



ACTA N° 126
SESION ORDINARIA DE CONCEJO MUNICIPAL

En Longaví, siendo las 15:08 horas del día **jueves 11 de junio de 2015** se reúne el Concejo Municipal de Longaví, presidido por el Sr. Alcalde de la Comuna, don Mario Briones Araice y con la asistencia de los Concejales, Sr. Gonzalo Jara Reyes, Sr. Robin Araya Acevedo, Sr. Luis Briones Araice, Sr. Matusalén Villar Morales, Sr. Lisandro Villalobos Tapia y Sr. Manuel San Martín Romero junto a la Secretario Municipal, doña Lorena Gálvez Gálvez.

TABLA

- 1.- Pronunciamiento sobre acta de sesión anterior.
- 2.- Correspondencia.
- 3.- Exposición del Colegio de Profesores de Longaví sobre movilización funcionaria.
- 4.- Pronunciamiento sobre comodato de terreno en sector La Granja a la Gobernación de Linares.
- 5.- Pronunciamiento sobre comodato de terreno en sector Hualonco al Comité de Agua Potable Rural Los Copihues – Hualonco.
- 6.- Pronunciamiento sobre modificaciones y/o suplementaciones presupuestarias entregadas.
- 7.- Entrega de modificaciones y/o suplementaciones presupuestarias.
- 8.- Pronunciamiento sobre modalidad de administración directa del Proyecto de Generación de Empleo 2015.
- 9.- Pronunciamiento sobre subvenciones municipales.
- 10.- Pronunciamiento sobre Adjudicaciones en Licitaciones Públicas cuyos contratos superan las 500 U.T.M.
- 11.- Varios.

El Sr. Alcalde y Presidente del Honorable Concejo efectúa una breve cuenta de los temas a tratar en la sesión de hoy.

1.- Pronunciamiento sobre acta de sesión anterior.

La Secretario Municipal hace presente que el acta N° 125, correspondiente a la sesión ordinaria de fecha 04 de junio del presente año, le fue remitida al Sr. Alcalde y a los Sres. Concejales el día de ayer, mediante correo electrónico.

El Sr. Alcalde consulta si existen observaciones al tenor del acta, lo que es respondido por el Concejales San Martín indicándole que sólo en lo que respecta al cuarto párrafo de la página 10, a fin de clarificar que en su intervención expresó la importancia de contar con los tres instrumentos de planificación que establece la Ley de Municipalidades como obligatorios de tener dentro del municipio, uno de los cuales es el Plan Regulador Comunal.

Se somete a pronunciamiento del Honorable Concejo, con la observación anterior, la aprobación o rechazo del acta N° 125, correspondiente a la sesión ordinaria de fecha 04 de junio del presente año, la que es aprobada por unanimidad.

2.- Correspondencia.

La Secretario Municipal destaca que no se ha ingresado correspondencia dirigida al Honorable Concejo Municipal, para presentar en esta sesión.

3.- Exposición del Colegio de Profesores de Longaví sobre movilización funcionaria.

El Sr. Alcalde saluda y da la bienvenida a los representantes del Colegio de Profesores de Longaví presentes en la Sala, a quienes concede la palabra.

El Presidente del Colegio de Profesores de Longaví, don Ramón Norambuena junto con saludar a los miembros del Honorable Concejo, presenta a los colegas que lo acompañan, esto es, a don Patricio Brevis, a don Juan Alfaro y a don Claudio Melipichun, indicando que han solicitado un espacio dentro de la sesión, a fin de explicar las razones que han motivado a su gremio, a efectuar una paralización funcionaria en protesta por el Proyecto de Ley recientemente ingresado al Congreso y que versa sobre la nueva carrera funcionaria docente.

En síntesis, indica que el Ministerio de Educación los convocó en algunas oportunidades para desarrollar jornadas de reflexión sobre la materia, a fin de establecer la nueva carrera docente, sin embargo el proyecto de ley enviado al Poder Legislativo no reflejó los acuerdos convenidos con los profesores en varios ámbitos. Por este motivo, su gremio a nivel nacional los llamó a una movilización indefinida, acordando en una asamblea efectuada la semana anterior, solicitar el retiro del proyecto.

En este punto destaca, que la posición del gremio de Longaví es diferente por cuanto ellos prefieren la modificación del proyecto ya ingresado y no su retiro, a fin de no retrasar la promulgación de una nueva carrera docente tan ansiada. Sin embargo, deben acatar lo que la mayoría de la asamblea decida a nivel nacional.

Agrega que actualmente el proyecto se encuentra en la etapa de estudio con la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados, con la que esperan conseguir una instancia de diálogo para modificar el proyecto ingresado. De todo lo cual tendrá mayores antecedentes, luego de la asamblea nacional que desarrollará el Colegio de Profesores el día de mañana.

Expone un cuadro comparativo sobre el proyecto de ley denominado Sistema de Desarrollo Profesional Docente preparado por el Ejecutivo y la Propuesta del Colegio de Profesores elaborada por su Departamento de Educación y Perfeccionamiento, el que se agrega a la presente acta con el número uno. Junto con ello, señala algunos de los aspectos conversados con el Mineduc, que no fueron incorporados en el proyecto.

Entre los temas expuestos se encuentran, la propuesta del Colegio de Profesores, no incorporada dentro del proyecto, de suspender la Evaluación Profesional Docente 2015 y derogar la Ley 20.501; la incorporación dentro del proyecto de un proceso de habilitación para que los docentes recién titulados, dentro de un lapso de tiempo, para que completen su formación pedagógica; el financiamiento, entre otros temas.

Don Patricio Brevis hace entrega de copia de la carta presentada a la Sra. Presidenta por su Gremio, el pasado 19 de mayo, en donde expresan sus peticiones y la Propuesta de Carrera Profesional Docente preparada por su gremio, los que se agregan a la presente acta con el número dos.

Don Juan Alfaro señala que en síntesis, la posición del gremio es que el proyecto no es bueno, pues no incorpora, por ejemplo un tema tan trascendental como el bono de incentivo al retiro de los docentes.

Don Claudio Melipichún expone sobre el proceso de implementación del bono de incentivo al retiro vigente actualmente, así como la propuesta de sueldos que incorpora el proyecto y la inexistencia de una definición de malla curricular única para todos los estudiantes de pedagogía, única forma de procurar que éstos egresen preparados para impartir buena docencia.

Don Ramón Norambuena hace presente que se ha difundido en la opinión pública una información no certera respecto a la falta de voluntad de los docentes de someterse a procesos evaluativos, lo que no es efectivo, pues la discrepancia sólo está en la forma y los métodos de la evaluación.

Por otro lado, expone respecto a los nudos más críticos que presenta el proyecto, dentro de los cuales se encuentra la proporción de horas lectivas y no lectivas a que estarían sometidos los docentes, proponiendo ellos una proporción de 60/40 versus las 70/30 que indica el Mineduc; la falta de indicación del proyecto del número máximo de alumnos por sala, que ellos proponen en 30 niños; la eliminación que el proyecto hizo de los bienios, exigiendo someterse a pruebas para aumentar la remuneración; entre otros.

El Concejal Araya hace presente que acorde lo expuesto, las posiciones del Gremio de Profesores y del Gobierno son diametralmente distantes, sin embargo según lo indicado no resulta conveniente retirarlo, sino modificarlo en los nudos más críticos. Es por ello que consulta, quien fue el redactor del documento.

Don Ramón Norambuena le indica que los antecedentes le indican que el proyecto fue formulado en el Gobierno anterior con la participación de la Fundación 2020.

Don Juan Alfaro expone que la intención del Gremio de Longaví es modificarlo y no retirarlo a fin de no dilatar aún más, una nueva carrera docente, necesaria en el marco de las reformas educacionales. Expone asimismo, sobre la situación de agobio en la que se encuentran muchos de sus colegas, quienes deben ocupar gran parte de su tiempo personal, para preparar las clases, corregir las pruebas y además para prepararse para las evaluaciones docentes a las que son sometidos.

El Concejal Araya agrega que otra conducta agobiante es la conducta que actualmente tienen los niños en las salas de clases.

Don Juan Alfaro comparte lo anterior, destacando las dificultades que en este tema se presentan en una escuela como la Juan de la Cruz Domínguez. Añade que el 40% de los docentes se retira del sistema dentro de los cinco primeros años, lo que se agravaría con la incorporación de un proceso de habilitación para realizar la docencia, según lo señalado en el proyecto de ley.

El Concejal San Martín indica que efectivamente existen diferentes posiciones al respecto, encontrándose contrapuestas las visiones de personas de lato conocimiento en el tema, como los miembros de la Fundación 2020 y el ex Ministro de Educación don Harald Beyer. Por tanto, señala que su opinión se basa fundamentalmente en el conocimiento que tiene de la situación en la comuna, adhiriendo personalmente al planteamiento del gremio longaviano en orden a modificar aquellos puntos que resultan más conflictivos y avanzar en el proyecto.

Agrega que una mejor proporción de horas de aula y de horas no lectivas, contribuye a planificar en mejor medida las clases y a mejorar la situación actual de los docentes.

Finalmente indica que la paralización funcionaria actual no le hace bien a nadie, siendo necesario buscar los puntos de acuerdo que permitan avanzar en el proyecto de ley, pues comparte las exigencias que ha planteado el gremio.

El Concejal Araya pregunta respecto a la posición que tomará el Colegio de Profesores de persistir la posición radical del gobierno en orden a continuar con el proyecto tal como fue presentado, lo que es respondido por don Ramón

Norambuena indicándole que ellos están esperanzados en la formación de una mesa técnica que permita llegar a acuerdos en el tema.

Don Claudio Melipichún señala que en los últimos días se han vislumbrado algunas vías de solución, estando a la espera de alguna instrucción del gremio al respecto.

Don Patricio Brevis agrega que la paralización actualmente tiene el carácter de indefinida, hasta lo que determine la Asamblea Nacional, contando con un porcentaje de adhesión del 95% a nivel nacional en los establecimientos municipalizados.

Don Ramón Norambuena señala que afortunadamente existe voluntad de todas las bancadas en orden a contribuir en la búsqueda de una solución al conflicto.

Finalmente agradece la oportunidad de exponer y solicita a todos los presentes su apoyo en las demandas presentadas.

El Sr. Alcalde agradece la exposición efectuada.

4.- Pronunciamiento sobre comodato de terreno en sector La Granja a la Gobernación de Linares.

El Asesor Jurídico, don Jorge Corvalán Soto presenta el tema, haciendo entrega de un informe que se agrega a la presente acta con el número **tres**, y mediante el cual señala que con el fin de dar vida al proyecto Parque Tecnológico para la Agricultura Familiar de la Provincia de Linares "TRAFWE KIMEN", que es parte del plan nacional de modernización de la Gobernaciones Provinciales, se hace necesario que la Municipalidad de Longaví entregue en comodato a la Gobernación Provincial de Linares, un inmueble de propiedad municipal ubicado en el sector La Granja donde funcionaba la escuela básica G-552 San Manuel.

Agrega que el referido inmueble se encuentra inscrito en el Conservador de Bienes raíces de Linares en el registro de propiedad, a fojas 609 vuelta bajo el número 671 del año 1982, a nombre del municipio y que con el comodato en cuestión, seguirá con su destinación de ser ocupado en fines educacionales

Al mismo tiempo, señala que se incorporará una cláusula excluyendo del comodato las canchas de fútbol entregadas en comodato a los clubes deportivos de la comuna anteriormente y se incorporará una cláusula por medio de la cual, se permita a los alumnos del Liceo Arturo Alessandri Palma, ocupar las dependencias de la escuela.

Por este motivo, solicita la entrega en comodato a la Gobernación Provincial de Linares, del inmueble ubicado en el sector La Granja, en la escuela San Manuel, por un plazo de 5 años renovables, con las cláusulas antes señaladas.

Añade que los gastos provenientes del consumo de agua, luz, internet y cualquier otro, serán asumidos por la Gobernación de Linares, en el marco del proyecto en cuestión.

El Concejal Briones hace presente la ambigüedad de la cláusula señalada en el punto 5º del informe jurídico acompañado, pues debiera agregarse a todo el personal del Liceo.

El Asesor Jurídico le indica que el contrato de comodato establecerá en forma detallada el tema.

El Concejal San Martín señala que le parece adecuado agregar que la finalidad específica del comodato, es el desarrollo del proyecto del parque agroecológico, como un tema de esencia del contrato.

El Sr. Alcalde le indica que inicialmente el comodato está fundamentado en el proyecto del parque agroecológico citado, sin embargo idealmente pueden desarrollarse en él otros proyectos relacionados que tengan sustentabilidad en el tiempo.

La Secretario Municipal recomienda que sea de la esencia del contrato la constitución en él, de un parque agroecológico, pero que no quede limitado sólo al proyecto en cuestión, pues inhibiría la postulación para el financiamiento de otras ideas afines.

El Concejal San Martín hace presente la experiencia del parque agroecológico de La Pintana, en donde se emplazan diversos centros de reciclaje, compostaje, huertos ecológicos, entre otros, en un espacio reducido.

Se somete a pronunciamiento la aprobación o rechazo de la entrega en comodato a la Gobernación Provincial de Linares, del inmueble ubicado en el sector La Granja, en la escuela San Manuel, con los deslindes y las cláusulas indicadas en el Informe Jurídico y por un plazo de 5 años renovables, lo que es aprobado por unanimidad.

5.- Pronunciamiento sobre comodato de terreno en sector Hualonco al Comité de Agua Potable Rural Los Copihues – Hualonco.

El Asesor Jurídico, don Jorge Corvalán Soto presenta el tema, haciendo entrega de un informe que se agrega a la presente acta con el número **cuatro**, y mediante el cual señala que con el objeto de construir un nuevo estanque para el Comité de Agua Potable Rural Los Copihues – Hualonco, es necesario contar con un espacio de terreno de una superficie de 342,98 metros cuadrados en un inmueble de propiedad municipal.

Inmueble en donde se encuentra actualmente emplazada la escuela G-547 Manuel Rozas Ariztía, inscrita a nombre del municipio en el Conservador de Bienes Raíces de Linares, en el registro de propiedad a fojas 537 vuelta bajo el número 422 del año 1984.

Añade que el retazo de terreno que se solicita entregar en comodato al Comité de A.P.R. antes citado, tiene una superficie aproximada de 342,98 metros cuadrados y los deslindes especiales que indica el informe y el plano adjunto. Todo ello por un plazo de 20 años renovables.

El Concejal Araya destaca la extensión que tendrá el proyecto en cuestión, pues el pozo estará ubicado en el sector de La Quinta y tendrá redes para proveer el sector de Hualonco.

El Sr. Alcalde le indica que efectivamente se trata de un proyecto muy extenso territorialmente por la carencia de agua en otros pozos, lo que lo encarece mucho y complica la rentabilidad social del proyecto.

El Concejal Araya consulta qué pasará con el comodato una vez aprobada la desmunicipalización de la educación y entregados los terrenos en donde se emplazan las escuelas al Ministerio de Educación.

El Sr. Alcalde le indica que el comodato continuará vigente a favor del comité y el Asesor Jurídico añade que la propiedad en cuestión, no es parte de las transferidas al municipio por el Mineduc durante el traspaso, por tanto con mayor razón no existen inconvenientes.

El Concejal Araya propone tener presente el tema para evitar cualquier inconveniente.

Se somete a pronunciamiento la aprobación o rechazo de la entrega de un retazo de terreno de una superficie de 342,98 metros cuadrados, en donde se encuentra actualmente emplazada la escuela G-547 Manuel Rozas Ariztía, acorde los deslindes y antecedentes señalados en el informe jurídico y por un plazo de 20 años renovables al Comité de Agua Potable Rural Los Copihues – Hualonco, lo que es aprobado por unanimidad.

6.- **Pronunciamento sobre modificaciones y/o suplementaciones presupuestarias entregadas.**

El Profesional de la Secretaría Comunal de Planificación, don Fabián Poblete hace presente que en la sesión anterior, hizo entrega de ocho modificaciones presupuestarias, de las cuales sólo fue aprobada una, solicitando el pronunciamento del Honorable Concejo de las restantes, las que tienen las siguientes especificaciones:

UNIDAD MUNICIPAL

PRIMERA

Modificación presupuestaria de la unidad municipal para incorporar capacidad presupuestaria al ítem de la Dirección de Obras Municipales para las adquisiciones menores.

ÍTEM	DENOMINACIÓN	SP	CC	GASTOS AUMENTA M\$	GASTOS DISMINUC. M\$
22.06.002	Mantenimiento y reparación de vehículos	1	4	-	6.000
22.12.002	Gastos menores	2	4	6.000	-
TOTALES M\$				6.000	6.000

El Concejal Araya consulta a qué estarán destinados los gastos menores, lo que es respondido por el Profesional de la Secplan indicándole que principalmente a la adquisición de repuestos de vehículos.

SEGUNDA

Modificación presupuestaria de la unidad municipal entre los subprogramas de la Dirección de Obras Municipales para imputar al área de gestión que corresponde, dando cumplimiento a las instrucciones que ha entregado la Contraloría General de la República en esta materia.

ÍTEM	DENOMINACIÓN	SP	CC	GASTOS AUMENTA	GASTOS DISMINUC.
22.06.002	Mantenimiento y reparación de vehículos	1	4	-	45.731.972
22.04.001	Repuestos y accesorios para vehículos	1	4	-	7.150.186
22.06.002	Mantenimiento y reparación de vehículos	2	4	45.731.972	-
22.04.001	Repuestos y accesorios para vehículos	2	4	7.150.186	-
TOTALES M\$				52.882.158	52.882.158

Se somete a pronunciamento la aprobación o rechazo de las dos modificaciones presupuestarias presentadas, las que son aprobadas por unanimidad.

UNIDAD DE SALUD

PRIMERA

Modificación presupuestaria del Departamento Comunal de Salud con el objetivo de reasignar los fondos para la ejecución del convenio "Programa Odontológico Integral" provenientes del convenio suscrito entre la Ilustre Municipalidad de Longaví y el Servicio de Salud del Maule.

ÍTEM	DENOMINACIÓN	GASTOS AUMENTA M\$	GASTOS DISMINUC. M\$
21.02	Personal contrata	14.354	-
21.03	Otras remuneraciones	-	14.354
TOTALES M\$		14.354	14.354

SEGUNDA

Modificación presupuestaria del Departamento Comunal de Salud con el objetivo de reasignar los fondos para la ejecución del convenio "Programa Odontológico Sembrando Sonrisas" provenientes del convenio suscrito entre la Ilustre Municipalidad de Longaví y el Servicio de Salud del Maule.

ÍTEM	DENOMINACIÓN	GASTOS AUMENTA M\$	GASTOS DISMINUC. M\$
22.08	Servicios generales	400	-
22.04	Bienes de servicio o consumo	-	400
TOTALES M\$		400	400

TERCERA

Modificación presupuestaria del Departamento Comunal de Salud con el objetivo de reasignar los fondos para la ejecución del convenio "Programa Centros Comunitarios de Salud Familiar" provenientes del convenio suscrito entre la Ilustre Municipalidad de Longaví y el Servicio de Salud del Maule.

ÍTEM	DENOMINACIÓN	GASTOS AUMENTA M\$	GASTOS DISMINUC. M\$
22.01	Alimentos y bebidas	250	-
22.06	Mantenimiento y reparaciones	-	250
TOTALES M\$		250	250

CUARTA

Modificación presupuestaria del Departamento Comunal de Salud con el objetivo de reasignar los fondos para la ejecución del convenio "Programa Servicio Atención Primaria de Urgencia" provenientes del convenio suscrito entre la Ilustre Municipalidad de Longaví y el Servicio de Salud del Maule.

