



ORD: N° 235

ANT.: Carta Agenda Corta CDP

MAT.: Respuesta de carta agenda corta

**DE: NICOLÁS CATALDO ASTORGA
MINISTRO DE EDUCACIÓN**

**A: MARIO AGUILAR
PRESIDENTE NACIONAL
COLEGIO DE PROFESORAS Y PROFESORES**

La educación pública nos sitúa en un momento de gran responsabilidad para todos quienes cumplimos roles dentro del sistema. La implementación de la Nueva Educación Pública y sus múltiples desafíos nos ha exigido fortalecer las capacidades y facultades que la institucionalidad vigente tiene para responder con agilidad a las problemáticas que se han expresado en diversos territorios del país. Asimismo, los desafíos de convivencia y desarrollo socioemocional que se viven en las comunidades educativas han exigido la articulación del Estado para construir respuestas que permitan promover espacios seguros al interior de los establecimientos educativos, proceso en el cual, el rol de las y los docentes ha sido fundamental.

En ambas materias hemos logrado posiciones comunes con el Colegio de Profesores y Profesoras, que permiten construir nuevos escenarios para el desarrollo del sistema educativo, tales como el proyecto de Ley de Convivencia, Buen trato y Bienestar de las comunidades educativas y la Ley 21.728, que da solución a la Deuda Histórica. Estas iniciativas han sido prioridades para nuestra cartera, relevando la labor docente en su rol estratégico para el fortalecimiento de la educación pública.

En el marco de la valoración y compromiso que el Ministerio de Educación ha ratificado con las y los docente, recibimos la propuesta de Agenda Corta 2025, presentada por su directorio nacional al Ministro de Educación Nicolás Cataldo, en enero de este año. En conjunto, se inició una mesa de trabajo en marzo, con el propósito de abordar los seis puntos propuestos y establecer definiciones durante el mes de junio.

La presente carta reafirma el compromiso con una serie de medidas presentadas durante el proceso de diálogo, las cuales son:

1. Ley de Titularidad.

Como Ministerio de Educación incorporaremos en el segundo semestre, un proyecto de Ley de Titularidad en la agenda legislativa del Ministerio. Dicho proyecto, una vez tramitado, permitirá a las y los docentes que cumplan con los requisitos de antigüedad y carga horaria, ejercer sus labores en condiciones de mayor certeza y reconocimiento de la estabilidad laboral.

2. Carrera Docente.

En atención a la necesidad de optimizar el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, hemos resuelto adoptar diversas medidas que ayudarán a fortalecer el carácter formativo de la evaluación, reducir la carga laboral y administrativa, además de establecer el reconocimiento de la formación continua y la retroalimentación respecto de los resultados obtenidos.

2.1.- Suspensión permanente del proceso de evaluación a docentes próximos a jubilar: en el marco de la generación del reglamento de la Ley que elimina la doble evaluación y crea un único sistema de evaluación docente (Decreto N°339), se incorporará eximir de la evaluación a docentes que estén a menos de tres años de la edad legal para jubilar.

2.2.- Mejora del proceso de declaración de bienios de los sostenedores: se modificará el Decreto N°106 con el propósito de disminuir la cantidad de errores en los procesos de declaración de años de experiencia laboral.

Hemos detectado que durante el proceso de declaración de bienios se generan errores que afectan el reconocimiento de la experiencia laboral, para el cálculo de la asignación. Para ello, el CPEIP dispondrá de facultades para la detección y corrección de la información de experiencia laboral que reportan los sostenedores.

Asimismo, se presentarán mecanismos que mejoren la transparencia del proceso y calidad de sus datos, entre estos, se destaca la posibilidad de que los docentes puedan observar en línea la información declarada por sus sostenedores durante el proceso de actualización de bienios.

