mediano plazo, que se encuentran en desarrollo o tienen compromisos formes de ser implementados.

No se han incluido en este documento iniciativas que, si bien se encuentran identificadas como relevantes, están en proceso de construcción. Tal como se ha señalado, este plan marca una hoja de ruta que será complementada en la medida otras iniciativas sean fortalecidas y desarrolladas en mayor detalle.

Pilar 1: Dotación, cobertura y acceso a las pedagogías.

#### *Nudos y objetivos*

**Existen problemas en la distribución de docentes, generando una dotación inequitativa, con déficit de docentes en algunas regiones del país y zonas aisladas, así como en ciertas asignaturas. Esta situación se ve complejizada por la deserción y el ausentismo docente.**

Es relevante señalar que la falta de docentes se manifiesta de manera heterogénea en el territorio, además de que la distribución de docentes en distintas especialidades y niveles educativos presenta disparidad. La multiplicidad de sostenedores y administradores de escuelas también complejiza el acceso a oportunidades laborales, ya que no existen sistemas de información y postulación que faciliten conectar oferta de puestos de trabajo con demanda por trabajar.

Esta situación se produce por un conjunto de factores que actúan en conjunto: deserción docente temprana, insuficiente tasa de recambio entre docentes que dejan el ejercicio profesional y quienes se integran, centralización en la oferta de carreras de pedagogía, limitaciones a la movilidad docente, entre otras. A la vez, la titularidad docente restringe posibilidades de movilidad de docentes desde lugares con mayor disponibilidad de docentes hacia lugares con mayor déficit.

**Se observa una tendencia a la disminución en la matrícula en carreras de pedagogía, con un repunte en 2023, pero que podría revertirse en el corto plazo.**

Como se mencionó anteriormente, la Ley 20.903 incorpora dentro de sus componentes: exigencia de acreditación de programas e instituciones para impartir pedagogía, y un aumento progresivo de los requisitos de ingreso a carreras de Pedagogía que al 2024 se establece en la pertenencia al percentil 50 superior según el puntaje de la prueba de admisión o al 30% superior del ranking NEM del estudiante. Al 2025, el corte se hará en el percentil 60 y en el 20% superior del ranking NEM. Si bien ambas medidas apuntan a mejorar la calidad de la formación inicial docente, han impactado en la matrícula de primer año de estas carreras.

La actualización en el cálculo de percentiles en base a la nueva prueba de admisión PAES, de concretarse, podría afectar aún más la tendencia negativa en la matrícula a programas de pedagogía, generando una caída de más de 50% de la matrícula de primer año en pedagogía. De esta forma, se vuelve necesario repensar los requisitos de ingreso a las pedagogías en un nuevo contexto de admisión. La posible caída de la matrícula en los próximos años nos pone como desafío revisar su

pertinencia en un diálogo amplio con diversos actores relevantes considerando nuevas evidencias con el objetivo de evaluar modificaciones normativas pertinentes.

Por otro lado, pese a la contribución de instrumentos de política pública para atraer a estudiantes a la formación pedagógica como la Beca Vocación de Profesor y los Programas de Atracción de Talento Pedagógico, aún no revertir la tendencia general de disminución en el acceso a las pedagogías.

En relación con la Beca Vocación de Profesor, hay evidencia de que la gratuidad de la educación superior es un sustituto preferible para quienes deseen estudiar pedagogía y cumplan las condiciones para acceder a ambas, por lo que hay menor interés en postular a ella. Entre el 2015 y 2016, año que comienza gratuidad, el número de beneficiarios cayó en un 38%. Así, al 2023, el 85% de los beneficiarios de la beca pertenece a los deciles socioeconómicos más ricos que no acceden a gratuidad. Por otra parte, la beca perdió uno de sus beneficios más atractivos que era la opción de optar por una pasantía de un semestre en el extranjero a causa de la pandemia COVID-19. Otros desafíos asociados a la beca tienen que ver con los requisitos de alta exigencia que posee permitiendo que el 38% de los que se matriculan pueden acceder, y con los altos costos de seguimiento a la retribución de beneficiarios.

Para abordar esta problemática se requiere un conjunto de iniciativas que empujen los problemas de cobertura desde acciones concretas y centradas en la gestión de autoridades desconcentradas; aumentando la cantidad de nuevos docentes y, a la vez, que permita monitorear y distribuir mejor la dotación docentes disponible, diseñando de un modelo que proyecte y monitoree periódicamente la evolución de la dotación docente por comuna y asignatura, generando acciones que incentiven una mejor distribución de docentes.

### **Objetivos:**

General:

Mejorar la distribución y aumentar la disponibilidad de docentes necesarios en todas las zonas geográficas del país y disciplinas del currículum, mediante iniciativas orientadas a la atracción a la formación inicial docente y a una mejor distribución de la dotación.

#### *Iniciativas*

##### **1.1.- Sistema Nacional de Postulación Docente - “Docentes para Chile”**

Objetivo: Reducir brechas de información asociadas a plazas docentes disponibles y facilitar el proceso de contratación docentes contribuyendo así a reducir la falta de docentes en zonas geográficas y áreas disciplinarias específicas.

Descripción:

El sistema se desarrolla en una plataforma que se orienta a geolocalizar la oferta y demanda de profesionales de la educación, ofreciendo una visión organizada de las necesidades del mercado laboral. Este sistema simplificará el proceso de búsqueda y postulación a las plazas disponibles de docentes en el país desde cualquier ubicación geográfica. La plataforma permitirá reducir la falta de docentes en zonas o áreas disciplinarias específicas, mediante un sistema de información y

postulación que permite una mejor distribución y monitoreo de la evolución de la dotación docente por comuna, nivel educativo y asignatura.