ÍTEM	DENOMINACIÓN	GASTOS AUMENTA M\$	GASTOS DISMINUC. M\$
22.12	Otros gastos en bienes y servicios de consumo	2.998	-
29.05	Máquinas y equipos	120	-
22.03	Combustibles y lubricantes	-	2.000
22.04	Materiales de uso o consumo	-	1.118
TOTALES M\$		3.118	3.118

QUINTA

Modificación presupuestaria del Departamento Comunal de Salud con el objetivo de reasignar los fondos para la ejecución del convenio "Programa Apoyo al Desarrollo Biopsicosocial en las Redes Asistenciales" provenientes del convenio suscrito entre la Ilustre Municipalidad de Longaví y el Servicio de Salud del Maule.

ÍTEM	DENOMINACIÓN	GASTOS AUMENTA M\$	GASTOS DISMINUC. M\$
22.08	Servicios generales	224	-
22.03	Combustibles y lubricantes	-	224
TOTALES M\$		224	224

El Sr. Alcalde agrega que sólo se trata de reasignaciones de fondos ya ingresados por convenios.

El Concejala Araya consulta por la proyección de disminución del gasto en combustible que se incorpora en las modificaciones, lo que es respondido por el Director Comunal de Salud indicándole que, se debe a una proyección general de disminución de este gasto en todos los ámbitos, muy probablemente debido a la mayor fiscalización en el tema.

El Sr. Alcalde agrega que ha existido además, una disminución en el gasto en mantención de vehículos, por el cambio de modalidad de adquisición del servicio, a través de un mecánico y no un proveedor externo por la totalidad del servicio.

Se produce un breve debate sobre la conveniencia de contratar un mecánico serio que procure las reparaciones de los vehículos en forma diligente y económica.

El Concejal Jara destaca la conveniencia de evaluar la contratación de seguros para los vehículos, especialmente para las ambulancias, en virtud de la importancia de carga de pasajeros con la que transitan.

El Concejal San Martín agrega la importancia de incluir en el aseguramiento las dependencias del SAPU y del nuevo CESFAM.

Se somete a pronunciamiento la aprobación o rechazo de las cinco modificaciones presupuestarias presentadas, las que son aprobadas por unanimidad.

7.- Entrega de modificaciones y/o suplementaciones presupuestarias.

El Profesional de la Secretaría Comunal de Planificación, don Fabián Poblete hace entrega de tres modificaciones presupuestarias, que se agregan a la presente acta con el número **cinco** y que tienen las siguientes especificaciones:

UNIDAD DE SALUD

PRIMERA

Modificación presupuestaria del Departamento Comunal de Salud con el objetivo de rebajar al presupuesto municipal correspondiente al año 2015, el menor ingreso por concepto de aporte per-cápita.

ÍTEM	DENOMINACIÓN	INGRESOS DISMINUC. M\$	GASTOS DISMINUC. M\$
05.03	De otras entidades públicas	65.692	-
22.03	Combustible y lubricantes	-	20.000
22.04	Materiales de uso o consumo	-	30.000
22.05	Servicios básicos	-	15.692
TOTALES M\$		65.692	65.692

SEGUNDA

Suplementación presupuestaria del Departamento Comunal de Salud con el objetivo de incorporar al presupuesto municipal correspondiente al año 2015, los fondos correspondientes al convenio "Programa de Apoyo a la Gestión en Atención Primaria Municipal año 2015" suscrito entre la Ilustre Municipalidad de Longaví y el Servicio de Salud del Maule.

ÍTEM	DENOMINACIÓN	INGRESOS AUMENTO M\$	GASTOS AUMENTO M\$
05.03	De otras entidades públicas	65.692	-
22.03	Combustible y lubricantes	-	20.000
22.04	Materiales de uso o consumo	-	30.000
22.05	Servicios básicos	-	15.692
TOTALES M\$		65.692	65.692

TERCERA

Suplementación presupuestaria del Departamento Comunal de Salud con el objetivo de rebajar al presupuesto municipal correspondiente al año 2015, mayor ingreso de Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo Ley N° 19.813.

ÍTEM	DENOMINACIÓN	INGRESOS AUMENTO M\$	GASTOS AUMENTO M\$
05.03	De otras entidades públicas	15.448	-
21.02	Personal Contrata	-	15.448
TOTALES M\$		15.448	15.448

El Director Comunal de Salud, don Patricio Rodríguez Sepúlveda explica que las dos primeras modificaciones presupuestarias presentadas, están directamente relacionadas con el proceso de validación de los usuarios registrados en su unidad, del cual se arrojó una disminución considerable, al igual que el año anterior, y por lo que junto a varias comunas de la región, se encuentra en proceso de apelación. Es por esta razón que el Ministerio de Salud ha dispuesto la entrega de un aporte extraordinario para paliar la disminución de estos ingresos, sin perjuicio de que el proceso de apelación continúe. Encontrándose actualmente en una buena posición presupuestaria en virtud de varios otros ingresos que le permiten una buena proyección.

Se produce un breve debate sobre la disminución del aporte per cápita y sus repercusiones en la proyección presupuestaria.

8.- Pronunciamiento sobre modalidad de administración directa del Proyecto de Generación de Empleo 2015.

El Sr. Alcalde señala que el tema será retirado para ser presentado en otra oportunidad, lo que es aceptado por la Sala.

Siendo las 16:31 horas se suspende la sesión, la que es reabierta a las 16:48 horas.

El Sr. Alcalde hace presente que antes de continuar con los temas de la tabla, se hace necesario que el Director Comunal de Salud informe a los miembros del Honorable Concejo respecto de una situación que acontece en su unidad y que afecta a la comunidad.

El Director Comunal de Salud, don Patricio Rodríguez señala que semanalmente monitorea el stock de medicamentos e insumos que le envía la Químico Farmacéutico, encontrando que el día de hoy ésta oficializó, mediante correo electrónico que adjunta y que se agrega a la presente acta con el números seis, la falta de varios medicamentos de uso común, entre los cuales se encuentra el denominado paracetamol de 500 mg, el cual no han logrado adquirir, por existir un quiebre en su distribución a nivel nacional.

Agrega que se trata de una situación muy preocupante, que a la comunidad le cuesta entender, pero que sólo se debe a la falta de disposición de las empresas proveedoras del rubro. Situación que el año anterior les aconteció con otros tipos de medicamentos que sencillamente dejaron de estar en stock en la mayoría de las compañías farmacéuticas, encareciendo notoriamente su precio.

El Concejal Jara solicita que la información sea difundida ampliamente, especialmente a través de los medios radiales municipales.

El Concejal Briones señala que tomó conocimiento de una situación similar acontecida en la comuna de Pelarco, por lo que considera muy adecuado tocar el tema en la sesión de Concejo e informar a la comunidad de las razones de la falta de stock.

El Concejal Araya señala concordar con lo expuesto respecto a la necesidad de difundir la información. Al mismo tiempo, hace presente que tiempo atrás, le expresó vía correo electrónico a la Directora del Consultorio, su preocupación por los reclamos que varios vecinos le habían presentado por la falta de

medicamentos, sin embargo nunca recibió respuesta alguna, ni siquiera una recepción conforme de la información.

El Director Comunal de Salud presenta las excusas por lo acontecido y le indica que precisamente la intención de exponer el tema en el Concejo, es a fin de informar a las autoridades respecto de lo que está aconteciendo.

El Sr. Alcalde agradece la información entregada.

9.- Pronunciamiento sobre subvenciones municipales.

El Director de Desarrollo Comunitario, don Domingo Romero Ibáñez, presenta el tema, haciendo entrega de una solicitud de subvención municipal, que se agrega a la presente acta con el número **siete**, cuya discusión, votación y análisis se realiza de la siguiente forma:

Nº	INSTITUCIÓN	OBJETIVO	MONTO SOLICITADO	SE SUGIERE
1	Centro de Padres y Apoderados Jardín Infantil Sonrisa de Niños, Miraflores	Financiamiento para compra de materiales del proyecto Fortalecimiento Rol Parental de los jardines y salas cunas de Miraflores, Alborada de Longaví y Cerrito Nevado de Los Cristales	\$3.000.000.-	\$3.000.000.-

El Sr. Alcalde hace presente que ésta es la forma más fácil de canalizar el aporte, pues se pensó a través de Integra, sin embargo se dificulta por las políticas internas de esta fundación.

Se somete a pronunciamiento del Honorable Concejo Municipal la aprobación o rechazo de la subvención municipal presentada, la que es aprobada por unanimidad.

El Concejal Villalobos aprovecha la instancia para consultar respecto a la efectividad del término de los recursos del área asistencial, pues varias personas que han concurrido al municipio le han señalado que ésta es la respuesta que entregan las funcionarias de la Dirección de Desarrollo Comunitario.

El Director de Desarrollo Comunitario le indica que no es efectiva la información y le solicita que las personas se comuniquen directamente con él.

El Sr. Alcalde agrega que todos los días concurren al municipio un alto número de personas, solicitando ayudas de diversos tipos, a las cuales se les ha informado que existe un listado de requerimientos pendientes, no obstante les solicitan paciencia al respecto.

El Concejal Villalobos señala que la mayor dificultad se produce por las respuestas inadecuadas que se entregan por parte de algunas funcionarias, que hacen concurrir en reiteradas oportunidades a las personas al municipio, para finalmente indicarles que no existen recursos.

El Director de Desarrollo Comunitario agrega que los únicos inconvenientes que se han presentado, han sido los derivados de la falta de fondos fijos en efectivo para las ayudas menores, por estar en proceso de rendición y apertura del nuevo fondo, pero no por la falta de recursos en el ítem.

10.- Pronunciamiento sobre Adjudicaciones en Licitaciones Públicas cuyos contratos superan las 500 U.T.M.

El Jefe de Finanzas del Departamento Comunal de Salud, don Rodrigo Maureira Soto presenta el tema, haciendo entrega de dos informes de adjudicación que se

agregan a la presente acta con el número **ocho** y mediante los cuales solicita el pronunciamiento del Honorable Concejo para proceder a la adjudicación de las siguientes licitaciones públicas:

- "Suministro Reactivos y Comodato Equipos de Laboratorio" ID 4089-14-LP15;
- "Suministro Prestaciones Programa Resolutividad en Atención Primaria Año 2015" ID 4089-11-LP15.

Comienza por las primeras de las licitaciones indicadas, señalando que el proceso de licitación pública del **"Suministro Reactivos y Comodato Equipos de Laboratorio"** fue publicado en el portal www.mercadopublico.cl el día 05 de mayo del presente año e involucra un presupuesto disponible estimado de \$45.000.000.

Agrega, que una vez cumplido el plazo de cierre de postulaciones, establecido en la normativa vigente, se efectuó el proceso de cierre y apertura técnica el día 27 del mismo mes, el que dio paso a la evaluación de la única oferta recibida a través del portal, esto es, la presentada por el proveedor Valtek S.A, el cual, según indica el informe cumplió con todo lo requerido en las bases administrativas, a saber, las boletas de garantía, anexos varios, listado de exámenes y lo requerido en las bases técnicas, como por ejemplo los niveles de adiestramiento requeridos por el operador según la complejidad del equipo y software, las instrucciones a los usuarios en el manejo de los equipos y mantenimiento, los manuales de operación, manual de mantenimiento preventivo, entre otras.

Por este motivo, señala que la comisión acepta y adjudica el suministro en comento, al proveedor Valtek S.A., Rol Único Tributario N° 79.568.850-1, en las líneas de exámenes y equipos en comodato que se detallan en el informe.

El Concejal Briones consulta el tiempo que dura el suministro licitado y si la entrega de los equipos en comodato va unida a la adquisición de los insumos.

El Director Comunal de Salud le indica que las bases indican que la duración del contrato será hasta fines del año 2016, implicando que será ésta empresa quien proveerá los insumos y los equipos de laboratorio para procesar los exámenes. A continuación indica que la toma de exámenes se produce en el consultorio, adquiriéndose con el proveedor los insumos para procesarlos y los equipos necesarios en comodato.

El Concejal Araya le consulta si el Consultorio cuenta con sus propios equipos.

El Director Comunal de Salud le señala que actualmente el Consultorio cuenta con equipos entregados en comodato, por un contrato anterior con el mismo proveedor.

El Concejal Araya pregunta si es más económico utilizar esta modalidad o adquirir directamente los equipos y sólo licitar el suministro de los insumos. Además consulta respecto a la forma de operar en las nuevas instalaciones del CESFAM.

El Concejal Briones consulta si existe costo adicional en la licitación por un profesional que analice los exámenes.

El Director Comunal de Salud señala que los profesionales son parte de la dotación de personal de su unidad y respecto al traslado sostendrá una reunión con el Sr. Alcalde para analizar el tema, pues han transcurrido dos meses desde el inicio del proceso de puesta en marcha que indicó el Servicio de Salud.

El Sr. Alcalde indica que aún existe un problema en la adquisición de parte del equipamiento por el Servicio de Salud del Maule, quien debió requerir del Gobierno Regional un aumento de los recursos para las adquisiciones faltantes.

En otro orden de consideraciones, el Jefe de Finanzas del Departamento Comunal de Salud antes citado, expone los antecedentes de la segunda licitación en cuestión, indicando que el proceso de licitación pública del **"Suministro Prestaciones Programa Resolutividad en Atención Primaria Año 2015"** fue publicado

en el portal el día 25 de marzo del presente año, involucrando un presupuesto disponible estimado de \$49.600.600, correspondientes al Convenio de Resolutividad, firmado entre la Ilustre Municipalidad de Longaví y el Servicio de Salud del Maule, para adquirir una serie de audiometrías, lentes, consultas oftalmológicas, entre otros.

Agrega que una vez cumplido el plazo de cierre de postulaciones, se llevó a cabo un período de consultas a través del foro establecido para ello, mediante el cual se procedió a aclarar dudas presentadas por dos proveedores en relación a la postulación por línea, luego se efectuó el proceso de cierre y apertura técnica el día 14 de abril del presente año, el que dio paso a la evaluación de doce ofertas recibidas a través del portal.

Añade que en consideración a la complejidad de la presente licitación, se solicitó aclarar puntos específicos a los proveedores con el fin de obtener mayor información para proceder a una mejor evaluación, concluyendo en la determinación de declarar inadmisibles una oferta por falta de la entrega de antecedentes solicitados y aceptar las ofertas a los siguientes proveedores, en un ranking de evaluación que formará parte del decreto de adjudicación:

- Luis Soto Bórquez, Rol Único Tributario N° 10.294.518-2;
- Auditoron Chile S.A., Rol Único Tributario N° 77.707.390-7;
- Gaes S.A., Rol Único Tributario N° 96.848.260-2;
- Red Óptica S.A., Rol Único Tributario N° 76.576.900-0;
- Servicio Oftalmológico Saini Del Otero E.I.R.L., Rol Único Tributario N° 76.102.115-K;
- Ángela Inostroza García, Rol Único Tributario N° 13.274.743-1;
- Soc. De Servicios Médicos Optovision Ltda., Rol Único Tributario N° 76.202.276-1;
- Carlos Campos Tapia, Rol Único Tributario N° 16.239.688-9;
- Carmen Concha Sánchez, Rol Único Tributario N° 6.834.076-4;
- Carlos Campos Tapia, Rol Único Tributario N° 76.246.837-9;
- Maxivision Spa, Rol Único Tributario N° 76.403.091-5;

El Concejal Araya destaca la alta cantidad de prestaciones que contempla el convenio en comento.

El Director del Departamento Comunal de Salud le indica que el convenio involucra la entrega de tres canastas de prestaciones, a saber, prestaciones de otorrinolaringólogo, prestaciones de oftalmólogo y procedimientos quirúrgicos de baja complejidad. Destaca que el procedimiento de licitación ha sido muy extenso, estimándose comenzar con las prestaciones durante la segunda semana de junio.

Respecto a la cantidad de prestaciones hace presente que afortunadamente se logró un aumento de éstas, en virtud de la adquisición de un servicio a un mejor precio.

Se someten a pronunciamiento la aprobación o rechazo de las dos licitaciones públicas antes citadas, acorde los parámetros y detalles que indica el informe adjunto, las que son aprobadas por unanimidad.

11.- Varios.

El Concejal Villar hace presente que la destacada dirigente vecinal, doña Olga Mora felizmente se encuentra en un avanzado estado de recuperación de su salud, estimando probable su pronta alta médica, lo que constituye una muy buena noticia por el noble trabajo comunitario que ella realiza en la comunidad.

En otro orden de consideraciones, la Secretario Municipal destaca que en las carpetas de los Sres. Concejales se encuentra el Memorándum N° 05/2015 del Sr. Alcalde, el que se agrega a la presente acta con el número nueve, y mediante el cual solicita al Honorable Concejo, hacer uso de las facultades que le otorga el artículo 23 letra b) de la Ley N° 19.754 que autoriza a las municipalidades del país, para otorgar prestaciones de bienestar a los funcionarios de planta y a contrata y en consecuencia, aprobar el nombramiento de los tres representantes titulares y suplentes, que allí se indican, para la integración del Comité de Bienestar de la Ilustre Municipalidad de Longaví.

Agrega que el Comité se forma con seis miembros, tres de los cuales son designados por la Asociación de Funcionarios y tres por el Sr. Alcalde con la aprobación del Honorable Concejo, por lo que sólo falta este último nombramiento para la conformación del Comité para los próximos dos años.

Los miembros de la Sala consultan si las designaciones antes citadas ya le fueron consultados a los funcionarios en cuestión, lo que es respondido afirmativamente por el Sr. Alcalde.

Se somete a pronunciamiento la aprobación o rechazo de la designación de los tres miembros suplentes y tres miembros titulares, que indica el Memorándum y que le corresponde nombrar al Sr. Alcalde para la conformación del Comité de Bienestar, lo que es aprobado por unanimidad.

El Concejil Villar expone que tiempo atrás, el Honorable Concejo Municipal aprobó su participación como representante de éste, ante la Asociación de Municipalidades de la Región del Maule y el Capítulo de Concejales. No obstante, recientemente se ha creado la Corporación de Concejales de la Región del Maule, entidad que permitirá mayor autonomía para gestionar una serie de actividades en beneficio de los Concejales y de las comunas participantes, razón por la cual solicita que el Honorable Concejo Municipal, extienda su autorización, como representante del cuerpo colegiado, ante esta entidad y pueda participar en las actividades y reuniones a que se convoque, lo que es aprobado por unanimidad, con la abstención del Concejil Villar atendido que él ha presentado la solicitud.

En otro orden de ideas, el Concejil San Martín hace presente la situación de una familia del sector de Villa Cunaco, integrada por una persona que se encuentra postrada, la que actualmente carece de un pozo que le suministre agua, ocasionado por la caída de un caballo a él. En este sentido, indica que habida consideración a la lamentable situación de salud en que se encuentra la mamá de la dueña de casa, los vecinos actualmente le están proveyendo del vital elemento, sin embargo se requiere que el municipio intervenga en la construcción de un nuevo pozo.

El Sr. Alcalde acoge la solicitud e instruye que personal de la Dirección de Obras concorra al sector, asesorados por algún vecino que indique el lugar en donde resulte más factible la construcción.

Se produce un breve análisis de la situación, aportando el Concejil Villalobos con la información entregada por personal de la Dirección de Obras, respecto a que en el lugar se requiere una profundidad mínima de 15 metros para la construcción del pozo, lo que resulta imposible de efectuar con la maquinaria municipal existente.

El Sr. Alcalde expresa su intención de colaborar en la ayuda social solicitada, la que probablemente deba ser efectuada a través de la instalación de redes o cañerías para trasladar agua desde un pozo cercano, quedando el Concejil San Martín encomendado de gestionar con algún vecino la conexión y entregar los datos al municipio para proveer los materiales.

En la misma área, el Concejal San Martín expone la situación social que experimenta un alumno de Liceo Arturo Alessandri Palma, quien comparte dormitorio con su madre y la pareja de ésta en una mediagua en mal estado, razón por la cual se requiere evaluar la entrega de dependencias que le permitan una mayor independencia y privacidad al joven alumno, para evitar nefastas consecuencias.

El Sr. Alcalde toma nota de las indicaciones del domicilio señaladas por el Concejal y le indica que será evaluado por la Dirección de Desarrollo Comunitario.