2.3.- Circular para la protección del tiempo no lectivo en periodo de evaluación docente: en el contexto de la implementación de la Ley 21.625, que termina con la doble evaluación; en el segundo semestre se enviará a los sostenedores una circular que detalla el resguardo y uso exclusivo de una proporción del tiempo no lectivo para las profesoras y profesores que se encuentran realizando el proceso de evaluación y reconocimiento, en coherencia con el Art. 69 del Estatuto Docente:

“Un porcentaje de a lo menos el 50% de las horas no lectivas estará destinado a las actividades de preparación de clases y de evaluación de aprendizajes, así como

*también a otras actividades profesionales relevantes para el establecimiento que sean determinadas por el director, previa consulta al Consejo de Profesores. **Los profesionales de la educación que se encuentren en el proceso de evaluación de desarrollo profesional docente tendrán un tercio del tiempo señalado en el presente inciso para preparar los instrumentos regulados en el artículo 19 K. En virtud de lo anterior, los directores no podrán encargar a los docentes responsabilidades distintas a las señaladas que les ocupen, en total, más de la mitad de las horas no lectivas por las que se encuentren contratados.***

*Respecto de los instrumentos de evaluación de desarrollo profesional docente regulados en el artículo 19 K, **los directores, a solicitud del Consejo de Profesores, deberán establecer jornadas comunes dentro de la jornada laboral, entre todos o algunos de los docentes a los que se les esté aplicando, a fin de propender a una elaboración colectiva y cooperativa.***

2.4.- Modificación a la clase grabada: el CPEIP flexibilizará el proceso de grabaciones dando a los docentes mayores opciones para presentar su clase, incentivando la autonomía y promoviendo la reflexión y el diálogo pedagógico a partir del proceso evaluativo.

Esta medida se basará en los resultados del pilotaje, que serán entregados en diciembre de este año, y que tiene por objetivo explorar otras alternativas de grabación (auto grabación o grabación entre pares) y sus condiciones de implementación en el módulo 2 del portafolio. Estas innovaciones se aplicarán a partir del proceso 2026.

2.5.- Reconocimiento a la formación continua: en agosto de 2025, el CPEIP presentará al CDP una propuesta que permita reconocer, como parte de las tareas del portafolio, la formación continua de los docentes en el proceso de evaluación. Este procedimiento incorporará el reconocimiento de estudios de magíster y doctorados realizados en instituciones de educación superior acreditadas; como también evaluará la forma y medida en que se ponderarán las acciones formativas certificadas por el CPEIP.

2.6.- Modificaciones al módulo 3 de la evaluación docente: se modificará el módulo 3, manteniendo con puntuación las tareas que se pueden realizar colectivamente (es decir uno o más docentes). La tarea individual del módulo no recibirá puntuación como parte del proceso de evaluación, sino que se realizará y entregará como parte del proceso de reflexión docente. La implementación de este cambio se realizará el año 2026.

2.7.- Reconocimiento de acciones formativas en el marco del ciclo de profundización: para el reconocimiento de las acciones formativas en el marco del ciclo de profundización, se reconocerán todos los cursos, acciones y programas certificadas por el CPEIP para los tramos Avanzado, Experto 1 y

Experto 2 para mantener la asignación. Estas pueden ser desarrolladas directamente por el Centro, o en colaboración con otras instituciones, previa certificación de dichas acciones formativas.

2.8.- Retroalimentar a las y los docentes respecto de los resultados de su evaluación docente: en coordinación entre Agencia de la Calidad y el CPEIP se entregará una retroalimentación complementaria que permitirá a las y los docentes tener mayor conocimiento de su desempeño en la Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos (ECEP).

2.9.- Dos fechas para la rendición de la Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos (ECEP): para el año 2025 se abrirán dos procesos de rendición de la ECEP, con el propósito de que los docentes puedan escoger qué día evaluarse.