Unidad responsable: CPEIP (Gabinete) y Centro de Estudios MINEDUC

Avance:

La plataforma está en diseño, en el marco de un convenio con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y será puesta en funcionamiento durante mayo de 2024, en una fase inicial, que servirá de prueba con algunos municipios y SLEP.

La segunda fase comienza en noviembre de 2025, con apertura masiva a todos los sostenedores con financiamiento público el país.

Resultados esperados:

Reducción del tiempo de reclutamiento de docentes por parte de los establecimientos y aumento de la empleabilidad y movilidad docente por reducción de asimetrías de información.

Alcance:

En la fase inicial, participarán 6 sostenedores, 4 de ellos municipales (Santiago, La Calera, Estación Central, Pozo Almonte) y 2 SLEP (Barrancas y Costa Araucanía). A partir de noviembre de 2024 estará abierto al total de sostenedores del país, correspondiente a 5.428.

Una vez concluida la fase inicial de pilotaje, se fijará el alcance potencial de docentes inscritos en la plataforma.

Financiamiento: 160.000 dólares, asignado por licitación al Banco Interamericano de Desarrollo.

## **1.2.- Fortalecimiento del acceso a las pedagogías**

Objetivo: Fortalecer las iniciativas existentes de acceso y atracción hacia la profesión docente, fortaleciendo la sinergia en torno a un sistema de acceso a las pedagogías con el fin aumentar cantidad matriculados y robustecer criterios de equidad.

### **Reestructuración de los Programas de Atracción de Talento Pedagógico**

Se realizó un rediseño del programa y un cambio en el decreto que lo regula con el propósito de potenciar estos programas. Las principales modificaciones incluyen la duración mínima de 6 meses para participar en los programas; un plazo de 3 años para la acreditación por las universidades; y una mayor coherencia entre perfiles de ingreso, egreso y calidad de los programas formativos, según cumplir estándares.

Además, se reestructurará en materia de gestión y coordinación, pasando a pertenecer a la División de Información y Acceso y, a diseñar un plan de financiamiento.

Unidad Responsable: DIVEU y DIVIA – Subsecretaria de Educación Superior

Avance:

Se trabajó en una mesa para acordar un diagnóstico y proponer una reformulación de los Programas de Acceso a la Pedagogía (PAP). Funcionó entre agosto y noviembre de 2022, con la participación de CNED, CNA, CPEIP, DIVIA, DFI, Gabinete de Ministro, DIVEU, académicas expertas.

A partir del trabajo de esta mesa se rediseñó el programa y se elaboró un nuevo decreto para su regulación el que ya fue aprobado y comenzó a funcionar durante el 2024.

Actualmente se está diseñando un modelo de financiamiento para estos programas.

Financiamiento: Los Programas de Atracción de Talento Pedagógico no cuentan, por ahora, con financiamiento.

Resultados esperados: Fortalecer esta vía de ingreso a las pedagogías e incrementar la matrícula en carreras de pedagogía de universidades y programas acreditados, asegurando, además, la retención de estudiantes.

### **Reformulación de la Beca Vocación de Profesor**

Se reformulará la Beca Vocación de Profesor para que sea más atractiva en el actual contexto de beneficios estudiantiles e incentivar el ingreso, la permanencia y el egreso de estudiantes a programas de pedagogías a través de la formación regular y la de prosecución de estudios.

Unidad Responsable: DIVEU, DFE, Gabinete Ministro.

#### Avance:

A partir de la evaluación al programa desde el DFE se han implementado mejoras en el instrumento como una plataforma de retribución para beneficiarios de la beca para facilitar la comunicación y seguimiento de ellos y, la creación de una cuenta especial de correo de uso exclusivo de los beneficiarios para establecer una comunicación directa y fluida.

Además, se está trabajando en una Mesa de Reformulación de la BVP con participación de la DIVEU, DFE, CPEIP, División de Información y Acceso y Gabinete Ministro. Y en una Mesa de Modernización FID con participantes externos. Ambas mesas se desarrollan con el fin de discutir y analizar las alternativas de reformulación de la BVP en términos presupuestarios y jurídicos.

Financiamiento: La asignación presupuestaria para el 2024 para la Beca Vocación de Profesor es de \$19.543.143.950 para las tres modalidades. Se espera que la reformulación no implique costos adicionales.

Resultados esperados: Aumentar el atractivo de la carrera de pedagogía impactando en la reducción de la caída de la matrícula proyectada al 2025 y 2026.

## Pilar 2: Desarrollo y trayectoria profesional

### *Nudos y objetivo*

La implementación de la Ley 20.903 ha impulsado **avances en la formación, desarrollo y reconocimiento** profesional de los y las docentes, no obstante, **persisten desafíos relacionados a**

**las condiciones para su operación y gobernanza, incluyendo recursos, articulación organizacional y la plena incorporación del nivel de educación parvularia.**

Por su parte algunos componentes requieren fortalecimiento, entre los que se encuentran la cobertura, efectividad e institucionalización de **programas de mentoría e inducción, la duplicidad existente hasta 2023 en los sistemas de evaluación docente, el desequilibrio y baja articulación entre la evaluación y los componentes de formación y apoyo; y la inexistencia de un sistema de promoción y reconocimiento para los roles directivos.**

Avanzar en estos nudos identificados en la implementación requiere de fortalecer la disponibilidad de recursos (humanos, financieros y tecnológicos), junto a ajustes y articulación de las unidades involucradas (especialmente CPEIP), que permitan un fortalecimiento institucional acorde a los mandatos de la Ley.