Por otro lado, el Concejal San Martín consulta respecto a la factibilidad de ocupar las dependencias del actual CESFAM como Casa de la Cultura, una vez que se efectúe el traslado hacia la nueva construcción.

El Sr. Alcalde le solicita analizar el destino del inmueble una vez que se verifique el traslado, por cuanto existen varias aprensiones de los Directivos del CESFAM en orden a la falta de espacio de la nueva construcción, para albergar a todos los profesionales, estimándose incluso, la necesidad de que uno de los sectores en que se divide el CESFAM, se mantenga funcionando en dicho lugar.

El Concejal Jara señala que no obstante la consulta presentada por el Concejal San Martín, sería conveniente evaluar la apertura por la calle 1 Norte de, al menos dos salas, para destinar a la Biblioteca y la Casa de la Cultura.

El Sr. Alcalde le indica que es un tema a analizar, pues también se ha solicitado dicho espacio para un proyecto de ampliación de la escuela de párvulos.

En otro orden de consideraciones, el Concejal Araya consulta en qué estado se encuentra el proyecto de agua potable rural de Cuentas Claras.

El Sr. Alcalde le indica que el proyecto se encuentra dentro de su etapa final, al igual que el de La Puntilla, Los Copihues – Hualonco, todos los que están en proceso de evaluación por el Mideso, para proceder a la licitación de las obras y la construcción de las mismas.

Por otro lado, el Concejal Araya consulta nuevamente respecto a la factibilidad de instalar un semáforo en la calle 3 Poniente con calle 1 Sur, lugar que se ha transformado en un punto de alto conflicto vial y que hace necesaria la instalación de un semáforo, adquirido directamente o a través de algún convenio con otro municipio.

El Sr. Alcalde le indica que efectivamente el tema se encuentra en proceso de gestión con la Ilustre Municipalidad de Santiago. No obstante, los estudios que se tienen sobre el tema requieren un nuevo análisis, pues el que se posee, es el derivado de un proyecto de una nueva entrada para Longaví, el que arrojó que no era necesario un semáforo en el lugar.

El Concejal Araya hace presente que varias comunas de la región ya cuentan con semáforos en lugares tan decisivos como el indicado, siendo necesario evaluar prontamente su implementación. Agrega que el sector, además requiere de varias intervenciones de mejoramiento, como por ejemplo la reparación de varios de los denominados eventos viales que generan pozos de agua o la instalación de una señalética frente a la Oficina del Servicio de Registro Civil que prohíba la instalación de camiones que dificultan el acceso de los usuarios.

En otro orden de ideas, el Concejal Araya agradece al Sr. Alcalde y a los miembros del Honorable Concejo la consideración efectuada a su petición de visitar a la destacada folclorista, doña Mercedes Arévalo, a quien tuvieron la oportunidad de visitar el día de hoy en su casa y que se manifestó muy contenta y agradecida con la presencia de las autoridades comunales.

El Sr. Alcalde por su parte, agradece las gestiones realizadas por el Concejal Araya para coordinar la visita y señala que felizmente ésta se encuentra en muy buenas condiciones de salud.

El Concejal Jara solicita el pronunciamiento del Honorable Concejo para participar de una actividad de capacitación en la ciudad de Santiago, entre los días 24 al 28 de junio, a fin de estudiar con detención el tema de la Ley del Lobby, que será impartido por la empresa Maule Capacitación Limitada.

El Sr. Alcalde destaca que en un acuerdo efectuado en sesiones anteriores, se acordó procurar la asistencia a las actividades de capacitación que imparta la Asociación Chilena de Municipalidades, por cuanto resultan más económicas para el municipio y es una buena instancia para apoyar a una institución de la cual el municipio es parte.

El Concejal Villar hace presente que la Corporación de Concejales de la Región del Maule se encuentra preparando un encuentro con todas las comunas de la zona, para tratar este y otros temas.

El Sr. Alcalde agrega que la Asociación Chilena de Municipalidades impartirá una capacitación sobre la Ley del Lobby en Concepción, que resulta adecuado priorizar.

El Concejal Villar añade que otra capacitación que impartirá esta organización, será el Congreso de Salud en Viña del Mar durante este mes, actividad que resulta importante de considerar para asistir y adquirir nuevos conocimientos.

El Sr. Alcalde señala que siempre es bueno asistir a capacitaciones, sin embargo por razones de costo resulta más conveniente priorizar los que imparte la Asociación Chilena de Municipalidades.

El Concejal San Martín señala que atendida la oferta de cursos e instancias de capacitación que entrega la Asociación Chilena de Municipalidades, resulta aconsejable que los Sres. Concejales se coordinen para asistir a distintas actividades, luego de las cuales puedan replicar los conocimientos adquiridos al resto de los Concejales.

Se somete a pronunciamiento la participación de los Sres. Concejales en la actividad de capacitación que impartirá el proveedor Maule Capacitaciones Limitada, en la ciudad de Santiago, entre los días 24 al 28 de junio del presente año, lo que es aprobado por unanimidad.

La Secretario Municipal solicita que los Sres. Concejales que deseen asistir, confirmen con la debida antelación, a objeto de solicitar a la unidad de Recursos Humanos la emisión de los decretos respectivos.

No habiendo otro punto que tratar, siendo las 17:44 horas se cierra la sesión.





REPÚBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE LINARES
I. MUNICIPALIDAD DE LONGAVÍ
Secretaría Municipal

Longaví, 10 de junio de 2015

CONVOCATORIA A SESIÓN ORDINARIA DE CONCEJO MUNICIPAL

LORENA GÁLVEZ GÁLVEZ, Secretario Municipal de la Ilustre Municipalidad de Longaví, por encargo del Sr. Alcalde de la comuna, don Mario Briones Araice, se permite convocar a Ud. a la sesión ordinaria del Honorable Concejo Municipal de Longaví, a efectuarse el día **11 de junio de 2015 a las 15:00 horas** en el Salón Municipal Alcalde Luis Rozas Ariztía, ubicado en calle 1 Oriente N° 224 de Longaví.

Los temas que constituirán la Tabla serán:

- 1.- Pronunciamiento sobre acta de sesión anterior.
- 2.- Correspondencia.
- 3.- Exposición del Colegio de Profesores de Longaví sobre movilización funcionaria.
- 4.- Pronunciamiento sobre comodato de terreno en sector La Granja a la Gobernación de Linares.
- 5.- Pronunciamiento sobre comodato de terreno en sector Hualonco al Comité de Agua Potable Rural Los Copihues – Hualonco.
- 6.- Pronunciamiento sobre modificaciones y/o suplementaciones presupuestarias entregadas.
- 7.- Entrega de modificaciones y/o suplementaciones presupuestarias.
- 8.- Pronunciamiento sobre modalidad de administración directa del Proyecto de Generación de Empleo 2015.
- 9.- Pronunciamiento sobre subvenciones municipales.
- 10.- Pronunciamiento sobre Adjudicaciones en Licitaciones Públicas cuyos contratos superan las 500 U.T.M.
- 11.- Varios.

Se despide atentamente,



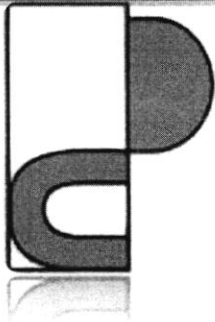
LORENA GÁLVEZ GÁLVEZ
Secretario Municipal

DISTRIBUCIÓN:

- Sr. Mario Briones Araice, Alcalde de la comuna.
- Sr. Gonzalo Jara Reyes, Concejal de la comuna.
- Sr. Robin Araya Acevedo, Concejal de la comuna.
- Sr. Luis Briones Araice, Concejal de la comuna.
- Sr. Matusalén Villar Morales, Concejal de la comuna.
- Sr. Lisandro Villalobos Tapia, Concejal de la comuna.
- Sr. Manuel Jesús San Martín Romero, Concejal de la comuna.

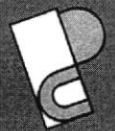
CUADRO COMPARATIVO

Ley Sistema de Desarrollo Profesional Docente y Propuesta del Colegio de Profesores



Colegio de Profesores de Chile A.G.
Departamento de Educación y Perfeccionamiento

Elaboración de Propuesta



Colegio de Profesores

• Debate amplio, informado, participativo.

Hitos:

- Congreso Nacional de Educación 1997.
- Movimiento Pedagógico del Colegio.
- Congreso Pedagógico Curricular 2005
- Congreso Nacional 2008
- Consulta Nacional a Docentes 2009.
- Primer Informe de Avance de la Negociación Mineduc-Colegio, 2009.

• Congreso nacional de Educación.

• Mesa Social 2010

• Jornada Nacional de Reflexión, agosto 2011.

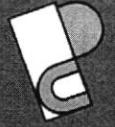
• Jornada Nacional de Reflexión, agosto 2012.

• Jornada Nacional de Reflexión, mayo 2014.

• Jornada Nacional de Reflexión, marzo 2015

• Mesa de Trabajo Colegio-Mineduc
Octubre 2014-Abril 2015

Esquema de Presentación



Colegio de Profesores

- | | |
|------------------------------|---|
| - Asuntos Previos | -Ingreso |
| -Cobertura | -Ejercicio |
| -Universalidad de la Carrera | -Evaluación Docente y
Desarrollo Profesional |
| -Condiciones de Enseñanza | Progresión Escalar |
| -Formación Inicial Docente | -Remuneraciones |
| | -Jubilación |

Presentación



Colegio de Profesores

- El presente documento compara la propuesta de Carrera Profesional Docente del Colegio de Profesores con el proyecto que establece el “Sistema de Desarrollo Profesional Docente”
- Junto con ello , señala algunos de los aspectos conversados con el MINEDUC y que no corresponden a la presente Ley.

Asuntos Previos



Colegio de Profesores

Mineduc

1. El Colegio propone la **suspensión de la Evaluación Profesional Docente 2015**

2. **Derogación de la Ley 20.501.** Esta ley, entre otras disposiciones, faculta a Directivos para designar a su equipo sin concurso; une a los evaluados Básicos con los Insatisfactorios, como referencia para eventual despido de un 5%; y además al no estar vinculada a una educación comprendida como derecho social, sino como bien de consumo, no asume a los docentes como sujetos de confianza.

1. **No hay suspensión de la evaluación por el presente año.**

2. **Ley 20.501.** El Mineduc establece el compromiso de discutirla en el marco de su contenido específico, a saber, atribuciones de los Directores y Evaluación del Desempeño Docente, dado que no es parte de la discusión de los contenidos de la carrera. (Informe de avance Mineduc – Colegio)

Asuntos Previos



Colegio de Profesores

Mineduc

3. Valorando el aporte de profesionales o técnicos que aportan su experiencia en el sistema Técnico Profesional, sostenemos la derogación del artículo 46, letra G de la LGE.

3. Solo podrán **ejercer la pedagogía quienes posean el título de Profesores** y aquellos que sean habilitados para tal efecto, especialmente en la ETP, los que en un proceso y apoyados por el Estado, también deberán completar su formación pedagógica.

Título VI Art. Tercero. Se suprime del artículo 46-G, lo referido al ejercicio de quienes no posean título.

Párrafo 1 Art. Transitorio séptimo. Entrará en vigencia en 5 años a contar de esta Ley

Asuntos Previos



Colegio de Profesores

Mineduc

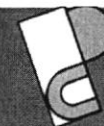
4. La Carrera debe velar por que se respete las condiciones salariales y de enseñanza. **No debe existir ningún menoscabo para los docentes y educadoras.**

5. La Carrera será financiada vía presupuesto directamente por el Estado.

4. **Tras el encasillamiento** , los profesores en ejercicio en condición de titular mantendrán su condición y no verán reducido su salario.

5. La Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional será de cargo del sostenedor para los docentes categorizados en los tramos inicial y temprano. Para aquellos docentes que se encuentren en los tramos avanzado, superior y experto, la asignación por tramo será de cargo del sostenedor hasta el valor correspondiente al tramo temprano según el respectivo bienio, y la diferencia será financiada por el Ministerio de Educación.

Asuntos Previos



Colegio de Profesores

Mineduc

6. Para el encasillamiento de los antiguos y considerando que nadie tendrá menos salario que el actual, se requerirá de **planillas suplementarias las cuales deben ser reajustables.**

6. El tránsito desde el actual al nuevo sistema **no significará en ningún caso una merma en términos salariales para ningún profesor que actualmente esté en el sistema.** De producirse alguna diferencia, el Estado la cubrirá mediante una "planilla suplementaria".

La planilla será reajutable : Artículo 18.
"Esta planilla será **imponible y tributable**, de conformidad a la Ley"

Asuntos Previos



Colegio de Profesores

Mineduc

7. **Fin al Simce** como indicador de mercado

7. El Informe: Equipo de Tarea para la Revisión del Sistema Nacional de Evaluación de Aprendizajes conformado por el MINEDUC recomienda avanzar hacia un **nuevo Sistema de Evaluación Nacional de Aprendizajes**.

Asuntos Previos



Colegio de Profesores

Mineduc

8. El Colegio planteó la **voluntariedad de ingreso para docentes en ejercicio**.

8. El Mineduc plantea que la **carrera será obligatoria para todos y todas las docentes** con la sola excepción de quienes estén a **5 años de jubilar**, “**siempre que presenten su renuncia irrevocable a su cargo al respectivo sostenedor o administrador, según corresponda, la que se hará efectiva a la edad legal de jubilación , por el solo ministerio de la Ley” (Párrafo 1ª , Disposiciones generales , artículo tercero)**

Horas lectivas y no lectivas



Colegio de Profesores

Mineduc

1. Proponemos iniciar desde un 60-40 avanzar, en una gradualidad hacia 50-50, promedio que exhibe actualmente la OCDE.

1. - Disposiciones transitorias:
Artículo 2º
Desde el año 2016: la proporción será de 70- 30
A contar del 2018: 65-35.
En ambos casos, excluidos los recreos.

Tamaño de los Cursos



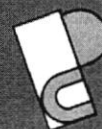
Colegio de Profesores

Mineduc

1. Pensando en generar mejores condiciones para la recuperación de la buena educación integral de la educación pública (no solo rendimiento estandarizado), se propone, como máximo, un total de **30 alumnos por curso**.

1. Será materia de la nueva institucionalidad de la Educación Pública y su sistema de financiamiento.

Universalidad de la Carrera



Colegio de Profesores

1. Se define el **Estatuto y Carrera Profesional Docente Universales**, es decir, para todos los docentes que ejerzan en el sistema financiado por el Estado.

2. Frente a un mismo derecho a la educación de los niños y jóvenes del país, deben existir **iguales condiciones de enseñanza**.

Mineduc

1. **Carrera Profesional Universal para todos los y las docentes y educadoras de educación financiada por el Estado**. En el caso del sector privado subvencionado, los establecimientos deberán cumplir con el requisito íntegro de la Ley de Inclusión y su ingreso se haría en gradualidad.

2. **El sector público continúa con Estatuto, mientras que el Privado con Código del Trabajo**, pues la universalización del estatuto requiere, previamente, cambios a la Constitución, lo que está comprometido para el periodo de gobierno.

Condiciones de Enseñanza



Colegio de Profesores

2. Debe mantenerse la **asignación de perfeccionamiento** y concordar el tipo de perfeccionamiento que esté sujeto a asignación.

Mineduc

2. Crea el registro de programas y **cursos para acceder al pago de la asignación de perfeccionamiento**. Art.12 Bis el Centro", colaborará al desarrollo de los profesionales de la educación ejecutando programas, cursos o actividades de formación, como también, otorgando becas para éstos. Estos deberán cubrir... los requerimientos de formación derivados del desarrollo profesional docente, los resultados del proceso de certificación establecido en el Título III y los resultados del sistema de evaluación establecido en el artículo 70 de esta ley."

Formación Inicial



Colegio de Profesores

1. La **Acreditación**, sin desestimar resultados, debe continuar poniendo especial énfasis en los procesos de la FID.

Las carreras formadoras no acreditadas en dos oportunidades, y aquellas que no lo hagan por dos años consecutivos, deben ser cerradas garantizando el derecho a la educación de sus estudiantes.

Se debe crear una **Comisión Nacional de Acreditación descentralizada** (Norte-Centro-Sur) que, con relación a carreras, reemplace la acreditación por agencias privadas.

Mineduc

1. Establece la acreditación obligatoria de los programas universitarios de pedagogía. No se impartirán más carreras de pedagogía sin acreditación. (Artículo 10)

Formación Inicial



Colegio de Profesores

2. Para la mejor selección de ingreso de estudiantes deben existir diversas alternativas que inhiban la segmentación que se arrastra desde la escolaridad.

Mineduc

2. Eleva paulatinamente los requisitos de ingreso a las carreras de pedagogía, estableciendo un piso de puntaje PSU mínimo y de ubicación en el ranking de notas a los alumnos y alumnas postulantes.

Esto parte en 2016 con 500 puntos PSU y ubicación en 50% superior de ranking de notas.

En 2018 se eleva la exigencia a 525 puntos PSU y 40% superior del ranking. Y en 2020 se llega a 550 puntos PSU y 30% superior del ranking.

Junto con estas nuevas exigencias, el MINEDUC desarrollará un programa especial de atracción de talentos para la pedagogía en el marco del Programa de Acompañamiento y Acceso Efectivo a la Educación Superior (PACE).

Formación Inicial



Colegio de Profesores

Mineduc

3. El debe regular la oferta de vacantes, analizando la relación entre la cantidad de docentes que requiere el sistema educativo en las distintas especialidades y los egresados de las carreras de pedagogía

3. Se establecerán, con los centros formadores de profesores, **mecanismos para orientar las vacantes de las carreras** según las necesidades del sistema educativo, **lo que se abordará en la reforma a la Educación Superior.**

Formación Inicial



Colegio de Profesores

Mineduc

4. Eliminación de Prueba Inicia. Restituir la propuesta del Consejo de decanos y el Colegio que estuvo en el origen de la discusión: Prueba Diagnóstica que retroalimente a la formación Inicial en sus fortalezas y oportunidades de mejora.

4. Fundamentos 2 Proyecto: Fin de Prueba Inicia. “...se establecerá un modelo de desarrollo de evaluación diagnóstica representativa y consistente con los proyectos nacionales de mejora de la formación inicial docente. Dicho modelo estará asociado a los estándares vigentes para la formación inicial de profesores, generando oportunidades para una buena gestión de la información que de ella derive, permitiendo, a su vez, retroalimentar a las instituciones responsables de su mejora de continua. “ Se aplicara durante la formación, no será habilitante del ejercicio.

Art. 27 bis de las condiciones para la acreditación. a)
Que la universidad aplique **la evaluación diagnóstica** de la formación inicial en pedagogía, que determine el Ministerio de Educación, a todos sus estudiantes de las carreras de pedagogía que imparta.

Ingreso a la Carrera



Colegio de Profesores

Mineduc

1. Para acceder a la carrera se debe poseer el **titulo** obtenido en una institución acreditada por el Estado.

2. Una vez ganado el concurso e iniciada la Carrera se requiere una **inducción y acompañamiento** de dos años, para el nuevo docente, que posibilite su mejor inserción en el mundo escolar. Deben garantizarse los tiempos necesarios dentro de la jornada laboral para desarrollar el proceso de inducción.

1. Artículo 19 G:

Para acceder al tramo inicial, el profesional de la educación deberá contar con, a lo menos, 2 años de experiencia profesional docente.

2. Artículo 18 Letra A. El proceso de inducción estará a cargo del CPEIP. La inducción es voluntaria. Existirán cupos limitados de acuerdo a presupuesto. Ya contratado el docente, postula a los cupos en el CPEIP. Una vez seleccionado (cupos limitados) será acompañado durante su primer año de ejercicio por un profesor experimentado con formación de Mentor. Existirá una Asig. \$ 81.054 imponible y tributable. Art. 18 Letra H

Ingreso a la Carrera



Colegio de Profesores

Mineduc

3. El Colegio sostiene la propuesta de **Concursos de carácter Nacional** y debidamente reglamentados dirigidos a nuevos profesores, los que una vez ganados permitirán el **ingreso a la titularidad** y desarrollando el mismo proceso descrito en la progresión.