3. Nueva Educación Pública.

3.1.- Fortalecimiento institucional: con el fin de agilizar el pago de las deudas previsionales y remuneracionales generadas por algunos municipios, el Ejecutivo presentó durante el mes de abril al Congreso Nacional un Manual de Procedimiento que permite dar mayor celeridad y certeza a la aplicación del artículo 34 transitorio de la Ley 21.040. De esta manera se ha dado un paso importante en el **resguardo de los derechos de las y los trabajadores luego del traspaso, asegurando siempre el saneamiento de estas deudas.**

El MINEDUC, previa autorización de la Dirección de Presupuestos (DIPRES), pagará directamente a las instituciones o a las y los trabajadores, las obligaciones previsionales no transferidas a sus respectivas entidades, incluyendo pagos derivados de descuentos voluntarios, que no hayan sido oportunamente remitidos por los municipios.

Para que se produzca el pago, se requiere el cumplimiento de tres etapas:

1. La elaboración de un Informe Financiero del servicio educativo municipal, con al menos 60 días de anticipación al traspaso. Se hace presente que los convenios de transición consideran recursos para financiar estos informes y que la Dirección de Educación Pública entrega lineamientos sobre el contenido de estos.
2. Una auditoría externa que respalde dicho informe.
3. La presentación de la nómina de trabajadores afectados, verificando que corresponda a educación.

Si bien el proceso requiere la verificación y acreditación de la información y la disponibilidad efectiva de recursos, **siempre se resguardará el derecho al pago de las obligaciones pendientes con las y los trabajadores.**

3.2.- Aseguramiento de los derechos adquiridos: con el fin de asegurar el respeto a los derechos adquiridos, actualmente consagrado en la ley 21.040, a través del proyecto que modifica la misma Ley, se robustecerá la **comisión de traspaso**, garantizando la presencia de dirigencias sindicales y de asociaciones de trabajadores. Asimismo, se fortalecerá el desarrollo de instancias participativas destinadas a revisar y confirmar la información previa al traspaso, práctica que ya ha sido incorporada en el proceso de implementación de nuevos SLEP.

3.3.- Gobernanza del sistema: La articulación nacional del sistema de educación pública es una de las principales preocupaciones del Ministerio de Educación. Asimismo, el Magisterio ha solicitado una intervención expedita y eficaz desde nivel central ante situaciones críticas. Por ende, en el proyecto de ley presentado para modificar la Ley 21.040 se contempla:

- (i) **Crear un comité de ministros** que articule los ministerios que se relacionan al sistema a nivel nacional.
- (ii) **Mejorar las mesas de coordinación regional**, para que estas puedan articular correctamente a los servicios públicos de cada región, en miras a cubrir las necesidades del sistema.
- (iii) **Facultad expresamente a la Dirección de Educación Pública para dictar instrucciones generales en materias administrativas y financieras**, a fin de unificar el funcionamiento de los servicios locales y sus criterios normativos.
- (iv) **Facultar a la Dirección de Educación Pública para dar lineamientos y directrices de acción a los directores ejecutivos que no cumplan con su convenio de gestión**, interviniendo así tempranamente en Servicios que puedan presentar problemas, antes de la generación de una crisis.

3.4.- Movilidad entre Servicios locales: atendiendo lo solicitado por el Colegio de Profesores y Profesoras, hemos resuelto incorporar una norma en el proyecto de ley que modifica la Ley 21.040, que permita el traslado de docentes entre servicios locales, manteniendo la antigüedad laboral y la condición de titularidad que existiese. Esta medida podrá ser adoptada sólo a solicitud de los docentes, siempre que exista la necesidad y vacantes en la dotación del SLEP al que se destinará el docente, fortaleciendo el carácter sistémico de la Nueva Educación Pública.

4. Agobio Laboral

El estrés y el desgaste emocional son fenómenos que requieren respuestas integrales, que apunten a fortalecer diferentes dimensiones y promuevan el abordaje colaborativo, el apoyo mutuo y la toma de decisiones participativa y responsable frente a los desafíos del trabajo educativo. En esa dirección hemos resuelto las siguientes acciones para el fortalecimiento del bienestar de los equipos educativos y la disminución de la carga laboral:

4.1.- Jornadas comunitarias de diagnóstico: en el marco de las jornadas de cierre de semestre, se incorporará en el segundo día la instancia de “*Jornadas Comunitarias de Diagnóstico Participativo*”, con los equipos docentes, asistentes de la educación y directivos, buscando identificar cargas administrativas innecesarias y otros factores que contribuyen al agobio laboral, permitiendo así diseñar acciones concretas para abordarlos.