**Objetivo:**

Asegurar la formación, acompañamiento y profesionalización de la trayectoria formativa y profesional de los y las docentes y educadoras, de todos los niveles y modalidades, mediante el fortalecimiento de la institucionalidad y recursos que favorezcan la implementación, articulación y difusión de los diferentes componentes del SDPD.

*Iniciativas*

**2.1- Fortalecimiento de los sistemas de apoyo, inducción y mentoría a docentes principiantes**

Objetivo:

Aumentar la cobertura de docentes y educadores/as principiantes que acceden al Sistema de Inducción y Mentoría, fortaleciendo la difusión del sistema para el uso efectivo del derecho a la inducción, eliminando trabas legales y operativas para la adecuada ejecución, y diversificando los modelos de mentoría a partir del levantamiento de experiencias de acompañamiento para el desarrollo profesional.

Descripción:

El Sistema de Inducción y Mentoría tiene una muy alta valoración entre quienes han participado en este. Favorecen una transición fluida entre la formación inicial y el ejercicio profesional docente, mejorando de esta manera, la retención de docentes principiantes en el sistema. No obstante, la implementación de estos programas ha tenido una insuficiente cobertura y debilidades en su institucionalización, afectando un derecho para las y los docentes principiantes que fue establecido en la Ley 20.903.

Para lograr la expansión, diversificación y consolidación institucional del sistema de inducción y mentorías, se implementarán diversas estrategias que promueven una cultura del acompañamiento y la colaboración entre docentes en el sistema educativo, respondiendo a las funciones que le asigna el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

**Estrategias por implementar:**

- Se aumentará progresivamente la cobertura del sistema de inducción y mentorías, mediante un conjunto de estrategias, entre las que se encuentra la implementación de las nuevas regulaciones del al ley 21625 (que elimina el requisito de una tope de horas contratadas)
- Se avanzará en la diversificación estrategias de apoyo, acompañamiento, inducción y mentorías a docentes principiantes, favoreciendo prácticas y modelos implementados desde las comunidades educativas y los territorios. Para ello durante 2024 se sistematizarán y caracterizarán diversos modelos de inducción, mentoría, y acompañamiento, con foco en experiencias validadas y sostenibles, desarrolladas en diversos contextos.
- Si implementarán diversas acciones de difusión del Sistema de Inducción y Mentoría, dirigido a estudiantes y carreras de pedagogías, en coordinación con las Facultades de Educación, y a equipos directivos y docentes principiantes, en coordinación con SLEP y sostenedores.
- Experiencia piloto que permita la incorporación de tecnología (Inteligencia Artificial) al proceso de inducción, a través de un chatbot vía WhatsApp. Proyecto desarrollado en alianza con el BID.

**Avances:**

La Ley N° 21.625 refuerza el Sistema de Inducción y Mentoría, eliminando el número máximo de horas para acceder al proceso de inducción, situación que representaba una restricción relevante para la expansión de la cobertura.

Recogiendo las recomendaciones de la evaluación realizada por el PNUD al Sistema de Desarrollo Profesional Docente, se está fortaleciendo el modelo de acompañamiento existente, con el fin de incorporar nuevas estrategias que permitan el escalamiento del programa.

Se ha iniciado el diseño del proyecto de acompañamiento a docentes principiantes mediante chatbot, en conjunto con BID. Entre abril y julio, se prepararía la plataforma, los contenidos y se entrenaría al chatbot.

**Unidad responsable:**

CPEIP (Desarrollo Local y DPD Territorial)

**Resultados esperados:**

1. Aumentar la cobertura de docentes y educadores/as principiantes que acceden al Sistema de Inducción y Mentoría.
2. Creación e institucionalización de sistema de acompañamiento virtual a docentes principiantes, con foco en el primer año de ejercicio profesional.
3. Contar y poner a disposición del sistema, al menos 5 modelos de mentoría construidos a partir del levantamiento y la síntesis de diversas experiencias territoriales de acompañamiento, durante 2024.

Alcance:

1. La cobertura de docentes principiantes que acceden a sistema de inducción y mentorías aumentará progresivamente en al menos un 30% para el 2024 y en un 50% para el 2025.
2. Los modelos de mentoría elaborados estarán disponibles para todos los sostenedores y equipos directivos del país que quieran implementarlos en sus establecimientos y que cumplan con los requisitos legalmente establecidos.
3. El chatbot de acompañamiento contactará a 19.000 egresados de pedagogía que se encuentren en condición de docentes en ejercicio dentro de sus primeros dos años de trayectoria profesional.

Financiamiento: Glosa 11 (Presupuesto 2024). \$603.000.000

## **2.2.- Implementación de sistema único de evaluación**

Objetivo: Implementar la unificación de los sistemas de evaluación y reconocimiento docente mejorando los procesos de transparencia y ajustando la pertinencia de los instrumentos de evaluación del desempeño profesional.

Descripción:

La Ley N°21.625, promulgada en octubre de 2023, que establece un único sistema de evaluación, incorpora un conjunto de ajustes a la ley 20.903, que tienen como fin disminuir las fuentes de agobio laboral de los y las docentes, al eliminar la duplicidad de sistemas de evaluación al que debían someterse los/as docentes y educadoras/as que se desempeñan en establecimientos con financiamiento público, y proveer de alternativas oportunas, pertinentes y de calidad para la formación y el desarrollo profesional.