3. Artículo 19 S: Los profesionales de la educación que, de conformidad a esta ley, sean principiantes, tendrán un plazo de tres años, desde el inicio de su ejercicio profesional, para acceder al tramo inicial del desarrollo profesional docente.

El que no haya realizado el proceso de inducción por una causa no imputable a su voluntad, tendrá un plazo de cuatro años, contado.

Ingresar a la carrera no entrega titularidad, lo hace un concurso posterior al ingreso(sic) : Artículo 25: "**Son titulares** los profesionales de la educación que, encontrándose certificados en algún tramo de desarrollo profesional, se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes."

Desarrollo Profesional Docente



Colegio de Profesores

Mineduc

El **rol pedagógico** del Centro de Perfeccionamiento , Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP) debe ser recuperado, cuidando que sea descentralizado y realmente vinculado al territorio.

Uno de los objetivos prioritarios de la propuesta de carrera profesional docente es **el apoyo permanente al desarrollo profesional de los docentes** y educadoras en servicio. Es por ello que **el CPEIP se desconcentrará en 42 Comités Locales de Desarrollo Profesional**, que serán un fuerte soporte de la formación continua en el territorio.

Desarrollo Profesional Docente



Colegio de Profesores

Mineduc

El **rol pedagógico** del Centro de Perfeccionamiento , Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP) debe ser recuperado, cuidando que sea descentralizado y realmente vinculado al territorio.

El CPEIP ejecutará programas que considerará las necesidades expresadas por la evaluación docente, la certificación (tramos) y los requerimientos del desarrollo profesional.
(Artículo 12 bis)

Los sostenedores podrán implementar programas de desarrollo profesional, asociados fundamentalmente a sus Planes de Mejoramiento Educativo.

Estado debe asegurar que el diseño y desarrollo de los programas de perfeccionamiento exista la relación y participación de tres instancias: CPEIP, universidades acreditadas y Colegio de Profesores.

Los cursos o programas de formación profesional deberán estar registrados en el CPEIP y ser impartidos por universidades acreditadas de conformidad a la ley, o instituciones cuya idoneidad ha sido verificada por el CPEIP al momento de registrar el curso

Desarrollo Profesional Docente



Colegio de Profesores

Mineduc

Perfeccionamiento gratuito (financiado por el estado).

Los cursos impartidos por el CPEIP y las becas que otorga contará con cupos definidos de acuerdo a su presupuesto. Se establecen una serie de requisitos y prioridades para definir la adjudicación de los cupos. (En cuanto a los criterios de prioridad se establece el aporte que pueda realizar el postulante o su establecimiento para el financiamiento del programa o beca. (artículo 15)

Desarrollo Profesional y Evaluación Docente



Colegio de Profesores

Mineduc

Una nueva relación entre el Estado y el magisterio, una nueva escuela y una nueva concepción del rol docente, exigen que la carrera profesional cuente con una **nueva Evaluación Profesional**, que supere el carácter punitivo de la actual y termine con una de las fuentes del agobio laboral que hoy sufre los maestros y maestras del país.

Respecto del perfeccionamiento y actualización de la Evaluación, demandado por el Colegio de Profesores, se instalará el **Consejo Asesor de la Evaluación en el CPEIP**, donde participa el Colegio, produciendo los cambios que este ha recomendado así como los de otras instituciones internacionales (OCDE). Los acuerdos que se alcancen deberá modificar en lo que sea menester el artículo 70 del Estatuto Docente, que regula la evaluación docente (Informe de Conversaciones Mineduc-Colegio).

Desarrollo Profesional y Evaluación Docente



Colegio de Profesores

Mineduc

El sistema de promoción no puede quedar reducido a los resultados de un proceso de evaluación. La promoción en la carrera debe ser mas compleja y tener en consideración al menos los siguientes elementos :

Experiencia docente

Resultados en la nueva evaluación docente

Conocimientos disciplinares y pedagógicos

Participación en instancias de actualización y perfeccionamiento

Reconocimiento al desarrollo profesional: realización de innovaciones, pedagógicas, investigaciones en aula y publicaciones.

Desempeño como profesor mentor

Desempeño como profesor Guía de practicas docentes

Cumplimiento de responsabilidades pedagógicas vinculadas con el aula (profesor jefe, coordinador de departamentos, asesorías a centro de alumnos y padres, coordinador extraescolar, entre otros)

Artículo 19 K: Para medir el cumplimiento de los estándares de desempeño profesional y el conocimiento de las bases curriculares, el Centro diseñará y ejecutará los siguientes instrumentos:

a) Una prueba escrita que medirá conocimientos disciplinares, y

b) Un portafolio profesional de competencias pedagógicas que medirá la práctica de la función docente

Art.19L ...se utilizará el instrumento portafolio profesional del mismo sistema de evaluación.

Progresión en Carrera Escalar



Colegio de Profesores

Mineduc

1. Carrera escalar que permita la promoción profesional de los y las docentes en el tiempo, ampliando la progresión de estímulos pedagógicos y salariales, entre el inicio y la salida de ella, y permitiendo que los docentes permanezcan en el aula. La carrera debe tener especial acento en estímulos al comienzo y a la salida, en tanto no hay reforma previsional.

Título Tercero: Art.19 El presente título regulará el desarrollo profesional docente, el que consistirá en un sistema progresivo de avance en la experiencia profesional y certificación de competencias pedagógicas y conocimientos disciplinares de aquellos profesionales de la educación señalados en el inciso siguiente, y que se estructurará en base a tramos que reflejan dicho avance.

Continua siguiente lamina ...

Progresión en Carrera Escalar



Colegio de Profesores

1. **Carrera escalar** que permita la promoción profesional de los y las docentes en el tiempo, ampliando la progresión de estímulos pedagógicos y salariales, entre el inicio y la salida de ella, y permitiendo que los docentes permanezcan en el aula. La carrera debe tener especial acento en estímulos al comienzo y a la salida, en tanto no hay reforma previsional.

Mineduc

Art. 19 C. **Tramos obligatorios:** Tramos Inicial (4 años), Temprano (6 años) y avanzado (6 años).

Art. 19 D. **Tramos voluntarios.** Los tramos para potenciar el desarrollo profesional docente son los siguientes: Tramo Superior y Tramo Experto

Una vez ingresado al tramo temprano no hay regresión en la Carrera.

Remuneraciones



Colegio de Profesores

1. **Construir una política remuneraciones que eleve el piso salarial de los profesores y profesoras y garantice una pendiente motivadora.**

Mineduc

1. **Se reemplaza** el artículo 47 del Estatuto Docente por el siguiente:

Los profesionales de la educación del sector municipal gozarán de las siguientes asignaciones:

- a. Asignación de Experiencia. (Modificación del Art 48 del Estatuto, reduciendo los bienios a la mitad).
- b. Asignación por **Tramo de Desarrollo Profesional. 44 horas y 15 bienios**
Inicial: \$299.992; Temprano: \$330.000; Avanzado: \$511.500; Superior: \$792.836; Experto: \$1.228.876.

(continúa en la siguiente lámina)

Remuneraciones



Colegio de Profesores

Mineduc

1. Construir una política remuneraciones que eleve el piso salarial de los profesores y profesoras y garantice una pendiente motivadora.

- c. Asignación de Reconocimiento por Docencia en **Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios**. 40% de la Asig. De Tramo. En Rural entre 60% y 45% recibe 10% A. Tramo.
- d. Asignación de Responsabilidad Directiva y Asignación de Responsabilidad Técnico-Pedagógica.
- e. Bonificación de **Reconocimiento Profesional**. \$228.258 por Título y \$76.086 por mención (montos máximos).
- f. Bonificación de **Excelencia Académica**.

Remuneraciones



Colegio de Profesores

Mineduc

2. La experiencia es uno de los fundamentos de desarrollo profesional docente, por ello, los **bienios** deben mantenerse, independientemente de la Carrera.

3. El nuevo trato a la profesión docente debe poner fin a la unidad de pago ficticia (hora mensual) y establecer contratos por jornada

2. Se reconocen pero reducen a un 50%. Modificación del artículo 48 del Estatuto.

3 Mantiene la Unidad de Pago: Valor de Hora Mensual y sobre esta construye una bonificación permanente aparejada a los tramos de progresión de la carrera profesional docente.

Jubilación



Colegio de Profesores

En tanto no cambie el sistema previsional actual, deben crearse condiciones dignas, vía planes de retiro indemnizados e informados con el tiempo necesario.

Mineduc

El Mineduc señala que ello forma parte de una discusión mayor que excede la carrera. **La situación se analizará en su mérito.**

Elementos Generales



- El Desarrollo Profesional Docente puede ser evidenciado, pero la rendición de cuentas en sí misma no mejora nada, solo lo hace cuando se equilibra con apoyos profesionales efectivos y asegurados por el Estado, los que no se encuentran debidamente expresados en el proyecto.
- Se declara la importancia de la comunidad educativa en el desarrollo profesional docente (Punto 4: “Fortalecer el desarrollo profesional para promover el avance en la carrera profesional”). Sin embargo, existen pocas medidas en el proyecto que apunten a lo declarado. Trabajo Colaborativo.



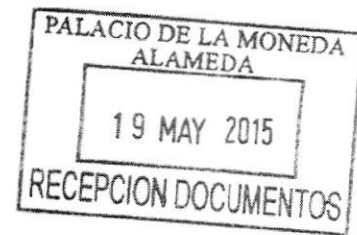
COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.
DIRECTORIO NACIONAL

Agregado N° 2.1.
sesión 11 JUN. 2015

1

Santiago, mayo 19 de 2.015

Excelentísima Presidenta
de la República de Chile
SRA. MICHELLE BACHELET JERIA
Presente



De nuestra consideración:

El Directorio Nacional del Colegio de Profesores de Chile A.G., en representación de los docentes del país, viene en manifestar a Ud. lo siguiente:

1.- Nuestro gremio desde hace mucho tiempo ha planteado la necesidad de que se revalorice el ejercicio de la profesión, con el objeto de que podamos hacer el aporte que nos corresponde al desarrollo y grandeza de nuestro país y para beneficio de nuestros estudiantes.

2.- En su cuenta anual al Congreso Nacional y por ende al pueblo de Chile en mayo 2.014, Ud. dijo que: ***"Ingresaremos a este Honorable Congreso Nacional un proyecto que crea una nueva Carrera Profesional y trabajaremos con el Colegio de Profesores para desarrollar un nuevo pacto para construir en conjunto una profesión valorizada y con más capacidades"***.

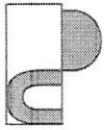
Tal anuncio trajo alegría y esperanza al magisterio, y levantó la expectativa de que por fin la sociedad y el gobierno establecerían una política de Estado que realmente le diera el reconocimiento a nuestra profesión tan maltratada durante los últimos 40 años.

Después de tantos años, seríamos escuchados y nuestras propuestas sobre Carrera Profesional, producto de la discusión de los docentes del país y de otras experiencias internacionales serían consideradas en el proyecto que su gobierno ingresaría al parlamento.

3.- La realidad de los hechos es más fuerte que el discurso oficial, porque tenemos serios reparos de forma y de fondo al proyecto que Ud. firmara hace unos días e ingresado a discusión parlamentaria.

4.- El día 11 de mayo pasado, sometimos dicho proyecto a Consulta Nacional y el resultado es contundente: el 96,37 % del magisterio rechazó el proyecto del gobierno y por tanto exponemos a Ud. las razones de tal rechazo.

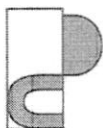
5.- Las razones de forma son las siguientes:



- Reuniones intermitentes con un equipo ministerial que no respetó la calendarización y tratamiento de temas propuestos por el MINEDUC.
- Nuestros planteamientos nunca tuvieron respuestas, no obstante que al comienzo hicimos entrega oficial de nuestra propuesta elaborada desde el Congreso Nacional de Educación que realizáramos en el año 1.997.
- Temas como el salario docente y la salida de carrera no fueron tratados y ni siquiera informados.
- A la Asamblea Nacional del Gremio realizada el pasado 17 de abril, nos enviaron un documento denominado **“Informe sobre las conversaciones entre el Ministerio de Educación y el Colegio de Profesores respecto a la Política Nacional Docente”**, sin timbre, sin logo y sin firmas responsables, que denota una falta de consideración inaceptable por el profesorado y una falta grave al compromiso público contraído por Ud. con el Magisterio, de construir en conjunto una profesión valorizada y con más capacidades.
- ❖ Adjuntamos informe.

5.- Las razones de fondo son las siguientes:

- El proyecto no representa un cambio estructural. Por el contrario intensifica el ejercicio de una profesión basada en la competencia entre pares y en el individualismo, provocando serias diferencias entre los docentes al interior de los establecimientos; en circunstancias que educar se entiende como un proceso de trabajo en equipo y de colaboración.
- Se construye sobre el andamiaje jurídico que sustenta el modelo educativo de mercado. No hay voluntad de cambiar ninguna ley que tiene sumido al profesor en el ejercicio de una profesión altamente demandante que cada día le estresa más. En consecuencia, y tal como lo expresan ya muchos académicos, con este proyecto el agobio laboral se intensificará.
- Es un proyecto basado en la desconfianza, tanto en los docentes noveles, como en los docentes con experiencia y por lo tanto adolece de una política nacional de Formación Docente y de Formación Continua. El proponer que el título que otorgan las universidades o institutos profesionales sea requisito para ingresar a Contrata a la vida del trabajo y no a la Carrera, demuestra que ni el mismo gobierno confía en cómo se están formando los docentes en nuestro país; pero insisten en no producir cambios en la formación docente, permitiendo que continúe la libertad para establecer mallas curriculares a cada instituto formador. Los malos resultados de la Prueba INICIA, que se aplicara hace unos años, demostró fehacientemente la disímil formación de docentes en Chile. Hoy necesitamos una



nueva formación que releve el papel que juega la pedagogía, toda vez que se necesita un docente que enseñe a aprender, a investigar y no un mero transmisor de conocimientos.

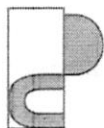
- Asimismo se necesita una política de formación continua que apoye el trabajo de los docentes en aula, que los actualice a través de un plan inmediato y que además permita formar profesores con grado de doctor o magister en educación que trabajen en aula y que se aliente a los profesores a investigar, a publicar, a innovar en metodologías, tal como lo hacen los países vanguardistas en educación.
- Nada de eso, considera el proyecto. Solo pretenden alejar al profesor del aula, obligándolos a certificarse cada cierto número de años, comenzando con la primera al cabo de dos años de ejercicio, que ratifica nuestra apreciación de la desconfianza en los docentes y en la formación que se otorga. Si le va mal, será despedido y si le va bien, la desconfianza persiste porque dentro de 4 años y sucesivamente deberá seguir certificándose y permanentemente tendrá que demostrar sus conocimientos pedagógicos y disciplinares. Y todo esto sin que haya ningún apoyo al profesor.

6.- Se aumentan las causales de despido y se pierden conquistas históricas, de tal modo que los únicos perjudicados con este proyecto son los maestros y maestras, sin que se asegure, al implementar una Carrera alejada del aula, que los resultados en educación van a incidir favorablemente en mejores resultados. Pareciera que no se entiende que los resultados no solo dependen del profesor, sino que hay otros factores que influyen en el proceso enseñanza-aprendizaje, como son las diferencias individuales de 40 o más alumnos por curso y el entorno socio-cultural en que está enclavada la escuela o liceo.

7.- Finalmente, queremos manifestarle que la Carrera Docente debe construirse también considerando el sentido que queremos darle a la educación; basada en el desarrollo integral del ser humano que Uds. definen en el programa de gobierno. Solo esta concepción errada de educación que tienen, permite que sigamos teniendo las peores condiciones laborales y salariales de los países de la OCDE y una carga horaria anual que supera las 1200 horas y con un currículo recargado y sesgado que relativiza las áreas del saber en desmedro de la Formación de Ciudadanía, de las Artes, de la Filosofía, por ejemplo.

Sra. Presidenta:

Por todas estas razones, este proyecto no representa la demanda histórica de Carrera Profesional Docente que el gremio ha elaborado. Por ello, solicitamos su intervención directa a efecto de introducir las modificaciones que el proyecto requiere.



**COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.
DIRECTORIO NACIONAL**

4

Creemos muy importante que Ud. tenga a bien concedernos una entrevista para explicarle nuestra postura al respecto.

Reciba Ud. nuestro afectuoso saludo


DARÍO VÁSQUEZ SALAZAR
Secretario General




JAIME GAJARDO ORELLANA
Presidente Nacional


JUAN SOTO-SOTO
Tesorero


GUIDO REYES BARRA
1ª Vicepresidencia


LIGIA GALLEGOS RÍOS
2ª Vicepresidencia


MARIO AGUILAR ARÉVALO
Prosecretario


FRANCISCO SEGUEL LEAL
Protesorero


VERÓNICA MONSALVE ANABALÓN
Directora


SERGIO GAJARDO CAMPOS
Director


GUSTAVO MÉNDEZ ARAYA
Director


BÁRBARA FIGUEROA SANDOVAL
Directora

JGO/DVS/ici.
C.c.: Archivo



Propuesta de Carrera Profesional Docente

Introducción

El Colegio de Profesores de Chile, desde el año 1997, ha insistido a través del trabajo participativo y propositivo de sus bases en la creación de una política estructural de Carrera Profesional Docente. Este proceso se ha realizado en clara pugna con las políticas educativas que quisieron proyectar la herencia neoliberal de la Dictadura Militar.

Las reformas educativas impuestas en los años ochenta pusieron término al compromiso del Estado de garantizar, por un lado, el derecho de la población a educarse a través de una institucionalidad de carácter público y financiamiento fiscal y, por otro, el derecho de los trabajadores de la educación a recibir un trato acorde a la trascendental tarea que cumplen.

Con la municipalización de la educación estatal y la apertura a la libre empresa en el sistema educativo, se rompió el acuerdo social entre el Estado y el magisterio, imponiendo lógicas de la administración privada a profesionales que históricamente formaron parte del servicio público. En virtud de esta nueva lógica, las políticas educativas han apuntado a transformar a los docentes en exclusivos responsables de la calidad de la educación, precarizar las condiciones del trabajo docente, imponer la competencia como mecanismo de mejoramiento tanto profesional como salarial e introducir categorías tales como la de productividad para evaluar el desempeño docente.

La conclusión ineludible es que la educación de mercado impuso una concepción del rol docente que niega dos características fundamentales de la profesión: el trabajo colaborativo y la autonomía profesional. La intención del magisterio con esta propuesta de Carrera Profesional Docente es entregar las mejores condiciones para ejercer la docencia en el sistema educativo financiado por el Estado y restituir de este modo el derecho a la educación en nuestro país.

La propuesta que presentamos ha sido actualizada y acordada el presente año por la Asamblea Nacional del Colegio de Profesores de Chile, máxima instancia de debate democrático y resolutivo de la orden gremial. En este documento se abordan los temas medulares e ineludibles en una política docente que busque incidir en la transformación integral del sistema educativo de nuestro país.

El documento se organiza en tres apartados. El primero, titulado *Puntos previos*, aborda aquellos aspectos que se deben acordar, en conjunto con las autoridades de gobierno, antes de iniciar la construcción de la nueva Carrera Docente; la segunda parte, titulada *Principios básicos* de la propuesta de Carrera, expone los cimientos para la construcción de una verdadera política de Estado. Estos principios son: carrera profesional docente motivadora, universal y desarrollo profesional desde la experiencia y práctica pedagógica en aula.

Por último, presentamos de forma detallada la propuesta de Carrera Profesional Docente, cuyos ejes específicos son: Formación inicial docente, mecanismos de ingreso a la carrera y plan de acompañamiento para docentes noveles, desarrollo profesional, condiciones de enseñanza, evaluación y progresión, remuneraciones y jubilación.