4.2.- Trabajo colaborativo para el bienestar: el CPEIP promueve la participación de sostenedores y equipos directivos en el diseño e implementación de un proyecto del Programa de Asignación de desempeño Colectivo (ADECO), donde se fortalecen prácticas de liderazgo y gestión del desarrollo profesional. A partir del año 2025, en los proyectos ADECO se incorporó un convenio de “Trabajo Colaborativo para Favorecer el Bienestar Socioemocional de los Equipos Educativos”, al que pueden postular los equipos directivos y técnicos pedagógicos de establecimientos que reciban financiamiento del Estado y tengan más de 250 estudiantes matriculados al mes de marzo de 2025. Esta medida será ampliamente promovida desde el Ministerio de Educación para promover el bienestar docente.

4.3.- Uso obligatorio del Protocolo de Riesgos: durante el mes de agosto se emitirá una circular que reforzará la obligatoriedad por parte de los sostenedores de la aplicación del Protocolo de Riesgos Psicosociales, incluyendo orientaciones elaboradas en colaboración con el Ministerio de Salud (MINSAL) y la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Este protocolo tendrá un enfoque especial en el bienestar docente, promoviendo la detección temprana y la intervención en riesgos psicosociales relacionados con el trabajo.

4.4.- Módulos de trabajo socioemocional: entre los meses de agosto y diciembre de 2025, se realizarán Módulos de Trabajo Socioemocional para contribuir al

trabajo de bienestar emocional en el Consejo de Profesores y Profesoras u otras instancias de la comunidad educativa. Se entregarán lineamientos ministeriales a todas las comunidades educativas para el diseño de estrategias integradas de autocuidado y salud laboral. Estas estrategias deberán incorporarse en los Planes de Mejoramiento Institucional (PME) y en los programas de desarrollo profesional docente.

Con el objetivo de resguardar el cumplimiento y correcta interpretación de la normativa, la División de Educación General oficiará a los sostenedores abordando los siguientes elementos:

4.5.- Oficios sobre protección de horas no lectivas: se reiterará la importancia del cumplimiento de la normativa legal respecto al resguardo de horas no lectivas de las y los docentes, las educadoras diferenciales y de educación parvularia, promoviendo el respeto por la autonomía docente y su planificación profesional, evitando que los reemplazos afecten el desarrollo de las tareas administrativas, de planificación, evaluación, entre otras. Con este propósito, se recordará que los directivos y equipos de coordinación, también están habilitados para realizar reemplazos en el aula.

4.6.- Planificación clase a clase: se oficiará al sistema educativo, propiciando el reconocimiento de distintas formas de planificación, como una herramienta con la que cuentan los y las docentes, y que constituye un elemento relevante e insustituible del quehacer docente, lo que queda claramente establecido como parte de las funciones docentes en los artículos 6, 8 y 20 de la Ley 19.070. En este marco, se explicitará que la exigencia de la planificación clase a clase no es una práctica obligatoria de acuerdo con la normativa vigente.

4.7.- Protección horario de colación: sin perjuicio del cumplimiento de las horas lectivas y no lectivas, y de la jornada laboral, se recordará a las y los directores la obligación de respetar y proteger el horario de colación de todo el personal docente, esto incluye a todos los profesionales de la educación, independiente de su función y nivel impartido, haciendo énfasis expresamente a las educadoras de párvulos y a los educadores diferenciales.