La ley 21.625 en su Art. 1, numerales 11 y 16, refuerza el principio de pertinencia de los instrumentos evaluativos como también el principio de transparencia y oportunidad de estos. En este marco, la implementación de la ley establece la necesidad de ajustar, donde corresponda, aquellos procesos de evaluación y reconocimiento docente para una mejor experiencia evaluativa, con énfasis formativo, para todas y todos los docentes y educadoras de Chile.

En este marco, los equipos ministeriales respectivos ya se encuentran trabajando en las siguientes líneas:

- Elaboración del reglamento de la ley y ajuste a instrumentos normativos que han sido afectados por ésta
- Ajuste y modificación de los instrumentos de evaluación, siguiendo criterios legales, así como de rigurosidad técnica. Estos procesos son graduales e implican procesos de pilotaje y seguimiento que aseguren la calidad de los instrumentos, como la comparabilidad de los resultados.
- Mejora en los procesos de retroalimentación y acompañamiento a docentes que no logren avanzar en el SDPD, considerando tanto la actualización de los reportes de resultados de la evaluación a los diferentes actores involucrados, como la provisión de acciones formativas y de acompañamiento a los docentes según sus tramos.

Para esto se formarán espacios participativos con diferentes organizaciones y expertos que permita avanzar en medidas de ajuste en instrumentos y procesos de retroalimentación, transparencia y oportunidad de los procesos del sistema de evaluación y reconocimiento.

Avances:

La suspensión de la doble evaluación comenzó a regir con la promulgación de la ley. Las regulaciones que implican transformación en instrumentos o ajustes institucionales están en proceso de implementación.

Unidad responsable: CPEIP, División Jurídica SUBEDUC; Gabinete SUBEDUC.

Resultados esperados:

- Elaboración y tramitación del reglamento de la ley 21.625, antes de octubre de 2024. Esto implica avanzar en transparencia en los procesos de evaluación y reconocimiento.
- Ajustes al instrumento portafolio.
- Modificación de informe de resultados de la evaluación docente para sostenedores y directivos, con foco en toma de decisiones para el desarrollo profesional.

Alcances:

Esta ley aplica a todos los docentes adscritos a la carrera docente.

### **2.3 Formación y acompañamiento para la progresión profesional.**

Objetivo: Proveer a los y las docentes y educadoras del país de un conjunto de alternativas para el desarrollo profesional, mediante el robustecimiento y articulación de los procesos formativos y de acompañamiento local, con el propósito de favorecer la progresión en el Sistema de Reconocimiento y Promoción Profesional.

Descripción:

En el marco de la implementación de la ley 21.625 y de las mejoras al sistema de desarrollo profesional docente, recomendadas por el PNUD se desarrollará un proceso de mejora continua, coherente y eficiente, reforzando la formación continua y el acompañamiento local, estableciendo mecanismos de formación y acompañamiento a docentes en distintos momentos de la trayectoria profesional, diferenciando las necesidades de formación en cada tramo.

La estrategia de fortalecimiento y acompañamiento para la progresión profesional requiere de un esfuerzo de actualización y articulación de un conjunto de programas e instrumentos, mediante los cuales la Subsecretaría de Educación, a través del CPEIP, da cumplimiento al mandato legal de implementar el sistema de desarrollo profesional docente. Para ello se han priorizado las siguientes acciones:

- Organizar y complementar la oferta formativa del CPEIP, articulándola en programas y planes de formación en campos temáticos relevantes para la práctica docente y pertinentes a cada uno de los tramos de progresión profesional. Se han identificado 10

programas temáticos relevantes en torno a los cuales se están organizando las acciones formativas actualmente existentes, con una perspectiva de progresión y profundización de la formación. A partir de este ordenamiento se identificarán las brechas y vacíos formativos para diseñar nuevos cursos que vayan completando progresivamente los programas formativos.

- Impulsar la implementación de instrumentos de desarrollo profesional a nivel local, para acompañar la progresión profesional de docentes en los diferentes tramos. En este marco se reforzarán los planes de acción de los Comités Locales, con más financiamiento y acompañamiento para la implementación de actividades planificadas.
- Apoyar a docentes que se encuentran en los tramos inicial y temprano, especialmente aquellos/as que no han logrado progresar, a través de Proyectos de Participación Activa. Estos proyectos tienen como objetivo el desarrollo de capacidades y el avance en el desarrollo profesional, a través del acompañamiento y trabajo colaborativo entre docentes. Son propuestos e implementados por docentes pertenecientes a la Red Maestros de Maestros.

Unidad responsable: CPEIP (Reconocimiento y promoción, Formación continua, Liderazgo directivo, Desarrollo local)

Avances:

Se ha iniciado la implementación de la Ley 21.625, considerando a su vez, los hallazgos y recomendaciones de la evaluación del SDPD realizada por el PNUD. Durante el primer semestre del 2024 se trabaja en la articulación de las iniciativas involucradas en el marco legal modificado. Para ello CPEIP ha generado un reordenamiento organizacional y ha fijado objetivos estratégicos que permiten avanzar en las exigencias de esta ley.

Resultado esperado:

- Contar con una oferta de formación continua organizada en programas de formación, que propongan trayectorias formativas pertinentes a los tramos de desempeño docente.
- Implementación de 400 Proyectos de Participación activa, orientados a acompañar y apoyar a docentes en tramos inicial y temprano.
- Implementación de planes anuales de los Comités Locales de Desarrollo Profesional que desarrollan planes anuales que abordan necesidades locales y articulan instrumentos de desarrollo profesional Local (ADECO, PPA, Planes de formación local ).