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

La actualización de la propuesta de Carrera que presentamos se basa en la experiencia profesional y laboral de los profesores y profesoras –constantemente enriquecida por la pluralidad de nuestro debate– y en el compromiso innegable con el cual los maestros y maestras de Chile asumimos la alta y compleja responsabilidad social de educar a los niños, niñas y jóvenes de nuestro país.

Los profesores de Chile estamos convencidos de que las transformaciones y cambios que requiere la educación no pueden ser cortoplacistas, sino un esfuerzo mancomunado por elaborar una política que norme estructuralmente la profesión docente y permita resituar el rol del Estado en el sistema educativo, reconociendo el trabajo profesional docente desde las condiciones de vida y enseñanza de cada profesor y profesora y asumiendo estatalmente y desde el conjunto de la sociedad las deudas pendientes con la docencia de Chile.

I. Puntos previos a concordar

-Derogación del artículo 46 Letra G de la Ley General de Educación. Consideramos un error homologar el trabajo docente a otras profesiones que carecen de formación pedagógica. Si bien valoramos el aporte de profesionales o técnicos que entregan su experiencia en el sistema Técnico Profesional, es fundamental resguardar los conocimientos y saberes pedagógicos en el sistema educativo. Es por ello que exigimos la derogación del artículo 46, Letra G, de la Ley General de Educación, y que se respete el reglamento vigente de habilitación para profesionales no docentes, concordado con el Colegio de Profesores.

-Derogación de la Ley 20.501. Esta ley está basada en la desconfianza hacia los profesores y profesoras y en lógicas propias de la administración privada. Lo primero se expresa en la desprofesionalización del ejercicio docente y lo segundo, en flexibilidad e inestabilidad laboral, ya que, por un lado, permite a profesionales no docentes ejercer como docentes directivos o como jefes DEM (además de exigir la planificación clase a clase, lo que por sí solo no es sinónimo de buena enseñanza) y por otro, faculta al Director para despedir al 5% de la planta docente que haya sido mal evaluada, con el agravante de que reúne en una sola categoría (“mal evaluados”) a los docentes “insatisfactorios” y “básicos”, trastocando el sentido original de la Evaluación Docente e influyendo en el agobio laboral que hoy sufren los y las docentes.

-El Estatuto Docente es complementario de la Carrera Profesional. El Estatuto Docente deberá contemplar las modificaciones que profundizan la política estructural de Carrera Docente, resguardando el marco que ha permitido desarrollar el ejercicio de la profesión docente en Chile.

-La carrera docente es voluntaria para los y las docentes en ejercicio y obligatoria para los nuevos. En el caso de los docentes en ejercicio, su incorporación a la Carrera no deberá significar ninguna pérdida en sus conquistas, a la vez que deberá asegurar un reconocimiento de la experiencia acumulada en los años de servicio. Esto implica crear mecanismos rigurosos y objetivos para que los docentes en ejercicio que opten por incorporarse a la Carrera lo hagan en el tramo que corresponda a su experiencia docente.

-Carrera profesional para todos los trabajadores de la educación. El Colegio de Profesores, como integrante del Consejo Nacional de Trabajadores de la Educación de la CUT, ha sostenido la necesidad de una carrera profesional para todos los trabajadores de la educación, en cuyo seno se



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

encontrará la carrera profesional de los profesores y profesoras, de los asistentes de la educación, de las educadoras de párvulo, de los académicos, entre otras.

II. Principios de la Carrera Profesional Docente

Carrera Docente universal

-Carrera profesional docente para todos los profesores y profesoras que ejerzan en el sistema financiado por el Estado. La carrera profesional debe incluir a todos los docentes que laboran en Educación Técnico Profesional, Educación Especial, Educación Rural, Educación de Adultos, Educación Carcelaria, Intercultural y Hospitalaria.

-Carrera profesional docente financiada por el Estado. Para hacerse responsable de la calidad integral del sistema educativo nacional, el Estado debe asegurar docentes idóneos, buenas condiciones de vida e iguales condiciones de enseñanza para todo el sistema, independientemente de quien administre los establecimientos educacionales que reciben recursos fiscales. El financiamiento de la Carrera Docente no puede quedar supeditado a la subvención escolar, sino que debe contar con aportes directos definidos mediante la ley de presupuesto de la nación.

-El Estatuto, la carrera profesional y una nueva evaluación docente deben ser el régimen de enseñanza de todos los profesores y profesoras. Ningún sistema educativo nacional que pretenda asegurar un mismo derecho a toda la población, resiste tener, con financiamiento público, profesores con distintas condiciones de enseñanza.

Carrera profesional docente motivadora

-Estado garante de la formación inicial y continua. El Estado debe asegurar la calidad de la formación inicial docente, desarrollo profesional y formación continua, velando por que las universidades asuman responsablemente la formación rigurosa de los docentes, en términos académicos, materiales y contextuales y en cuanto a la vinculación permanente con la realidad escolar. En este sentido el Colegio de Profesores propone establecer una política nacional que resguarde una buena formación inicial y apoye de forma permanente a los docentes en ejercicio a través de herramientas académicas y dinámicas colaborativas de reflexión del ejercicio docente.

-Carrera profesional docente con una política estructural de remuneraciones que mejore significativamente las condiciones de vida y enseñanza de los profesores y profesoras. La nueva carrera profesional debe contemplar una política estructural de remuneraciones que incida sustancialmente en las condiciones de vida de los profesores y sus familias. Esta política estructural debe implicar un incremento general de las remuneraciones y establecer una pendiente motivadora para todos los docentes de la educación financiada por el Estado.

-La Carrera Docente debe reconocer las características de los contextos en que se ejerce la profesión. La carrera debe estimular y reconocer el ejercicio profesional de acuerdo al contexto en que se desarrolla la docencia (urbanidad, ruralidad, contextos de pobreza, interculturalidad, desempeño difícil, aislamiento geográfico, necesidades educativas especiales, educación de adultos y carcelaria, etc.). Del mismo modo debe reconocer los desafíos profesionales que implica la tarea de poner fin a la segregación escolar. Para ello, el Colegio de Profesores propone



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

incorporar, en el desarrollo profesional, elementos distintivos que se traduzcan en reconocimiento salarial y promoción.

Desarrollo profesional desde el ejercicio en aula

-La carrera debe estimular un desarrollo profesional que esté asociado a la permanencia de los docentes en el aula. En la actualidad, las opciones de desarrollo profesional están asociadas a una estructura **vertical** como única oportunidad para mejorar las remuneraciones. La consecuencia de ello es el abandono del trabajo docente para optar a una proyección en cargos directivos. La carrera, por lo tanto, debe ofrecer oportunidades de desarrollo **horizontal**, centradas en el reconocimiento de la experiencia y las labores de enseñanza.

-La formación continua debe estar centrada en la construcción de saberes pedagógicos. La formación continua, con foco en el aula, debe poner el acento en la actualización de prácticas y metodologías que promuevan la construcción de saberes pedagógicos, el desarrollo de la autonomía profesional, la reflexión colectiva, el trabajo en equipo, la búsqueda de innovaciones, la investigación acción, además de garantizar la plena participación de los Consejos de Profesores y Directores, así como de la comunidad educativa.

III. Propuestas para la construcción de una carrera profesional docente

Formación inicial docente

-Regulación y planificación estatal de las carreras de pedagogía ofrecidas por el sistema de educación superior. En la medida en que la educación superior responde a las lógicas del mercado, las carreras de pedagogía se ofrecen en función de las necesidades de la oferta y la demanda y no de los requerimientos del sistema educativo. Para hacer frente a estos vicios del mercado es preciso que el Estado regule y planifique los programas de formación pedagógica en función de un estudio permanente que analice la relación entre la cantidad de docentes que requiere el sistema educativo en las distintas especialidades y los egresados de las carreras de pedagogía.

-Acreditación de las carreras de pedagogía con énfasis en los procesos. La acreditación debe continuar poniendo especial acento en los procesos de la Formación Inicial Docente, ya que centrar la atención solo en los resultados desestima la opción de misiones y propósitos institucionales, descontextualizando la apreciación de los procesos de formación.

-Sistema de acreditación público y descentralizado. Poner fin a la acreditación de las carreras de pedagogía por agencias privadas y establecer un sistema público dependiente directamente de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), descentralizado en zona norte, centro y sur, para la acreditación de estas carreras.

-Acreditación más exigente y con incidencia en la buena formación inicial del país. Las carreras formadoras no acreditadas en dos oportunidades, y aquellas que no lo hagan por dos años consecutivos, deben ser cerradas, garantizando el derecho a la educación de sus estudiantes.

-Programa común nacional para la formación inicial docente construido con la participación de profesores, estudiantes y académicos. El fortalecimiento de la profesión docente requiere de la



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

construcción, con plena participación de los actores involucrados, de un programa común nacional para la formación inicial, el cual debe ser referencia para la acreditación de carreras de pedagogía.

-Formación pedagógica para los formadores de los futuros docentes. Los académicos formadores deben tener vínculo con el trabajo docente de aula, ya sea a través de la investigación o bien del ejercicio de la docencia en la educación escolar. De esta forma es posible terminar con el abismo existente entre la academia y el trabajo docente.

-Prácticas profesionales a lo largo de la formación inicial y centradas en la reflexión individual y colectiva sobre el propio ejercicio. En la medida en que los estudiantes de pedagogía van recibiendo nuevos conocimientos disciplinarios y pedagógicos, resulta necesario para su incorporación el desarrollo de prácticas profesionales permanentes a lo largo de la formación inicial. Estas prácticas deben estimular la autorreflexión, permitiendo que los futuros docentes se transformen en investigadores de su propio ejercicio profesional, para lo cual se requiere de una estrecha relación entre las instituciones formadoras y los centros de prácticas.

Ingreso a la Carrera e inducción

-El ingreso a la carrera solo debe considerar el Título Profesional. Insistimos en el rechazo a todo mecanismo de habilitación, sea este una prueba al término de la formación inicial o bien una evaluación después de un proceso de inducción, ya que de no superar el proceso de habilitación, en el primer caso, la responsabilidad de la formación docente recae directamente en el estudiante y su familia y, en el segundo, sobre la escuela y el docente que se desempeñó como mentor.

-Prueba nacional a estudiantes de pedagogía como indicador de la formación inicial docente. Si bien el Colegio de Profesores propone que un organismo público y descentralizado realice un monitoreo permanente y riguroso de los procesos de la formación inicial, sostenemos que de realizarse una prueba nacional a estudiantes de pedagogía, esta debe ser parte de las evaluaciones diagnósticas que se realizan durante la formación inicial y antes de los procesos de titulación. Este tipo de pruebas puede tener un doble propósito. Por un lado, retroalimentar a las universidades para la ejecución de reformas, si se requiere, y por otro, reforzar la superación de las debilidades detectadas antes del egreso.

-El ingreso a la carrera quedará sujeto a un concurso público, riguroso, objetivo y con normativa nacional. Este concurso debe construirse en base a las siguientes acciones:

- i. Establecer una normativa nacional que regule todos los concursos, también de los privados subvencionados, recogiendo la experiencia de la alta dirección pública y con términos de referencia comunes.
- ii. Considerar aspectos disciplinares, vocacionales e incluso observación de clases.
- iii. Explicitar claramente el tipo de docente que se precisa de acuerdo a las condiciones contextuales del lugar de trabajo.
- iv. Reconocer la experiencia docente de los profesores y profesoras, con el objeto de garantizarles prioridad a aquellos docentes que al momento de participar del concurso aún se encuentren "a contrata".
- v. Integrar dentro de la comisión que resuelva los concursos a un docente electo por sus pares.
- vi. Garantizar titularidad en el cargo a los docentes que hayan ganado el concurso.



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

-Programa nacional de acompañamiento a profesores noveles durante dos años y dentro de la carrera profesional. Una vez ganado el concurso e iniciada la Carrera se requiere una inducción y acompañamiento. El proceso de integración al trabajo docente tendrá las siguientes características:

- i. Debe estructurarse como un programa nacional y responder a una política pública, estructural y permanente que garantice una más provechosa inserción al mundo escolar.
- ii. Debe ser parte de la carrera profesional y no tomarse como un paso previo.
- iii. Debe durar los dos primeros años de la carrera profesional docente.
- iv. Debe estar en estrecha relación con un programa de mentorías, también nacional, descentralizado y diseñado en virtud de una política pública.
- v. Debe considerar como mentores, entre otros, a profesores experimentados que se encuentren en los tramos superiores de la carrera. El Colegio de Profesores está en contra de la formación de mentores a través de programas de postítulos o diplomados, ya que el proceso por el cual un docente llega a formarse como mentor debe ser su propio desarrollo profesional a lo largo de la carrera docente.
- vi. Debe considerar mecanismos de participación e involucramiento de toda la comunidad educativa para evitar que el plan de acompañamiento se reduzca a una relación unilateral entre el profesor novel y el profesor mentor.
- vii. Esta inducción en ningún caso puede ser vinculada a contratos que queden sujetos a los resultados de una evaluación. El acompañamiento, por lo tanto, no puede terminar en un proceso de habilitación.

Desarrollo profesional docente

-Política nacional y permanente de perfeccionamiento. El perfeccionamiento debe responder a las prioridades que la política pública, de manera participativa y en consulta con las comunidades escolares y el Colegio de Profesores, fije para la educación del país.

La política nacional de perfeccionamiento debe tener las siguientes características:

- I. **El perfeccionamiento es responsabilidad estatal:**
 - i. El Estado debe asegurar la mantención de la asignación de perfeccionamiento y ampliarla al sector particular subvencionado, concordando con el Colegio de Profesores el perfeccionamiento sujeto a la Asignación.
 - ii. Los programas de perfeccionamiento deben ser financiados directamente por el Estado, sin que representen un gasto extra para los profesores y profesoras.
 - iii. El rol pedagógico del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP) debe ser recuperado, cuidando que sea descentralizado y realmente vinculado al territorio.
 - iv. Las posibilidades de perfeccionamiento deben garantizarse a lo largo de toda la carrera profesional docente, brindando los espacios y tiempos necesarios para que no se transformen en una carga laboral.



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

- v. El Estado debe asegurar que en el diseño y desarrollo de los programas de perfeccionamiento exista la participación y relación de tres instancias: un órgano público, dependiente del Mineduc, universidades acreditadas y el Colegio de Profesores.
- II. El perfeccionamiento debe estar asociado al desarrollo profesional desde el aula y no ser comprendido como corrector de "malas prácticas".**
- i. El perfeccionamiento debe pensarse no como una suma de cursos, sino como oportunidades permanentes para investigar y mejorar las prácticas cotidianas del ejercicio docente.
 - ii. Los programas de perfeccionamiento deben responder a las necesidades curriculares y del contexto en que se desempeñen los docentes.
 - iii. En tanto que las oportunidades de perfeccionamiento deben centrarse en el trabajo de aula y responder a las necesidades curriculares y del contexto, es necesario crear y garantizar mecanismos de participación para que tales oportunidades sean definidas en atención a las necesidades que la propia comunidad educativa determine y a las prioridades que los colectivos docentes detecten en sus establecimientos.
 - iv. El perfeccionamiento debe realizarse fundamentalmente dentro de la jornada de trabajo.
 - v. Perfeccionamiento en todas las áreas del currículo, no solo en las asignaturas que hoy están siendo consideradas fundamentales.
 - vi. Los profesores y profesoras deben participar en la selección, evaluación y retroalimentación de las instancias de perfeccionamiento.

Condiciones de enseñanza

Por condiciones de enseñanza, el Colegio de Profesores comprende, entre otras: a) Carga de trabajo: distribución de horas lectivas y no lectivas, cantidad de alumnos por aula, número de horas en aula; b) Infraestructura en el aula: iluminación, ruido, temperatura; c) Infraestructura de los establecimientos: comedor, sala de profesores, descanso, baños (separación de espacios); d) Salud laboral y exigencias ergonómicas: postura, uso de la voz; e) Ambiente laboral; f) Contexto social; y g) recursos pedagógicos y didácticos.

-Proporción de horas lectivas y no lectivas de un 50-50. El Desarrollo Profesional Docente requiere de tiempos docentes. Para ello se debe establecer una nueva ponderación del trabajo lectivo y no lectivo, a lo menos, de un 60% y 40% respectivamente, para llegar progresivamente a un 50% y 50%.

-Horas no lectivas para el desarrollo profesional. Las horas no lectivas se destinarán al desarrollo profesional, es decir, a la preparación de clases, corrección de evaluaciones, reflexión de la práctica entre pares, trabajo de Ciclos y Departamentos de asignatura, atención de alumnos y padres, así como a la participación en instancias de perfeccionamiento y al desarrollo de proyectos y actividades extra curriculares como actos, celebraciones, licenciaturas, etc.

-Reducción de la cantidad de alumnos por aula. Pensando en la recuperación de la educación integral (no solo rendimiento estandarizado), se propone un total de 30 alumnos por curso. La



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

reducción de los alumnos generará mejores condiciones para la convivencia y atención de las necesidades individuales de los estudiantes así como para la creación de climas propicios para el aprendizaje y la educación integral.

-Contar con recursos pedagógicos y didácticos no es responsabilidad exclusiva de los docentes.

Con el objeto de evitar que los recursos pedagógicos signifiquen un costo económico directo para los docentes, proponemos el desarrollo de una investigación que determine los recursos pedagógicos y didácticos necesarios para el ejercicio de la docencia y que tales recursos sean financiados directamente por el Estado y en el caso de la educación particular subvencionada, por los empleadores.

-Mejorar las condiciones de enseñanza significa mejorar las condiciones de salud de los maestros y maestras.

La salud docente está condicionada o influida por todos los aspectos que constituyen las condiciones de enseñanza. Por lo tanto, la salud de los profesores y profesoras requiere de una política estructural de prevención y protección. En relación a ello proponemos reconocer la existencia de enfermedades laborales propias del ejercicio docente; y tomando en consideración que el 73% del profesorado es mujer, es preciso establecer beneficios y garantías para la docencia y la maternidad.

Remuneraciones

-Construir una política remuneracional que eleve el piso salarial de los profesores y profesoras y garantice una pendiente motivadora.

Se deben elevar las remuneraciones al ingreso, considerar una progresión salarial que estimule la permanencia de los docentes en el aula y realizar incrementos salariales significativos en los últimos años de la carrera.

-Piso salarial al ingreso a la carrera de entre \$800.000 y \$1.000.000. El desarrollo profesional y humano de los maestros y maestras así como la recuperación de la valoración social de la profesión, descansa en un aumento significativo de las actuales remuneraciones docentes.

-Renta Básica Nacional para todos los profesores y profesoras. Debe existir una Renta Básica Nacional, complementada de manera permanente con Vulnerabilidad, Bono de Reconocimiento Profesional, Asignación de Perfeccionamiento y Bienios, sin límite y para todos los docentes, tanto de Educación Básica como de Media, públicos y privados subvencionados.

-Las remuneraciones de los docentes deben reconocer la experiencia ganada en los años de servicio. Uno de los fundamentos de la formación y del desarrollo profesional docente es la experiencia. Por ello, los bienios deben mantenerse sin límite e independientemente de la Carrera.

-La política salarial docente debe resguardar el trabajo colaborativo intrínseco a la docencia. Deben terminarse los estímulos individuales competitivos como la Asignación Excelencia Pedagógica (AEP) y la Asignación Variable por Desempeño Individual (AVDI), tanto en su forma como en su concepción, ya que la competencia niega las características fundamentales de la profesión docente: la reflexión colectiva y el trabajo entre pares. Los recursos que se están utilizando para financiar AEP y AVDI deben pasar al financiamiento global de la carrera.

-El nuevo trato a la profesión docente debe poner fin a la unidad de pago ficticia (hora mensual) y establecer contratos por jornada (media o completa). Los profesores y profesoras son los únicos



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

profesionales que se ven expuestos a contratos parciales por horas. Para evitar los perjuicios pedagógicos y profesionales de esta situación, proponemos contratos por jornadas, completas y medias, de acuerdo al promedio recomendado por la OCDE.