En el marco de acompañar el proceso de comunidades inclusivas, con capacidades y herramientas, se presentan las siguientes medidas para el apoyo del trabajo docente:

4.8.- Fondos para la creación de salas de estimulación: se dispondrán fondos para la implementación de proyectos de infraestructura desde la Dirección de Educación Pública (DEP) para la creación de salas de estimulación. Estos serán espacios diseñados para brindar apoyo emocional y seguridad a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

4.9.- Kits sensoriales para estudiantes con necesidades educativas especiales: la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB) entregará kits sensoriales a los establecimientos en el año 2026, con el fin de generar mejores condiciones para disminuir las brechas de acceso al aprendizaje de estudiantes con necesidades educativas especiales.

4.10.- Orientaciones para habilitación de espacios de calma: se entregarán orientaciones a todas las comunidades educativas para habilitar espacios de calma dentro de las instituciones, promoviendo ambientes que favorezcan el bienestar y la inclusión efectiva.

4.11.- Actualización del decreto 170: durante el segundo semestre 2025 se presentará la actualización del Decreto 170, la cual considera los insumos entregados por el Colegio de Profesores y Profesoras. En esa línea, se realizó una instancia de participación con el directorio nacional donde se abordó la modificación del decreto, el uso de la subvención y los procesos del PIE sobre los cuales hay que fortalecer claridades y líneas de información.

4.12.- Difusión de orientaciones y recursos normativos: se reforzará la entrega de información relacionada con la normativa vigente y el uso del Sistema de Evaluación y Planificación (SEP), con el objetivo de mejorar los procesos de solicitud de los sostenedores de recursos disponibles, reduciendo la subutilización de estos. Esta difusión se realizará mediante circulares y plataformas institucionales, asegurando que todos los actores tengan acceso a los medios necesarios para abordar el desafío de la inclusión en aula. Además, se hará referencia al Dictamen N° 74, del 14 de mayo de 2025, que respalda y orienta estas acciones.

5. Reconocimiento a la función del profesor jefe

5.1.- Respecto al bono del profesor jefe: las actuales condiciones de estrechez fiscal impiden ofrecer una respuesta satisfactoria que constituya un reconocimiento concreto y real a la importancia de esta labor. No obstante, coincidimos en la relevancia de seguir trabajando en este punto, atendiendo a la indispensable función pedagógica, formativa y administrativa que cumplen las y los docentes que asumen este rol dentro de las comunidades educativas.

5.2.- Incorporación de la función de profesor(a) jefe en la evaluación docente: la labor de las y los docentes que cumplen roles acompañando jefaturas de curso ha sido clave en el proceso de fortalecimiento de la educación pública, fundamentalmente en el contexto actual de climas de convivencia desafiantes. En ese marco, reconocemos que sus tareas deben ser consideradas con especial atención en el marco del Sistema de Evaluación Docente. A partir del proceso 2026, se permitirá a profesores y profesoras jefe presentar evidencia que dé cuenta de su desempeño en esta materia en reemplazo de una tarea del portafolio, disminuyendo su carga laboral.

6. Día del profesor/a y calendario escolar

6.1.- Planificación territorial del calendario escolar: actualmente el calendario escolar debe ser ajustado en cada una de las regiones y por los establecimientos educacionales según sus propias realidades. Frente a algunas dudas presentadas, se enviará un oficio a las Secretarías Regionales Ministeriales para que refuercen entre las comunidades educativas que la planificación del calendario escolar sea ajustada a la realidad local de cada región, propiciando espacios de participación con los actores de la comunidad educativa. Esto facilitará una organización más flexible y pertinente a las necesidades específicas de cada comunidad educativa.

6.2.- Día del profesor y profesora: se incorporará en las orientaciones para el calendario escolar, la definición de otorgar el día del profesor y la profesora,

Finalmente, valoramos el resultado de este proceso en el marco de la agenda corta, que incorpora 27 medidas del ejecutivo en materia docente, cumpliendo con el compromiso adquirido de avanzar en bienestar de las comunidades educativas, en la línea del trabajo desarrollado durante el Gobierno del Presidente Gabriel Boric. Esperamos que las respuestas entregadas sean recepcionadas positivamente tal como fue el carácter de este proceso de trabajo conjunto.



NICOLÁS CATALDO ASTORGA
MINISTRO DE EDUCACIÓN