Alcance:

Estas iniciativas, en su conjunto benefician al total de docentes que se encuentran adscritos a la carrera docente, que en el año 2023, corresponde a 250.971 docentes pertenecientes a sostenedores municipales, particular subvencionados, Servicios Locales de Educación y Administración Delegada.

Financiamiento:

El año 2024 existen más de \$3.000.000.000 presupuestados para el diseño y ejecución de programas de formación continua en competencias pedagógicas y didácticas. Por primera vez se destinarán \$700.000.000 para el funcionamiento e implementación de planes de acción de los Comités Locales de Desarrollo Profesional.

#### **2.4.- Sistema Nacional de Trayectorias Directivas – Carrera Directiva**

Objetivo: Establecer una trayectoria profesional para los líderes educativos que cuenta con un marco para atraer, promover, reconocer y retener en los diferentes cargos que componen los equipos directivos potenciando una trayectoria flexible para la mejora educativa sostenible y de mayor bienestar en jardines, escuelas y liceos.

Descripción:

La evaluación realizada por el PNUD a la implementación el SDPD refuerza la necesidad y el compromiso de disponer una carrera directiva que desarrolle y reconozca el liderazgo para favorecer logros educativos más elevados y equitativamente distribuidos, así como entornos profesionales más colaborativos y proclives al trabajo en red para resolver creativamente los desafíos del aula y su circunstancia.

Reconociendo que el liderazgo en las instituciones educativas representa el segundo factor más influyente en el rendimiento académico de las y los estudiantes y cumplen un rol clave en los procesos de acompañamiento y apoyo para el desarrollo profesional de las y los docentes, es que se propone contar con un marco legal para promover el desarrollo profesional de liderazgo educativo.

En vista de ello, el Ministerio de Educación en colaboración con los Centros del Liderazgo y a partir de una consulta a actores locales, presentará un proyecto de ley para crear un Sistema de Trayectorias Directivas y técnico pedagógicas que fortalezca las capacidades para dirigir jardines, escuelas y liceos, especialmente de la educación pública, de manera participativa y con acuerdo de la comunidad. Este Proyecto de Ley viene a completar y complementar el sistema de promoción y reconocimiento establecido en la Ley 21.903, que se orienta específicamente a docentes que ejercen funciones de aula

Avances:

Se ha desarrollado un proceso para la elaboración de un Proyecto de Ley de Carrera Directiva, que sea presentado al Congreso Nacional. En la actualidad ya existe una propuesta técnica, que será la base para la redacción de proyecto de ley. Para ello se han realizado las siguientes acciones:

- Revisión y análisis de diversas fuentes secundarias (propuestas anteriores, normativa vigente, experiencia acumulada y evaluación internacional a la ley 20.903, prácticas nacionales e internacionales).
- Conformación de mesa técnica con 3 anillos de participación (Basal, consultivo permanente y consultivo de Contingencia), que elaboró un borrador con propuestas para el PdL de Trayectorias Directivas

- Proceso de consulta nacional, que incluyó “Diálogos directivos” presencial en las 16 regiones, respecto a conclusiones y nudos críticos levantados y una consulta en línea a los actores incumbentes con más de 6.000 respuestas.

Unidad responsable: Gabinete Ministro; Gabinete Subsecretaría; CPEIP.

Resultados:

Enviar y aprobar el Proyecto de Ley en el Congreso Nacional para la instalación del sistema de formación, evaluación y reconocimiento y promoción de las trayectorias de docentes directivos, pertinente a sus necesidades y funciones, y en articulación con el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

Alcance:

Aproximadamente 23.000 docentes directivos pertenecientes a establecimientos que reciben financiamiento del Estado podrían acceder a la carrera directiva

Financiamiento:

Según aprobación de la ley

## **2.5.- Integración plena del nivel de Educación Parvularia al Sistema de Reconocimiento y Promoción Profesional**

Objetivo: Igualar condiciones de educadoras/es que trabajan en el nivel de educación parvularia en relación al SDPD. teniendo en cuenta las particularidades educativas y la diversidad institucional del nivel.

Descripción:

El nivel de Educación Parvularia posee particularidades desde el punto de vista de los enfoques educativos y de la institucionalidad, que no están adecuadamente contenidos en SDPD, dejando a las educadoras de párvulo (especialmente las de jardines infantiles y salas cuna), en una situación de desventaja en sus condiciones laborales respecto los y las docentes del sistema escolar.

Para la integración plena del nivel de educación parvularia al Sistema de Reconocimiento y Promoción, se requiere avanzar progresivamente en ajustes organizacionales, normativos y legales, que permitan abordar los nudos que se presentan en el nivel.

Unidad responsable: Gabinete Subsecretaría de Educación, CPEIP y Subsecretaría de Educación Parvularia.

Resultados esperados: Abordar las particularidades del nivel de Educación Parvularia en el SDPD.

### 2.6.- Plan de fortalecimiento de la Formación Inicial Docente

Objetivo: Generar apoyo al mejoramiento continuo de las carreras de pedagogía, teniendo como referente la implementación de los estándares de la Formación Inicial Docente. Se organiza en 3 líneas de trabajo:

- Fortalecimiento de los programas de formación inicial, que incluye el funcionamiento regular de la Comisión asesora de la formación Inicial Docente (CAFID); una agenda de encuentros, conversatorios, charlas con autoridades y estudiantes de programas de formación de docentes; la elaboración y seguimiento a la implementación de estándares pedagógicos y disciplinarios de la Formación Inicial Docente.
- Implementación y actualización de la END, que implica mejora de la reportabilidad, la actualización de los instrumentos y su acoplamiento con los estándares actuales de la FID y el apoyo a las carreras para el uso de los resultados de la evaluación en sus procesos de actualización y mejora continua.