-La relación contractual de los maestros y maestras de Chile debe establecerse directamente con el Estado. Por la importancia que la educación y, en particular, los docentes tienen para el desarrollo del país, las condiciones para el ejercicio profesional no pueden quedar sujetas a intereses privados ni a la voluntad de autoridades locales de turno.

Evaluación y progresión

-Nueva Evaluación Profesional Docente. Una nueva relación entre el Estado y el magisterio, una nueva escuela y una nueva concepción del rol docente, exigen que la carrera profesional cuente con una nueva Evaluación Profesional, que supere el carácter punitivo de la actual y termine con una de las fuentes del agobio laboral que hoy sufren los maestros y maestras del país.

-La nueva evaluación docente debe considerar exclusivamente la enseñanza y en ningún caso debe vincularse a los resultados académicos de los estudiantes. Lo central de la carrera debe ser la enseñanza. La pretensión de vincularla con rendimiento escolar o competencias teóricas (pruebas estandarizadas), desconoce, en el primer caso, que en el rendimiento escolar influyen factores exógenos al docente y la escuela, como la situación socioeconómica, la herencia cultural, familiar y del medio, la selección escolar, etc., y en el segundo caso, pone de manifiesto que acentuar los conocimientos disciplinares tiene consecuencias para los maestros y maestras, ya que reduce la complejidad del trabajo docente a la mera transmisión de contenidos.

-Carrera profesional que reconozca la experiencia docente. La insistencia de limitar el reconocimiento de la antigüedad desconoce la identidad docente y las características propias de la labor de enseñar: la profesión posee dos momentos de formación, la inicial y la continua. Con esto planteamos que el docente se forma también en el ejercicio profesional, de modo que la antigüedad no representa solo el número de años en que un profesor permanece en el cargo, sino ante todo la experiencia docente acumulada en sus años de servicio.

-Carrera escalar con acento en el desarrollo profesional desde el ejercicio en el aula. La carrera escalar debe permitir la promoción profesional de los y las docentes en el tiempo, ampliando la progresión en estímulos pedagógicos y salariales, entre el inicio y la salida de ella, y permitiendo que los docentes permanezcan en el aula.

-Ampliación de los criterios para determinar la progresión dentro de la carrera. El sistema de promoción no puede quedar reducido a los resultados de un proceso de evaluación. La promoción en la carrera debe ser más compleja y tener en consideración al menos los siguientes elementos:

- i. La experiencia docente, expresada en los años de servicio.
- ii. Resultados en la nueva evaluación profesional docente.
- iii. Conocimientos disciplinares y pedagógicos.
- iv. Participación en instancias de actualización y perfeccionamiento.
- v. Reconocimiento al desarrollo profesional: realización de innovaciones pedagógicas, investigaciones en aula y publicaciones.
- vi. Participación en espacios colectivos de investigación y reflexión de la práctica.



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

- vii. Desempeño como profesor guía de prácticas docentes.
- viii. Desempeño como profesor mentor.
- ix. Cumplimiento de responsabilidades pedagógicas vinculadas con el aula (Profesor Jefe, Coordinación de Departamentos, Asesorías a Centro de Alumnos y Padres, Coordinación Extraescolar, entre otros).

Jubilación docente

I. Criterios para mejorar las actuales jubilaciones docentes:

-Mientras no mejore el sistema de jubilaciones para el conjunto de los trabajadores del país, es necesario establecer una indemnización especial para los docentes. Ello permitiría una jubilación mejorada, a la vez que generaría la realización de concursos y el ingreso de nuevos profesores y profesoras al sistema.

-Terminar con la exigencia de los 10 años de servicio correlativos en un municipio o corporación para acceder a un plan de retiro. Se propone que un docente que acumule 10 años de servicio en la educación pública, aunque haya sido en distintos municipios, pueda acogerse a un plan de retiro.

-Nuevos requisitos para acceder al bono poslaboral. Cambiar los requisitos del bono poslaboral para que el beneficio alcance a la mayor cantidad de docentes, incluidos aquellos que para no evaluarse firmaron término de su relación contractual.

II. Reconocimiento y retribución al ejercicio de la docencia, mediante un nuevo sistema de jubilaciones.

-Política estructural y permanente de jubilaciones. Avanzar hacia la definición de una política estructural y permanente que garantice jubilaciones acordes al trabajo que realizan los maestros y maestras.

-Sistema de jubilación que reconozca las particularidades del ejercicio docente. El Sistema Previsional debe establecer una forma de jubilación y pensiones especiales para la profesión docente, reconociendo las características y condiciones de mayor intensidad en la relación con personas, así como las exigencias que implica una buena enseñanza.

-Jubilación por años de servicio. Por las características de la profesión docente y las enfermedades profesionales a que los maestros y maestras están expuestos, es necesario instituir el retiro voluntario a los 30 años de servicio y establecer como edad de jubilación, para hombres y mujeres, los 60 años, sumando, en el caso de las profesoras, un año más de servicio por cada hijo o hija, para adelantar de este modo su edad de jubilación.

-Sistema de jubilación que ponga término a los aportes individuales. La definición de un nuevo sistema de jubilación debe considerar los aportes no solo del trabajador, sino también del empleador y del Estado.



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

-Tasa de remplazo de al menos un 75% respecto de la última renta obtenida. Una jubilación justa y que no tensione la calidad de vida de los docentes debe tender a asegurar, como política de Estado, una tasa de remplazo mínima del 75% respecto del último sueldo obtenido.

-El nuevo sistema de jubilación debe tender a mejorar las jubilaciones de los docentes que no entran a la carrera profesional. La construcción de un nuevo sistema de jubilación debe apuntar a igualar las jubilaciones de los docentes que no son beneficiarios de esta nueva política pública.

-Sistema de jubilación que a diferencia del actual no discrimine a las mujeres. La nueva jubilación docente debe reconocer una particularidad del magisterio: más del 70% de los docentes son mujeres. Planteamos crear mecanismos que reconozcan las particularidades de las profesoras, terminando con la discriminación que el actual sistema de AFP y salud establece hacia las mujeres y por la cual se las obliga a prolongar su vida laboral.

-Sistema diferenciado de pensiones para los docentes. En vista al proyecto de Nueva Institucionalidad para la Educación Pública se propone la creación de un sistema diferenciado de jubilaciones, que tenga como referencia lo que fueron las cajas de empleados públicos, en remplazo del actual sistema de AFP, que tanto ha castigado a los maestros y maestras.



INFORME JURIDICO

I.- TEMA : COMODATO A GOBERNACION PROVINCIAL DE LINARES.

II.- FECHA : 11 de Junio de 2014

III.- ANTECEDENTES:

I.- Que con el fin de dar vida al proyecto Parque Tecnológico para la Agricultura Familiar de la Provincia de Linares "TRAFWE KIMEN", que es parte del plan nacional de modernización de la Gobernaciones provinciales, se hace necesario que la I. Municipalidad de Longaví entregue en comodato a la Gobernación Provincial de Linares un inmueble de propiedad municipal ubicado en el sector La Granja donde funcionaba la escuela básica G-552 San Manuel.

II.- Que el referido inmueble se encuentra inscrito en el Conservador de Bienes raíces de Linares en el registro de propiedad a fojas 609 vta bajo el número 671 del año 1982. Los deslindes especiales del inmueble son los siguientes: NORTE: Suc. Goolman en 720 metros; SUR: camino a Mesamávida en 680 metros; ORIENTE: camino a Mesamávida en 162 metros; PONIENTE: Suc. Goolman en 132 metros.

III.- Que el referido inmueble seguirá con su destinación de ser ocupado en fines educacionales

IV.- Que se incorporará una clausula excluyendo del comodato las canchas de futbol entregadas en comodato a los clubes deportivos de la comuna.

V.- Que se incorporará una clausula por medio de la cual se permita a los alumnos del Liceo Arturo Alessandri ocupar las dependencias de la escuela.

VI.- Que el plazo por el cual se solicita el terreno en comodato es de 5 años renovables.

IV.- CONCLUSIONES:

De los antecedentes antes expuestos es que vengo en informar y solicitar la entrega en comodato a la Gobernación Provincial de Linares del inmueble ubicado en el sector La Granja, en la escuela San Manuel, con los deslindes antes indicados, las cláusulas que se incorporarán y por un plazo de 5 años renovables.

JORGE CORVALÁN SOTO

ABOGADO

ASESOR
JURIDICO

DISTRIBUCIÓN:

- Honorable Concejo Municipal.(7)
- Secretaria Municipal.



INFORME JURIDICO

I.- TEMA : COMODATO A.P.R. LOS COPIHUES HUALONCO.

II.- FECHA : 11 de Junio de 2014

III.- ANTECEDENTES:

I.- Que con el objeto de construir un nuevo estanque para el A.P.R. Los Copihues Hualonco es necesario un espacio de terreno de una superficie de 342,98 metros cuadrados en un inmueble de propiedad municipal.

II.- Que el referido inmueble de propiedad municipal es donde se encuentra emplazada la escuela G-547 Manuel Rozas Ariztia.

III.- Que el referido inmueble se encuentra inscrito en el Conservador de Bienes raíces de Linares en el registro de propiedad a fojas 537 vta bajo el número 422 del año 1984

IV.- Que el referido retazo de terreno que se solicita para entregar en comodato al A.P.R. Los Copihues Hualonco tiene una superficie aproximada de 342,98 metros cuadrados y los siguientes deslindes especiales: NORTE: en 29,71 metros y en 15 metros respectivamente con resto de la propiedad. PONIENTE: en 4,9 metros con Miguel Basoalto. SUR: EN 28,19 metros con resto de la propiedad y en línea quebrada en 14,99 metros con Santos San Martin y camino vecinal de por medio ORIENTE: en 15 metros con resto de la parcela y en 11,8 metros con resto de la parcela.

V.- Que el plazo por el cual se solicita el terreno en comodato es de 20 años renovables.

IV.- CONCLUSIONES:

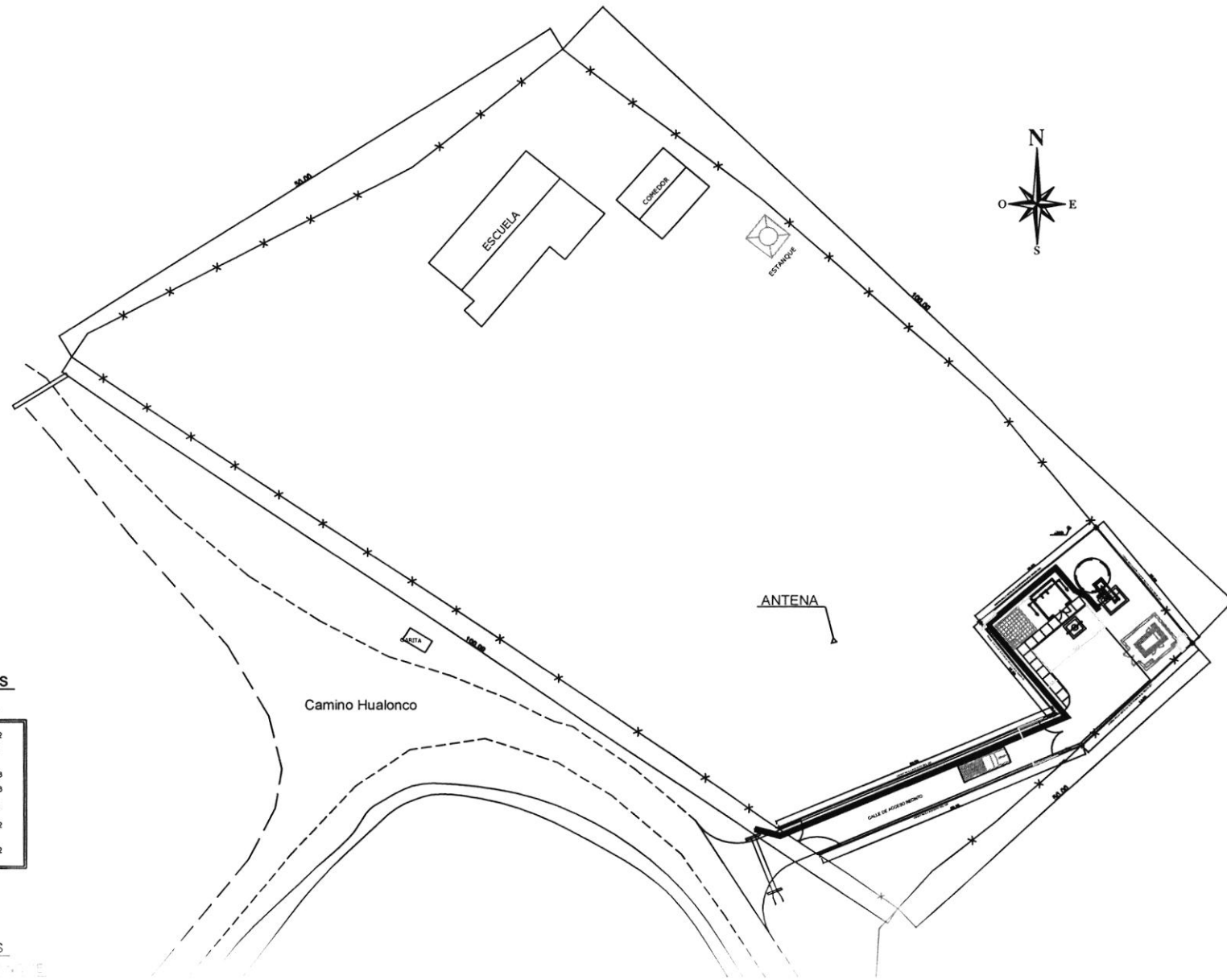
De los antecedentes antes expuestos es que vengo en informar y solicitar la entrega de un retazo de terreno de una superficie de 342,98 metros cuadrados con los deslindes antes indicados y por un plazo de 20 años renovables.

JORGE CORVALÁN SOTO
ABOGADO



DISTRIBUCIÓN:

- Honorable Concejo Municipal.(7)
- Secretaria Municipal.
- Archivo Jurídico.



**CUADRO DE CANTIDADES
RECINTO ESTANQUE**

* ÁREA RECINTO	= 229.35 m ²
* CIERRO MALLA METALICA ELECTROSOLDADA	= 60.50 ml
* BASE ESTABILIZADA ø=0.15m	= 11.73 m ³
* BASE ESTABILIZADA ø=0.06m	= 1.12 m ³
* SOLERA TIPO "C"	= 34.10 ml
* SUPERFICIE CON GRAVILLA TAMAÑO MÁX. 3/8" ø=0.07m	= 78.20 m ²
* VEREDA	= 14.05 m ²

**CUADRO DE CANTIDADES
CALLE ACCESO RECINTO ESCOLAR**

* ÁREA RECINTO	= 113.93 m ²
* CIERRO MALLA METALICA ELECTROSOLDADA	= 57.40 ml
* BASE ESTABILIZADA ø=0.15m	= 11.73 m ³
* BASE ESTABILIZADA ø=0.06m	= 1.12 m ³
* SOLERA TIPO "C"	= 34.10 ml
* SUPERFICIE CON GRAVILLA TAMAÑO MÁX. 3/8" ø=0.07m	= 78.20 m ²
* VEREDA	= 14.05 m ²

ALCALDE		DIRECTOR SECCION		E.S.C.		INDICADAS		TIMBRE	
MARIO BARRERA RAMIREZ		JUAN PABLO FUENTES VELAZQUEZ		MARIANO					

Agregado N° 5.1.
Sesión 11 JUN. 2015

REPUBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE LINARES
I. MUNICIPALIDAD DE LONGAVI
DEPARTAMENTO DE SALUD

REF.: PRESENTACIÓN MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA
HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL.

Longaví, 11 de Junio de 2015.

SEÑORES
HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL
LONGAVI

Se solicita al Honorable Concejo Municipal la aprobación de la siguiente Modificación Presupuestaria, con el objetivo de rebajar al presupuesto municipal correspondiente al año 2015, el menor ingreso por concepto de Aporte Per-Cápita

CODIGO	DETALLE	INGRESOS PRESUPUESTARIOS		GASTOS PRESUPUESTARIOS	
		AUMENTOS	DISMINUCION	AUMENTOS	DISMINUCION
INGRESOS					
05.03	De Otras Entidades Públicas		65.692		
GASTOS					
22.03	Combustibles y Lubricantes				20.000
22.04	Materiales de Uso o Consumo				30.000
22.05	Servicios Básicos				15.692
TOTALES M\$		0	65.692	0	65.692



Mario Briones Araice
MARIO BRIONES ARAICE
ALCALDE

A. Fuentes/P. Rodríguez/R. Maureira
A. Fuentes/P. Rodríguez/R. Maureira





REPUBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE LINARES
MUNICIPALIDAD DE LONGAVI
DEPARTAMENTO DE SALUD

MAT. : Modificación Presupuestaria.

LONGAVI, Junio 11 de 2015.-

DE : RODRIGO MAUREIRA SOTO
CONTADOR AUDITOR- DPTO. FINANZAS

A : SRES. CONCEJO MUNICIPAL

1.- Junto con saludar, informo dado el resultado obtenido en el proceso de validación de usuarios para el año 2015, se ha proyectado un menor monto de ingresos por concepto Per Cápita, por lo que con el objetivo de compensar dicha diferencia, el Servicio de Salud del Maule, ha traspasado recursos por medio del Convenio Programa Apoyo a la Gestión en Atención Primaria Municipal aprobado por Res. N° 1173/10-02-2015 por un monto de M\$65.692, que tiene como objetivo apoyar la gestión del Departamento de Salud.

2.- Por ende se hace necesario rebajar el monto anual de ingresos Per Cápita y las cuentas de gastos asociados, los que serán asumidos por medio de la incorporación al presupuesto del presente convenio, según detalle que se adjunta.

3.- Para su conocimiento y fines,

Saluda atentamente a Usted,



RODRIGO MAUREIRA SOTO
CONTADOR AUDITOR

Agregado N° 5.2.
Sesión 11 JUN. 2015

REPUBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE LINARES
I. MUNICIPALIDAD DE LONGAVI
DEPARTAMENTO DE SALUD

REF.: PRESENTACIÓN SUPLEMENTACIÓN PRESUPUESTARIA
HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL.

Longaví, 11 de Junio de 2015.

SEÑORES
HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL
LONGAVI

Se solicita al Honorable Concejo Municipal la aprobación de la siguiente Suplementación Presupuestaria, con el objetivo de incorporar al presupuesto del Departamento de Salud Municipal, los fondos correspondientes al convenio "Programa de Apoyo a la Gestión en Atención Primaria Municipal año 2015" suscrito entre la Ilustre Municipalidad de Longaví y el Servicio de Salud del Maule.

CODIGO	DETALLE	INGRESOS PRESUPUESTARIOS		GASTOS PRESUPUESTARIOS	
		AUMENTOS	DISMINUCION	AUMENTOS	DISMINUCION
INGRESOS					
05.03	De Otras Entidades Públicas	65.692			
GASTOS					
22.03	Para Vehiculos			20.000	
22.04	Materiales de Uso y Consumo			30.000	
22.05	Servicios Básicos			15.692	
TOTALES M\$		65.692	0	65.692	0



MARIO BRIONES ARAICE
ALCALDE

A. Fuentes/P. Rodríguez/R. Maureira





REPUBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE LINARES
MUNICIPALIDAD DE LONGAVI
DEPARTAMENTO DE SALUD

MAT. : Suplementación Presupuestaria.

LONGAVI, Junio 11 de 2015.-

DE : RODRIGO MAUREIRA SOTO
CONTADOR AUDITOR- DPTO. FINANZAS

A : SRES. CONCEJO MUNICIPAL

1.- Junto con saludar, informo que en el Convenio Programa Apoyo a la Gestión en Atención Primaria Municipal aprobado por Res. N° 1173/10-02-2015 por un monto de M\$65.692, tiene como objetivo compensar el menor ingreso Per Cápita y apoyar la gestión del Departamento de Salud, dado el resultado obtenido en el proceso de validación de usuarios para el año 2015.