Unidad responsable: CPEIP

#### Avances:

Todas las actividades mencionadas son parte de la planificación de la unidad de Formación Inicial Docente. Desde el año 2023 se desarrolla una agenda regular de actividades con actores de las facultades, se encuentra en desarrollo un estudio de brechas y acoplamiento de carreras de pedagogía a estándares FID y un proceso de validación de Estándares Pedagógicos y disciplinarios de Educación de Párvulos y Disciplinarios de Pedagogía en Filosofía, para ajustar las propuestas existentes y presentarlas al CNED durante el segundo semestre de 2024.

#### Resultados esperados:

- Conjunto de materiales orientados a carreras de pedagogía para el fortalecimiento de la implementación de estándares de Formación Inicial Docente.

Pilar 3: Reconocimiento y bienestar docente.

#### *Nudos y objetivos*

Este pilar agrupa la respuesta a dos nudos críticos, por un lado, la alta frecuencia de **situaciones críticas de bienestar, violencia en la escuela, salud mental docente y agobio laboral**, que tiene una base principalmente en las demandas emocionales, cognitivas y cuantitativas del ejercicio docente y que se han visto agravadas por efecto de la pandemia. Por otro lado, se observa un **efecto negativo en el reconocimiento y bienestar de docentes jubilados que genera el perjuicio previsional producido por la deuda histórica**.

El cuidado del bienestar y salud mental laboral de los docentes integra una dimensión de fortalecimiento de las habilidades de docentes y asistentes educativos para mejorar su bienestar, prevenir problemas de salud mental, proporcionando instancias de aprendizaje socioemocional, de adopción de estrategias de manejo de estrés y de afrontamiento de situaciones críticas, entre otras; y desde el enfoque de salud mental laboral, esta área integra estrategias para la construcción de

condiciones para el cuidado colectivo y la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo educativo, abordando la forma de organizar el trabajo, la calidad de la comunicación interna, el apoyo y reconocimiento de la comunidad.

Este pilar propone también una iniciativa de ley por parte del ejecutivo que promueve el buen trato en las comunidades educativas y que contempla medidas de prevención, reparación y sanción frente a actos de violencia en las escuelas.

**Objetivo:**

Mejorar las condiciones para el ejercicio docente, mediante acciones de formación, acompañamiento e intervención - integrales y colectivas - de reconocimiento, seguridad y bienestar de docentes; y avanzar gradual y progresivamente en la reparación de la Deuda Histórica previsional.

*Iniciativas*

**3.1.- Plan de Formación y Acompañamiento para el Bienestar Socioemocional y cuidado mutuo de los Equipos Educativos**

Objetivo:

Fortalecer el bienestar socioemocional de los equipos educativos de establecimientos educacionales que reciben subvención del Estado, como condiciones esenciales para el desarrollo institucional y educativo, a través de acciones de promoción y apoyo focalizado.

Descripción:

El plan de formación y acompañamiento para el bienestar socioemocional de los equipos educativos se enmarca en el Eje 1, de Convivencia y Salud Mental del Plan de Reactivación Educativa, específicamente en la Estrategia de Salud Mental que contempla por un lado, iniciativas de formación y acompañamiento para fortalecer el bienestar de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación y por otro, estrategias y recursos para mejorar la detección temprana de riesgos psicosociales de las y los trabajadores de la educación. Se orienta en la perspectiva de “cuidar a quienes cuidan”, así como el fortalecimiento del rol fundamental de sostenedores, equipos directivos y de gestión en generar condiciones de enseñanza que disminuyan los riesgos psicosociales en el trabajo educativo y promuevan en bienestar de las y los trabajadores de la educación.

Combina estrategias de formación en modalidades presenciales (talleres), curso autoinstruccional y acompañamiento situado en el territorio, incluyendo:

- Taller de diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional (8 hrs.)
- Curso e-learning (30 hrs.)
- Acompañamiento y Mentoría (60 hrs.)
- Comunidades de aprendizaje, evaluación y retroalimentación (38 hrs.)

El plan considera también acciones universales de difusión orientados a sostenedores y equipos directivos, apoyado con materiales de trabajo. Así mismo, el curso e-learning estará abierto de forma universal.

Avances:

En la actualidad se está gestionando el proceso administrativo para el diseño e implementación de los componentes de formación y acompañamiento. La implementación se iniciará con un taller participativo que permita identificar las necesidades de desarrollo profesional de los equipos educativos, que será realizado por los propios equipos del MINEDUC. Posteriormente, y a contar del mes de agosto se implementarán procesos de formación y acompañamiento.

Unidad responsable: CPEIP (Formación Continua)

Resultados:

Aumentar el número de establecimientos con docentes, asistentes de la educación y directivos con formación para implementar estrategias de promoción y cuidado del bienestar de los equipos educativos.

Alcance:

Las actividades de formación y acompañamiento alcanzarán a los equipos educativos de al menos 250 comunidades educativas, aproximadamente y la difusión, se proponen llegar a sostenedores y equipos directivos de todos los establecimientos educativos del país.

Presupuesto: \$1.244 Millones. Glosa 619, Ley de presupuestos 2024.

### **3.2.- Bienestar y salud laboral de los equipos educativos: estrategias desde la gestión y el liderazgo**

Objetivo:

Orientar y fortalecer las herramientas y habilidades de equipos directivos y de gestión de establecimientos educativos escolares y de nivel inicial para promover y cuidar el bienestar y salud mental laboral de sus equipos educativos, a partir de herramientas de orientación y de formación y fomentando la aplicación del protocolo de vigilancia de Riesgos Psicosociales y el uso de sus datos, considerando la centralidad del liderazgo para implementar estrategias de prevención y promoción en el área.

Descripción:

Desde la implementación del Plan de Reactivación Educativa en 2022 se han generado articulaciones interinstitucionales, principalmente con MINSAL y SUSESO, que permiten que los centros educativos cuenten con recursos y espacios de formación para prevenir los riesgos psicosociales del trabajo y promover el bienestar y salud mental laboral de docentes y asistentes educativos. Los recursos profundizan en las habilidades para reconocer las características de desgaste emocional y estrés laboral, para identificar las prácticas o condiciones que están

generando malestar en las y los docentes, e implementar diversas estrategias y acciones para promover y acompañar el bienestar en los equipos educativos.

- **Manual para equipos directivos y set de Infografías:** página de Convivencia para la Ciudadanía de Mineduc, en sección Salud Mental laboral:  
<https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/bienestar-y-salud-mental/>
- **Curso “Bienestar y salud laboral de los equipos educativos: estrategias desde la gestión y el liderazgo”:** formación online autoinstruccional de 15 horas, de acceso universal, dirigido a equipos directivos. La implementación del año 2024 se encontrará disponible en la plataforma Educarchile desde abril.  
<https://www.educarchile.cl/desarrollo-profesional/bienestar-y-salud-laboral-de-los-equipos-educativos-estrategias-desde-la>

Así mismo se promueve la aplicación del **Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**, que es una herramienta provista por la Superintendencia de Seguridad Social (SUCESO) y disponible para todos trabajadores mediante los Organismos Administradores de la Ley (mutuales). Para ello se implementará un piloto de “Implementación de Protocolo de Riesgos Psicosociales en espacios educativos”, que permitirá la observación, sistematización y formulación de orientaciones para la implementación del protocolo en establecimientos educacionales. A ello se suma una campaña de promoción de la aplicación de este protocolo en establecimientos educativos y un proceso de difusión con equipos ministeriales, sostenedores y directivos.

#### Avances:

- Los recursos y la formación están diseñados y publicados.
- El 28 de marzo de 2024 se presentaron a los equipos técnico-pedagógicos de Secreduc y Deprov del país los recursos, la formación y los enfoques que los sustentan. En abril se trabajará con los UATP
- Durante abril se enviará a directores/as de EE que reciben financiamiento del Estado.
- Para el piloto de aplicación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ya se estableció un compromiso con los sostenedores educacionales y las mutualidades donde realizará. La implementación se inicia el primer semestre de 2024.

#### Unidad responsable:

Secretaría Ejecutiva de Reactivación Educativa.

#### Resultados:

Equipos directivos de establecimientos educativos de nivel escolar e inicial cuentan con orientaciones, recursos digitales y formación para implementar estrategias para promover el bienestar y salud mental laboral de docentes y asistentes de la educación de sus comunidades educativas.

Aumenta significativamente el número de EE que adoptan el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, y los diversos organismos y actores involucrados cuentan con orientaciones para un desarrollo del protocolo oportuno y pertinente al trabajo educativo

Alcance:

Recursos y formación de acceso universal.

Piloto: focalizado en 4 comunas de diferentes regiones del norte, centro y sur del país.

Campaña: alcance universal para sostenedores y directivos de todos los EE que reciben subvención del Estado.

Presupuesto:

Para los materiales y curso se usó recursos de 2022 para el diseño. La continuidad del uso no tiene costo.

La aplicación del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales, no requiere presupuesto, es parte de lo que cubren las mutuales con las cotizaciones habituales de los empleadores.

### **3.3 Levantamiento periódico de datos de Bienestar de los Equipos Educativos**

Objetivo:

En el marco de la implementación del Sistema de Monitoreo de la Convivencia Escolar y Salud Mental se busca levantar información para la construcción de indicadores de bienestar docente que insuman la toma de decisiones a nivel de política pública.

Descripción

Este Sistema de Monitoreo de Convivencia escolar tiene dos componentes. El primer componente es un módulo de convivencia escolar incluido en el Diagnóstico Integral de Aprendizajes para las escuelas. El segundo componente del sistema se relaciona al bienestar docente y se levanta desde los Cuestionarios de Calidad y Contexto de la Agencia de la Calidad de la Educación (aplicados junto con el Simce a estudiantes; docentes; padres, madres y apoderados; y directivos/as), complementarias a lo ya evaluado con el indicador de Clima de Convivencia Escolar. Consta de 5 dimensiones: satisfacción laboral, confianza relacional, trato respetuoso entre docentes, percepción de seguridad y bienestar subjetivo.

Avances:

El set de nuevas preguntas relativas al bienestar docente, integrado a los Cuestionarios de Calidad y Contexto de la Educación, fue diseñado y se incorporó en la aplicación del Simce 2023. Sus primeros resultados estarán disponibles el segundo trimestre del 2024, constituyendo la línea base de ese indicador.

Unidad responsable:

Agencia de la Calidad de la Educación y Secretaría Ejecutiva de Reactivación educativa.

Resultados esperados:

Contar con indicadores periódicos de bienestar de docentes que insuman la toma de decisiones a nivel de política pública.

Alcance:

Docentes de 4° Básico y II medio, y está vinculado a la aplicación de SIMCE.