2.- Por ende se hace necesario incorporar dichos fondos al presupuesto, con el objetivo de reponer los recursos rebajados por concepto de menor ingreso Per Cápita, según detalle que se adjunta.

3.- Para su conocimiento y fines,

Saluda atentamente a Usted,



Rodrigo Maureira Soto
RODRIGO MAUREIRA SOTO
CONTADOR AUDITOR

Agregado N° 5.3.
Sesión 11 JUN. 2015

REPUBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE LINARES
I. MUNICIPALIDAD DE LONGAVI
DEPARTAMENTO DE SALUD

REF.: PRESENTACIÓN SUPLEMENTACIÓN PRESUPUESTARIA
HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL.

Longaví, 11 de Junio de 2015.

SEÑORES
HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL
LONGAVI

Se solicita al Honorable Concejo Municipal la aprobación de la siguiente Suplementación Presupuestaria, con el objetivo de incorporar al presupuesto del Departamento de Salud Municipal, mayor ingreso de Asignación de Desarrollo y Estimulo a Desempeño Colectivo Ley N° 19813.-

CODIGO	DETALLE	INGRESOS PRESUPUESTARIOS		GASTOS PRESUPUESTARIOS	
		AUMENTOS	DISMINUCION	AUMENTOS	DISMINUCION
INGRESOS					
05.03	De Otras Entidades Públicas	15.448			
GASTOS					
21.02	Personal Contrata			15.448	
TOTALES M\$		15.448	0	15.448	0



Mario Briones Araice
MARIO BRIONES ARAICE
ALCALDE

A. Fuentes/P. Rodriguez/R. Maureira
A. Fuentes/P. Rodriguez/R. Maureira





REPUBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE LINARES
MUNICIPALIDAD DE LONGAVI
DEPARTAMENTO DE SALUD

MAT. : Suplementación Presupuestaria.

LONGAVI, Junio 11 de 2015.-

DE : RODRIGO MAUREIRA SOTO
CONTADOR AUDITOR- DPTO. FINANZAS

A : SRES. CONCEJO MUNICIPAL

1.- Junto con saludar, informo que por medio de la presente suplementación presupuestaria se incorpora al presupuesto municipal un monto de M\$15.448, correspondiente a un mayor ingreso respecto de lo presupuestado de Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo, que es cancelada al personal de Planta y Contrata en forma trimestral a los funcionarios del Departamento Comunal de Salud y se encuentra establecida en la Ley N° 19.813 Artículo N° 1 que señala "Establécese, para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de la ley N° 19.378, una asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Dicha asignación estará asociada al cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud.

Corresponderá esta asignación a los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y que se encuentren además en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación".

2.- A raíz de lo anterior, se incorporan dichos fondos al ítem de ingresos Asignación de Desarrollo y Estímulo al Desempeño Colectivo y al ítem de gastos Personal a Contrata.

3.- Para su conocimiento y fines,



RODRIGO MAUREIRA SOTO
CONTADOR AUDITOR

Patricio Rodríguez

De: Maria Paz Veloso <mveloso@saludlongavi.cl>
Enviado el: jueves, 11 de junio de 2015 13:27
Para: 'Patricio Rodríguez (D.Longaví)'
CC: 'Luyinna Agurto M'; jnorambuena@saludlongavi.cl
Asunto: medicamentos faltantes

Estimados

Junto con saludar envío listado de medicamentos e insumos faltantes, por otro lado les comento que es de suma importancia la adquisición de máquinas de hemoglucotest ya que varios de los equipos con los que contamos se encuentran deteriorados haciendo deficiente labores de nuestras unidades, como el caso de SAPU

	Medicamento	Proveedor	
1	Paracetamol 500 mg	Opko	Quiebre a nivel nacional
2	Clorpromazina 25 mg	Sin proveedor	
3	ciclobenzaprina 10 mg	Lab.chile	llega segunda quincena junio
4	Alopurinol 100 mg	Sin proveedor	
5	Alopurinol 300 mg	Sin proveedor	
6	fluticasona/salmeterol 125/25 mcg	Sin stock ssm	
7	Metronidazol 250 mg	Sin proveedor	
8	Hidrocortisona 500 mg	Sin proveedor	
9	Papaverina amp	novofarma	sin infomación
10	enalapril 10 mg	Winpharma	llega segunda quincena junio
	Producto		
1	Cintas hemoglucotest	Coldiab	En importación
2	NaCl 0,9% amp	Artequim	
3	Suero ringer matraz	Artequim	
4	tela plastica	En licitación	
5	Guantes esterilers 71/2	En licitación	

Saludos

Q.F. María Paz Veloso Alarcón
 Cefam Amanda Benavente
 Longaví



INFORME SUBVENCION MUNICIPAL

La Dirección de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad de Longavi presenta al Honorable Concejo Municipal, la solicitud de Subvención de la siguiente organización

ITEM : 24-01-004 ORGANIZACIONES COMUNITARIAS

Nº	NOMBRE INSTITUCION	OBSERVACION	MONTO \$ SOLICITADO	SE SUGIERE
1	CENTRO DE PADRES Y APODERADOS JARDIN INFANTIL SONRISA DE NIÑOS, MIRAFLORES RUT N° 65,315,440-2	Financiamiento para compra de materiales del proyecto Fortalecimiento Rol Parental, de los Jardines y Salas Cunas de Miraflores, Alborada de Longavi y Cerrito Nevado de Los Cristales	3.000.000	3.000.000
TOTAL				3.000.000

- * Que la organización cuenta con Personalidad Juridica vigente
- * Que se encuentra inscrito en el Registro de Transferencias
- * No tiene rendición de subvención pendiente



DIRECCION DE DESARROLLO COMUNITARIO
ROMERO IBAÑEZ
DIRECTOR DIDECO

MARIO BRIONES ARAICE
ALCALDE

LONGAVI, 10 DE JUNIO DE 2015

Los Cristales, 03 de Junio 2015

Señor:
Mario Briones Araice
Alcalde
I. Municipalidad de Longaví
Presente

De mi consideración:

Teresita de Jesús Castillo Vásquez, Presidenta del Centro de Padres y Apoderados del Jardín Infantil "Miraflores" y en representación de los tres establecimientos que componen la red Integra de la comuna de Longaví. Solicito a través de la presente a don Mario Briones, Alcalde de dicha municipalidad y a su distinguido concejo Municipal el financiamiento a nuestro proyecto "**Fortalecimiento del Rol Parental**"; dirigido a las familias que conforman nuestros Jardines y Salas Cuna, que fue presentado a Ud. Y su honorable Concejo el día 16 de Abril del año en curso por las Directoras y representantes de dichos establecimientos, dando a conocer las estrategias, fundamentos y materiales que se utilizarán en el referido proyecto.

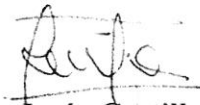
El monto solicitado para la ejecución de este innovador proyecto es de \$ 3.000.000 que serán distribuidos en partes iguales en los establecimientos de Miraflores, Alborada, Cerrito Nevado. Con el objetivo de obtener nuevos materiales a utilizar por nuestras familias, y además para las actividades de difusión local, dando mayor realce y reconocimiento al aporte de la Ilustre Municipalidad presidida por usted.

Nuestro Centro de Padres y Apoderados cuenta con personalidad jurídica vigente la cual posibilita la postulación a dicho proyecto en el Municipio, en beneficio de las Familias de estos tres establecimientos.

De ser aprobado este proyecto este Centro de Padres y Apoderados se compromete a entregar la totalidad del presupuesto a las Directoras d los tres establecimientos ya mencionados.

Esperando obtener una buena acogida y favorable respuesta a la presente solicitud por parte de Ud. y el Concejo Municipal.

Se despide atte.



Teresita de Jesús Castillo Vásquez
RUN 18.343.905-7

Presidenta Centro de Padres y Apoderados
Jardín Infantil Miraflores

CENTRO DE PADRES Y APODERADOS
JARDÍN INFANTIL MIRAFLORES



Certificado de Inscripción

REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS RECEPTORAS DE FONDOS PUBLICOS

El presente certificado acredita que la institución **CENTRO PADRES Y APOD JARDIN INFANTIL "SONRISA DE NIÑOS"**, RUT **65.315.440-2**, se ha inscrito en el Registro de Colaboradores del Estado y Municipalidades, con fecha **10/05/2012**, como persona jurídica receptora de fondos públicos, dando así cumplimiento a lo establecido en el Artículo 6º de la Ley 19862.

La inscripción en este registro electrónico no sustituye la obligación de la persona jurídica de presentar los antecedentes de respaldo de la información (originales) en los registros institucionales de quienes le transfieren fondos al momento de realizar las transferencias.

Datos

Nombre del Representante Legal	: TERESITA CASTILLO VASQUEZ
RUT del Representante Legal	: 18.343.905-7
Nombre de la Institución	: CENTRO PADRES Y APOD JARDIN INFANTIL "SONRISA DE NIÑOS"
RUT de la Institución	: 65.315.440-2
Fecha de emisión del certificado	: 10/06/2015



INFORME ADJUDICACIÓN LICITACIÓN "SUMINISTRO REACTIVOS Y COMODATO EQUIPOS DE LABORATORIO".

El proceso de licitación de "Suministro Reactivos y Comodato Equipos de Laboratorio" ID 4089-14-LP15 fue publicado en el portal www.mercadopublico.cl el día 05.05.2015, involucrando un presupuesto disponible estimado de \$45.000.000.- (Cuarenta y cinco millones de pesos).

Luego, una vez cumplido el plazo de cierre de postulaciones, establecido en la normativa vigente, se efectuó el proceso de cierre y apertura técnica el día 27.05.2015, que dio paso a la evaluación de 1 oferta recibida a través del portal Chile-Compras.

Del análisis de esta información, se ha extraído la siguiente conclusión:

Que, el único Proveedor postulante fue Valtek S.A, presentando y cumpliendo con todo lo requerido en las bases administrativas (boletas de garantía, anexos varios, listado de exámenes) y técnicas, tales como:

- Niveles de adiestramiento requeridos por el operador según la complejidad del equipo y software.
- Instrucciones a los usuarios en el manejo de los equipos y mantenimiento.
- Manuales de operación, manual de mantenimiento preventivo, etc.
- Asistencia profesional oportuna en caso de fallas, con resolución de problemas dentro de 24 horas.

Que, se **ACEPTA Y ADJUDICA** la oferta al proveedor Valtek S.A. Rut: 79.568.850-1 detallando el nombre de los exámenes y equipos en comodato que se detalla en su oferta:

EXAMENES	CANTIDAD MENSUAL
HEMATOLOGIA	700
QUIMICA	5.000
ORINAS	800
HEMOGLOBINA GLICOSILADA	260
CULTIVOS	100
TCH	100
EQUIPOS EN COMODATO	CANTIDAD DE EQUIPOS CESFAM
ANALIZADOR DE QUÍMICA BS 4800, MARCA MINDRAY	1
ANALIZADOR DE HEMATOLOGÍA BC 5380, MARCA MINDRAY	1
ANALIZADOR DE ORINAS, MODELO ADVANTUS, MARCA SIEMENS	1
ANALIZADOR DE HPLC PARA HbA1c G7, MARCA TOSOH	1
ANALIZADOR DE INMUNOLOGIA, IMMULITE UNO, MARCA SIEMENS	1

Que, en cumplimiento con lo establecido en la letra i) del inciso 1 Art. 65 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, se requiere acuerdo previo del Concejo Municipal, para proceder a la adjudicación de la licitación más arriba mencionada.



RODRIGO MAUREIRA SOTO.
CONTADOR AUDITOR FINANZAS.

Informe Evaluación de Ofertas

ID: 4089-14-LP15

Línea Nº 1 Suministro de insumos y reactivos con equipos en comodato de analizador química, orinas, hematología informada en red y electrolitos

Nombre del proveedor	40%			50%			10%			Total
	Precio (incluye costo mensual de insumos + equipos en comodato)	Puntos	%	Calidad	Puntos	%	Plazo de Entrega	Puntos	%	Puntaje
VALTEK S.A.	3.120.982	100	40	100	100	50	0	0	0	90



PATRICIO RODRIGUEZ SEPULVEDA
DIRECTOR



LUYINNE AGURTO MENDEZ
DIRECTORA DEL CESFAM



ALEX HERNANDEZ LIBERATORIO
TECNOLOGO MEDICO



INFORME ADJUDICACIÓN LICITACIÓN "SUMINISTRO PRESTACIONES PROGRAMA RESOLUTIVIDAD EN ATENCION PRIMARIA AÑO 2015".

El proceso de licitación de "Suministro Prestaciones Programa Resolutividad en Atención Primaria Año 2015" ID 4089-11-LP15 fue publicado en el portal www.mercadopublico.cl el día 25.03.2015, involucrando un presupuesto disponible estimado de \$49.600.600.- (Cuarenta y nueve millones seiscientos mil seiscientos pesos), correspondiente al Convenio "Resolutividad" firmado entre la Ilustre Municipalidad de Longaví y el Servicio de Salud del Maule.

Los servicios a adquirir son:

SERVICIO	CANTIDAD
HIPOACUCIA	50
AUDIOMETRIA	50
AUDIFONOS	30
LENTES OPTICOS BASICOS	1.800
LENTES OPTICOS ALTO INDICE	30
CONSULTAS OFTALMOLOGICAS VICIO REFRACCION	1.500
PROCEDIMIENTO QUIRURGICOS DE BAJA COMPLEJIDAD	350

Luego, una vez cumplido el plazo de cierre de postulaciones, establecido en la normativa vigente, se llevó a cabo un período de consultas a través del foro establecido para ello, mediante el cual se procedió a aclarar dudas presentadas por 2 proveedores en relación la postulación por línea, se efectuó el proceso de cierre y apertura técnica el día 14.04.2015, que dió paso a la evaluación de 12 ofertas recibidas a través del portal Chile-Compras.

Podemos agregar además que debido a la complejidad de la presente licitación, se solicitó aclarar puntos específicos a los proveedores con el fin de obtener mayor información para proceder a una mejor evaluación.

Del análisis de esta información, se ha extraído la siguiente conclusión:

Que, el proveedor Marcelo Villarroel y Cía. Ltda. queda fuera del Suministro de Resolutividad por no presentar Título Profesional, documento que forma parte esencial en la postulación al mencionado suministro y exigido en las bases.

Que, se **ACEPTAN Y ADJUDICAN** las ofertas de los siguientes proveedores según ranking de evaluación que se adjunta y que forma parte del decreto de adjudicación:

Nota: Se adjunta ranking de adjudicación por línea de productos.

PROVEEDORES ADJUDICADOS	RUT
LUIS SOTO BORQUEZ	10.294.518-2
AUDITRON CHILE S.A.	77.707.390-7
GAES S.A.	96.848.260-2
RED OPTICA S.A.	76.576.900-0
SERVICIO OFTALMOLOGICO SAINI DEL OTERO E.I.R.L	76.102.115-K
ANGELA INOSTROZA GARCIA	13.274.743-1
SOC. DE SERVICIOS MEDICOS OPTOVISION LTDA.	76.202.276-1
CARLOS CAMPOS TAPIA	16.239.688-9
CARMEN CONCHA SANCHEZ	6.834.076-4
CARLOS CAMPOS TAPIA	76.246.837-9
MAXIVISION SPA.	76.403.091-5

Que, en cumplimiento con lo establecido en la letra i) del inciso 1 Art. 65 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, se requiere acuerdo previo del Concejo Municipal, para proceder a la adjudicación de la licitación más arriba mencionada.



RODRIGO MAUREIRA SOTO.
CONTADOR AUDITOR FINANZAS.

Longaví 11 de Junio de 2015

LICITACION 4089-11-LP15 SUMINISTRO PRESTACIONES PROGRAMA DE RESOLUTIVIDAD EN ATENCION PRIMARIA AÑO 2015

Línea N° 1

HIPOACUCIA

Nombre del proveedor	50%			50%			TOTAL	LUGAR
	Precio U.	Puntos	%	Años	Puntos	%		
Luis Soto Borquez	12.605	10	5,00	8	10	5,00	10	1°

Línea N° 2

AUDIOMETRIA

Nombre del proveedor	50%			50%			TOTAL	LUGAR
	Precio U.	Puntos	%	Años	Puntos	%		
Luis Soto Borquez	8.403	10	5,00	8	10	5,00	10	1°

Línea N° 3

AUDIFONOS

Nombre del proveedor	50%			50%			TOTAL	LUGAR
	Precio U.	Puntos	%	Años	Puntos	%		
Luis Soto Borquez	100.840	10	5,00	8	10	5,00	10	1°
Auditron Chile S.A.	125.000	8,07	4,03	8	10	5,00	9,0	2°
Gaes S.A.	185.000	5,45	2,73	0	0	0,00	2,7	3°

Línea N° 4

LENTES OPTICO BASICO

Nombre del proveedor	50%			50%			TOTAL	LUGAR
	Precio U.	Puntos	%	Años	Puntos	%		
Maxivisión SPA	4.990	10	5,00	4	10	5,00	10	1°
Angela Inostroza Garcia	7.000	7	3,56	3	8	3,75	7,31	2°
Red Optica S.A.	6.100	8	4,09	0	0	0,00	4,09	3°

Línea N° 5

LENTE OPTICO ALTO INDICE

Nombre del proveedor	50%			50%			TOTAL	LUGAR
	Precio U.	Puntos	%	Años	Puntos	%		
Angela Inostroza Garcia	7.000	10	5,00	3	8	3,75	8,75	1°
Maxivisión SPA	60.000	1	0,58	4	10	5,00	5,58	2°
Red Optica S.A.	30.000	2	1,17	0	0	0,00	1,17	3°

Línea N° 6

CONSULTA OFTAMLOGICA VICIO REFRACCION

Nombre del proveedor	50%			50%			TOTAL	LUGAR
	Precio U.	Puntos	%	Años	Puntos	%		
Carmen Concha Sanchez	9.091	8	3,90	39	10	5,00	8,90	1°
Serv. Opticos y Oftalmologicos	7.100	10	5,00	4	1	0,51	5,51	2°
Carlos Campos Tapia	7.200	10	4,93	4	1	0,51	5,44	3°
Luis Soto Borquez	8.403	8	4,22	8	2	1,03	5,25	4°
Serv. Oft. Fernando Eugenio Saini del Otero EIRL	9.000	8	3,94	10	3	1,28	5,23	5°
Maxivisión SPA	10.000	7	3,55	4	1	0,51	4,06	6°
Soc. de Serv. Medicos Optovision Ltda.	11.000	6	3,23	3	1	0,38	3,61	7°

Línea N° 7

PROCEDIMIENTOS QUIRURGICO CUTANEO DE BAJA COMPLEJIDAD

Nombre del proveedor	50%			50%			TOTAL	LUGAR
	Precio U.	Puntos	%	Años	Puntos	%		
Luis Soto Borquez	18.247	9	4,66	8	10	5,00	9,66	1°
Maxivisión SPA	25.000	7	3,40	4	5	2,50	5,90	2°
Marcelo Villarroel y Cia. Ltda.	17.000	10	5,00	0	0	0,00	5	Rechazado

Nota: En la línea Nro. 4 y 5 solo fueron evaluados los proveedores que enviaron muestras de lentes como se había solicitado en las Bases punto nro. 13



LUYINNE AGURTO MENDEZ
DIRECTORA CESFAM



PATRICIO RODRIGUEZ SEPULVEDA
DIRECTOR DEPTO. DE SALUD



REPÚBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE LINARES
I. MUNICIPALIDAD DE LONGAVÍ
Alcaldía

Longaví, 04 de Junio del 2015.-

MEMORÁNDUM N° 05/2015

A : HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE LONGAVÍ

DE : MARIO BRIONES ARAICE
ALCALDE.