Presupuesto: Recursos propios de ACE

### **3.4.- Reparación de la Deuda Histórica**

Objetivo:

Reparar tanto material como simbólicamente el daño previsional que significó para los docentes las políticas de municipalización y la consecuente deuda en sus pagos previsionales, que exprese la importancia de los docentes para el Estado de Chile.

Descripción:

De acuerdo con el compromiso expresado en el Programa de Gobierno del Presidente Gabriel Boric y en consonancia con el anuncio realizado en su cuenta pública de 2023, se avanzará en la resolución de los casos más urgentes. Este proyecto de ley será presentado en el Congreso Nacional una vez culmine el proceso de tramitación de la Ley de Presupuestos, previsto para diciembre, y se llevará a cabo un proceso prelegislativo en el que se involucrará al Colegio de Profesores y Profesoras.

Unidad responsable: Gabinete subsecretaría.

Avances: La propuesta de reparación se encuentra terminada y enviada a DIPRES a espera de respuesta.

### **3.5.- Proyecto de ley de promoción de la convivencia y el buen trato en las comunidades educativas.**

Iniciativa que posiciona la convivencia y el buen trato en las comunidades educativas como un deber del Estado, por medio de diversas medidas de articulación interinstitucional y fortalecimiento de la institucionalidad sectorial. Se aborda la convivencia desde un enfoque pedagógico y sistémico, considerando a toda la comunidad educativa. El proyecto fortalece diversas herramientas para la promoción de la convivencia, la prevención de toda forma de violencia dentro de los establecimientos y medidas de protección y resguardo de los equipos educativos frente a situaciones de violencia. La iniciativa también refuerza los mecanismos de participación de las comunidades educativas en la elaboración de los instrumentos de gestión para la convivencia escolar.

Unidad responsable: Gabinete Subsecretaría y Gabinete Ministro

Avances: Informe técnico y articulado del proyecto de ley.



### Seguimiento y monitoreo

Para hacer un seguimiento integrado de las diversas temáticas relacionadas a política docente, incluyendo las iniciativas del Plan Nacional Docente se creará el Sistema Integrado de Información Docente que tiene como objetivo recopilar, sistematizar y hacer seguimiento a partir de indicadores cuantitativos incorporando bases de datos primarias y secundarias. Incorporará tanto a educadoras/es de párvulos como a docentes de todos los niveles del sistema escolar.

## Referencias

Banco Mundial, UNESCO, UNICEF (2022). The state of the global education crisis: a path to recovery. Paris: UNESCO.

Boe, E. E. and Cook, L. (2006). The chronic and increasing shortage of fully certified teachers in special and general education. *Exceptional Children*, 72(4), 443-460.  
<https://doi.org/10.1177/001440290607200404>

Borman y Dowling (2008). Teacher attrition and retention: a meta-analytic and narrative review of the research. *review of educational research*, 78(3), 367-409.  
<https://doi.org/10.3102/0034654308321455>

Cabezas, V., Narea, M., Torres Irribarra, D., Icaza, M., Escalona, G., Reyes, A., (2022) Bienestar docente durante la pandemia de covid-19 en Chile: Demandas y recursos para afrontar la angustia psicológica- *Psyche* 31(1), 1-24

Cabezas, V. Paredes, R. Bogolasky, F. Rivero, R. Zarhi, M. (2017). First job and the unequal distribution of primary school teachers: Evidence for the case of Chile. *Teaching and Teacher Education*. 64, 66-78.

Elacqua, G., Jaimovich, A., Hincapié, D., Gómez, C., Sánchez, M., Escalona, G., Walker, J. (2022). ¿Quiénes estudian pedagogía en América Latina y el Caribe?: Tendencias y desafíos en el perfil de los futuros docentes.

Elige Educar (2020). Análisis y Proyección de la Dotación Docente en Chile

Elige Educar (2020a). 1era versión. Situación de docentes y educadores en contexto de pandemia

Elige Educar (2020b). 2da versión. Situación de docentes y educadores en contexto de pandemia

Elige Educar (2022). Retención, rotación, salidas de aula y reincorporación docente en Chile.

Elige Educar y Centro de Políticas Públicas UC (2022). Voces Docentes

Liu, E., & Johnson, S. M. (2006). New teachers' experiences of hiring: Late, rushed, and information-poor. *Educational administration quarterly*, 42(3), 324-360.

Ministerio de Educación (2019). Política Nacional de Convivencia Escolar.  
<https://convenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2019/04/Politica-Nacional-de-Convivencia-Escolar.pdf>

Ministerio de Educación (2023). Bienestar y Salud Laboral de los Equipos Educativos: Estrategias desde la gestión y el liderazgo. Manual-Bienestar-Salud-Laboral-Equipos-Educativos-definitivo (mineduc.cl)

Ministerio de Salud (2017) Plan Nacional de salud mental 2017-2025. PDF-PLAN-NACIONAL-SALUD-MENTAL-2017-A-2025.-7-dic-2017.pdf (minsal.cl)

Ministerio de Salud. (2022). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo.

OIT y OMS (2022) Mental health at work: policy brief, disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/362983/9789240057944-eng.pdf?sequence=1>

Puig, M. L. J., y Casacuberta, G. G. (2013). Elegir enseñar: propuesta del modelo antropológico de la motivación de Pérez López aplicada al ámbito de la educación. *Estudios sobre educación*, 24, 125-147.

Rivero, M. D. R. (2015). The link of teacher career paths on the distribution of high qualified teachers: A Chilean case study. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, (23).

SUSESO (2022) Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo



# Plan Nacional Docente

MAYO 2024