Junto con saludarles, a través de la presente solicito al Honorable Concejo Municipal de Longaví tenga a bien hacer uso de las facultades que le otorga el artículo 23 letra b) de la Ley N° 19.754 que autoriza a las municipalidades del país para otorgar prestaciones de bienestar a los funcionarios de Planta y Contrata y en consecuencia, **aprobar nombramiento de 3 representantes de la Empresa titulares y 3 Suplentes para la integración del Comité de Bienestar de la Ilustre Municipalidad de Longaví.**


TITULARES:

- Sr. Alejandro Bravo
- Sr. Lorenzo Quezada
- Sra. Ilía Villagra

SUPLENTES:

- Sra. Viviana Alarcón.
- Sr. Francisco Muñoz
- Sr. Pedro Hernandez.

Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despide atentamente,


MUNICIPALIDAD DE LONGAVÍ
ALCALDE
MARIO BRIONES ARAICE
ALCALDE

- La indicada.
- Comité de Bienestar.
- Correlativo.



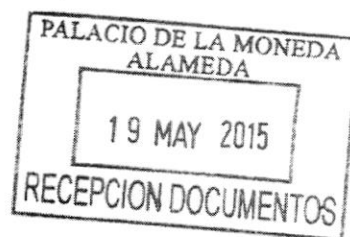
COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.
DIRECTORIO NACIONAL

Agregado N° 2.1.
sesión 11 JUN. 2015

1

Santiago, mayo 19 de 2.015

Excelentísima Presidenta
de la República de Chile
SRA. MICHELLE BACHELET JERIA
Presente



De nuestra consideración:

El Directorio Nacional del Colegio de Profesores de Chile A.G., en representación de los docentes del país, viene en manifestar a Ud. lo siguiente:

1.- Nuestro gremio desde hace mucho tiempo ha planteado la necesidad de que se revalorice el ejercicio de la profesión, con el objeto de que podamos hacer el aporte que nos corresponde al desarrollo y grandeza de nuestro país y para beneficio de nuestros estudiantes.

2.- En su cuenta anual al Congreso Nacional y por ende al pueblo de Chile en mayo 2.014, Ud. dijo que: ***"Ingresaremos a este Honorable Congreso Nacional un proyecto que crea una nueva Carrera Profesional y trabajaremos con el Colegio de Profesores para desarrollar un nuevo pacto para construir en conjunto una profesión valorizada y con más capacidades"***.

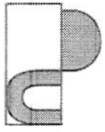
Tal anuncio trajo alegría y esperanza al magisterio, y levantó la expectativa de que por fin la sociedad y el gobierno establecerían una política de Estado que realmente le diera el reconocimiento a nuestra profesión tan maltratada durante los últimos 40 años.

Después de tantos años, seríamos escuchados y nuestras propuestas sobre Carrera Profesional, producto de la discusión de los docentes del país y de otras experiencias internacionales serían consideradas en el proyecto que su gobierno ingresaría al parlamento.

3.- La realidad de los hechos es más fuerte que el discurso oficial, porque tenemos serios reparos de forma y de fondo al proyecto que Ud. firmara hace unos días e ingresado a discusión parlamentaria.

4.- El día 11 de mayo pasado, sometimos dicho proyecto a Consulta Nacional y el resultado es contundente: el 96,37 % del magisterio rechazó el proyecto del gobierno y por tanto exponemos a Ud. las razones de tal rechazo.

5.- Las razones de forma son las siguientes:



- Reuniones intermitentes con un equipo ministerial que no respetó la calendarización y tratamiento de temas propuestos por el MINEDUC.
- Nuestros planteamientos nunca tuvieron respuestas, no obstante que al comienzo hicimos entrega oficial de nuestra propuesta elaborada desde el Congreso Nacional de Educación que realizáramos en el año 1.997.
- Temas como el salario docente y la salida de carrera no fueron tratados y ni siquiera informados.
- A la Asamblea Nacional del Gremio realizada el pasado 17 de abril, nos enviaron un documento denominado "**Informe sobre las conversaciones entre el Ministerio de Educación y el Colegio de Profesores respecto a la Política Nacional Docente**", sin timbre, sin logo y sin firmas responsables, que denota una falta de consideración inaceptable por el profesorado y una falta grave al compromiso público contraído por Ud. con el Magisterio, de construir en conjunto una profesión valorizada y con más capacidades.
- ❖ Adjuntamos informe.

5.- Las razones de fondo son las siguientes:

- El proyecto no representa un cambio estructural. Por el contrario intensifica el ejercicio de una profesión basada en la competencia entre pares y en el individualismo, provocando serias diferencias entre los docentes al interior de los establecimientos; en circunstancias que educar se entiende como un proceso de trabajo en equipo y de colaboración.
- Se construye sobre el andamiaje jurídico que sustenta el modelo educativo de mercado. No hay voluntad de cambiar ninguna ley que tiene sumido al profesor en el ejercicio de una profesión altamente demandante que cada día le estresa más. En consecuencia, y tal como lo expresan ya muchos académicos, con este proyecto el agobio laboral se intensificará.
- Es un proyecto basado en la desconfianza, tanto en los docentes noveles, como en los docentes con experiencia y por lo tanto adolece de una política nacional de Formación Docente y de Formación Continua. El proponer que el título que otorgan las universidades o institutos profesionales sea requisito para ingresar a Contrata a la vida del trabajo y no a la Carrera, demuestra que ni el mismo gobierno confía en cómo se están formando los docentes en nuestro país; pero insisten en no producir cambios en la formación docente, permitiendo que continúe la libertad para establecer mallas curriculares a cada instituto formador. Los malos resultados de la Prueba INICIA, que se aplicara hace unos años, demostró fehacientemente la disímil formación de docentes en Chile. Hoy necesitamos una



nueva formación que releve el papel que juega la pedagogía, toda vez que se necesita un docente que enseñe a aprender, a investigar y no un mero transmisor de conocimientos.

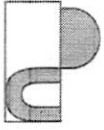
- Asimismo se necesita una política de formación continua que apoye el trabajo de los docentes en aula, que los actualice a través de un plan inmediato y que además permita formar profesores con grado de doctor o magister en educación que trabajen en aula y que se aliente a los profesores a investigar, a publicar, a innovar en metodologías, tal como lo hacen los países vanguardistas en educación.
- Nada de eso, considera el proyecto. Solo pretenden alejar al profesor del aula, obligándolos a certificarse cada cierto número de años, comenzando con la primera al cabo de dos años de ejercicio, que ratifica nuestra apreciación de la desconfianza en los docentes y en la formación que se otorga. Si le va mal, será despedido y si le va bien, la desconfianza persiste porque dentro de 4 años y sucesivamente deberá seguir certificándose y permanentemente tendrá que demostrar sus conocimientos pedagógicos y disciplinares. Y todo esto sin que haya ningún apoyo al profesor.

6.- Se aumentan las causales de despido y se pierden conquistas históricas, de tal modo que los únicos perjudicados con este proyecto son los maestros y maestras, sin que se asegure, al implementar una Carrera alejada del aula, que los resultados en educación van a incidir favorablemente en mejores resultados. Pareciera que no se entiende que los resultados no solo dependen del profesor, sino que hay otros factores que influyen en el proceso enseñanza-aprendizaje, como son las diferencias individuales de 40 o más alumnos por curso y el entorno socio-cultural en que está enclavada la escuela o liceo.

7.- Finalmente, queremos manifestarle que la Carrera Docente debe construirse también considerando el sentido que queremos darle a la educación; basada en el desarrollo integral del ser humano que Uds. definen en el programa de gobierno. Solo esta concepción errada de educación que tienen, permite que sigamos teniendo las peores condiciones laborales y salariales de los países de la OCDE y una carga horaria anual que supera las 1200 horas y con un currículo recargado y sesgado que relativiza las áreas del saber en desmedro de la Formación de Ciudadanía, de las Artes, de la Filosofía, por ejemplo.

Sra. Presidenta:

Por todas estas razones, este proyecto no representa la demanda histórica de Carrera Profesional Docente que el gremio ha elaborado. Por ello, solicitamos su intervención directa a efecto de introducir las modificaciones que el proyecto requiere.



**COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.
DIRECTORIO NACIONAL**

4

Creemos muy importante que Ud. tenga a bien concedernos una entrevista para explicarle nuestra postura al respecto.

Reciba Ud. nuestro afectuoso saludo


DARÍO VÁSQUEZ SALAZAR
Secretario General




JAIME GAJARDO ORELLANA
Presidente Nacional


JUAN SOTO SOTO
Tesorero


GUIDO REYES BARRA
1ª Vicepresidencia

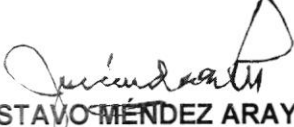

LIGIA GALLEGOS RÍOS
2ª Vicepresidencia


MARIO AGUILAR ARÉVALO
Prosecretario


FRANCISCO SEGUEL LEAL
Protesorero


VERÓNICA MONSALVE ANABALÓN
Directora


SERGIO GAJARDO CAMPOS
Director


GUSTAVO MÉNDEZ ARAYA
Director


BÁRBARA FIGUEROA SANDOVAL
Directora

JGO/DVS/ici.
C.c.: Archivo



Propuesta de Carrera Profesional Docente

Introducción

El Colegio de Profesores de Chile, desde el año 1997, ha insistido a través del trabajo participativo y propositivo de sus bases en la creación de una política estructural de Carrera Profesional Docente. Este proceso se ha realizado en clara pugna con las políticas educativas que quisieron proyectar la herencia neoliberal de la Dictadura Militar.

Las reformas educativas impuestas en los años ochenta pusieron término al compromiso del Estado de garantizar, por un lado, el derecho de la población a educarse a través de una institucionalidad de carácter público y financiamiento fiscal y, por otro, el derecho de los trabajadores de la educación a recibir un trato acorde a la trascendental tarea que cumplen.

Con la municipalización de la educación estatal y la apertura a la libre empresa en el sistema educativo, se rompió el acuerdo social entre el Estado y el magisterio, imponiendo lógicas de la administración privada a profesionales que históricamente formaron parte del servicio público. En virtud de esta nueva lógica, las políticas educativas han apuntado a transformar a los docentes en exclusivos responsables de la calidad de la educación, precarizar las condiciones del trabajo docente, imponer la competencia como mecanismo de mejoramiento tanto profesional como salarial e introducir categorías tales como la de productividad para evaluar el desempeño docente.

La conclusión ineludible es que la educación de mercado impuso una concepción del rol docente que niega dos características fundamentales de la profesión: el trabajo colaborativo y la autonomía profesional. La intención del magisterio con esta propuesta de Carrera Profesional Docente es entregar las mejores condiciones para ejercer la docencia en el sistema educativo financiado por el Estado y restituir de este modo el derecho a la educación en nuestro país.

La propuesta que presentamos ha sido actualizada y acordada el presente año por la Asamblea Nacional del Colegio de Profesores de Chile, máxima instancia de debate democrático y resolutivo de la orden gremial. En este documento se abordan los temas medulares e ineludibles en una política docente que busque incidir en la transformación integral del sistema educativo de nuestro país.

El documento se organiza en tres apartados. El primero, titulado *Puntos previos*, aborda aquellos aspectos que se deben acordar, en conjunto con las autoridades de gobierno, antes de iniciar la construcción de la nueva Carrera Docente; la segunda parte, titulada *Principios básicos* de la propuesta de Carrera, expone los cimientos para la construcción de una verdadera política de Estado. Estos principios son: carrera profesional docente motivadora, universal y desarrollo profesional desde la experiencia y práctica pedagógica en aula.

Por último, presentamos de forma detallada la propuesta de Carrera Profesional Docente, cuyos ejes específicos son: Formación inicial docente, mecanismos de ingreso a la carrera y plan de acompañamiento para docentes noveles, desarrollo profesional, condiciones de enseñanza, evaluación y progresión, remuneraciones y jubilación.



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

La actualización de la propuesta de Carrera que presentamos se basa en la experiencia profesional y laboral de los profesores y profesoras –constantemente enriquecida por la pluralidad de nuestro debate– y en el compromiso innegable con el cual los maestros y maestras de Chile asumimos la alta y compleja responsabilidad social de educar a los niños, niñas y jóvenes de nuestro país.

Los profesores de Chile estamos convencidos de que las transformaciones y cambios que requiere la educación no pueden ser cortoplacistas, sino un esfuerzo mancomunado por elaborar una política que norme estructuralmente la profesión docente y permita resituar el rol del Estado en el sistema educativo, reconociendo el trabajo profesional docente desde las condiciones de vida y enseñanza de cada profesor y profesora y asumiendo estatalmente y desde el conjunto de la sociedad las deudas pendientes con la docencia de Chile.

I. Puntos previos a concordar

-Derogación del artículo 46 Letra G de la Ley General de Educación. Consideramos un error homologar el trabajo docente a otras profesiones que carecen de formación pedagógica. Si bien valoramos el aporte de profesionales o técnicos que entregan su experiencia en el sistema Técnico Profesional, es fundamental resguardar los conocimientos y saberes pedagógicos en el sistema educativo. Es por ello que exigimos la derogación del artículo 46, Letra G, de la Ley General de Educación, y que se respete el reglamento vigente de habilitación para profesionales no docentes, concordado con el Colegio de Profesores.

-Derogación de la Ley 20.501. Esta ley está basada en la desconfianza hacia los profesores y profesoras y en lógicas propias de la administración privada. Lo primero se expresa en la desprofesionalización del ejercicio docente y lo segundo, en flexibilidad e inestabilidad laboral, ya que, por un lado, permite a profesionales no docentes ejercer como docentes directivos o como jefes DEM (además de exigir la planificación clase a clase, lo que por sí solo no es sinónimo de buena enseñanza) y por otro, faculta al Director para despedir al 5% de la planta docente que haya sido mal evaluada, con el agravante de que reúne en una sola categoría (“mal evaluados”) a los docentes “insatisfactorios” y “básicos”, trastocando el sentido original de la Evaluación Docente e influyendo en el agobio laboral que hoy sufren los y las docentes.

-El Estatuto Docente es complementario de la Carrera Profesional. El Estatuto Docente deberá contemplar las modificaciones que profundizan la política estructural de Carrera Docente, resguardando el marco que ha permitido desarrollar el ejercicio de la profesión docente en Chile.

-La carrera docente es voluntaria para los y las docentes en ejercicio y obligatoria para los nuevos. En el caso de los docentes en ejercicio, su incorporación a la Carrera no deberá significar ninguna pérdida en sus conquistas, a la vez que deberá asegurar un reconocimiento de la experiencia acumulada en los años de servicio. Esto implica crear mecanismos rigurosos y objetivos para que los docentes en ejercicio que opten por incorporarse a la Carrera lo hagan en el tramo que corresponda a su experiencia docente.

-Carrera profesional para todos los trabajadores de la educación. El Colegio de Profesores, como integrante del Consejo Nacional de Trabajadores de la Educación de la CUT, ha sostenido la necesidad de una carrera profesional para todos los trabajadores de la educación, en cuyo seno se



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

encontrará la carrera profesional de los profesores y profesoras, de los asistentes de la educación, de las educadoras de párvulo, de los académicos, entre otras.

II. Principios de la Carrera Profesional Docente

Carrera Docente universal

-Carrera profesional docente para todos los profesores y profesoras que ejerzan en el sistema financiado por el Estado. La carrera profesional debe incluir a todos los docentes que laboran en Educación Técnico Profesional, Educación Especial, Educación Rural, Educación de Adultos, Educación Carcelaria, Intercultural y Hospitalaria.

-Carrera profesional docente financiada por el Estado. Para hacerse responsable de la calidad integral del sistema educativo nacional, el Estado debe asegurar docentes idóneos, buenas condiciones de vida e iguales condiciones de enseñanza para todo el sistema, independientemente de quien administre los establecimientos educacionales que reciben recursos fiscales. El financiamiento de la Carrera Docente no puede quedar supeditado a la subvención escolar, sino que debe contar con aportes directos definidos mediante la ley de presupuesto de la nación.

-El Estatuto, la carrera profesional y una nueva evaluación docente deben ser el régimen de enseñanza de todos los profesores y profesoras. Ningún sistema educativo nacional que pretenda asegurar un mismo derecho a toda la población, resiste tener, con financiamiento público, profesores con distintas condiciones de enseñanza.

Carrera profesional docente motivadora

-Estado garante de la formación inicial y continua. El Estado debe asegurar la calidad de la formación inicial docente, desarrollo profesional y formación continua, velando por que las universidades asuman responsablemente la formación rigurosa de los docentes, en términos académicos, materiales y contextuales y en cuanto a la vinculación permanente con la realidad escolar. En este sentido el Colegio de Profesores propone establecer una política nacional que resguarde una buena formación inicial y apoye de forma permanente a los docentes en ejercicio a través de herramientas académicas y dinámicas colaborativas de reflexión del ejercicio docente.

-Carrera profesional docente con una política estructural de remuneraciones que mejore significativamente las condiciones de vida y enseñanza de los profesores y profesoras. La nueva carrera profesional debe contemplar una política estructural de remuneraciones que incida sustancialmente en las condiciones de vida de los profesores y sus familias. Esta política estructural debe implicar un incremento general de las remuneraciones y establecer una pendiente motivadora para todos los docentes de la educación financiada por el Estado.

-La Carrera Docente debe reconocer las características de los contextos en que se ejerce la profesión. La carrera debe estimular y reconocer el ejercicio profesional de acuerdo al contexto en que se desarrolla la docencia (urbanidad, ruralidad, contextos de pobreza, interculturalidad, desempeño difícil, aislamiento geográfico, necesidades educativas especiales, educación de adultos y carcelaria, etc.). Del mismo modo debe reconocer los desafíos profesionales que implica la tarea de poner fin a la segregación escolar. Para ello, el Colegio de Profesores propone



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

incorporar, en el desarrollo profesional, elementos distintivos que se traduzcan en reconocimiento salarial y promoción.

Desarrollo profesional desde el ejercicio en aula

-**La carrera debe estimular un desarrollo profesional que esté asociado a la permanencia de los docentes en el aula.** En la actualidad, las opciones de desarrollo profesional están asociadas a una estructura **vertical** como única oportunidad para mejorar las remuneraciones. La consecuencia de ello es el abandono del trabajo docente para optar a una proyección en cargos directivos. La carrera, por lo tanto, debe ofrecer oportunidades de desarrollo **horizontal**, centradas en el reconocimiento de la experiencia y las labores de enseñanza.

-**La formación continua debe estar centrada en la construcción de saberes pedagógicos.** La formación continua, con foco en el aula, debe poner el acento en la actualización de prácticas y metodologías que promuevan la construcción de saberes pedagógicos, el desarrollo de la autonomía profesional, la reflexión colectiva, el trabajo en equipo, la búsqueda de innovaciones, la investigación acción, además de garantizar la plena participación de los Consejos de Profesores y Directores, así como de la comunidad educativa.

III. Propuestas para la construcción de una carrera profesional docente

Formación inicial docente

-**Regulación y planificación estatal de las carreras de pedagogía ofrecidas por el sistema de educación superior.** En la medida en que la educación superior responde a las lógicas del mercado, las carreras de pedagogía se ofrecen en función de las necesidades de la oferta y la demanda y no de los requerimientos del sistema educativo. Para hacer frente a estos vicios del mercado es preciso que el Estado regule y planifique los programas de formación pedagógica en función de un estudio permanente que analice la relación entre la cantidad de docentes que requiere el sistema educativo en las distintas especialidades y los egresados de las carreras de pedagogía.

-**Acreditación de las carreras de pedagogía con énfasis en los procesos.** La acreditación debe continuar poniendo especial acento en los procesos de la Formación Inicial Docente, ya que centrar la atención solo en los resultados desestima la opción de misiones y propósitos institucionales, descontextualizando la apreciación de los procesos de formación.

-**Sistema de acreditación público y descentralizado.** Poner fin a la acreditación de las carreras de pedagogía por agencias privadas y establecer un sistema público dependiente directamente de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), descentralizado en zona norte, centro y sur, para la acreditación de estas carreras.

-**Acreditación más exigente y con incidencia en la buena formación inicial del país.** Las carreras formadoras no acreditadas en dos oportunidades, y aquellas que no lo hagan por dos años consecutivos, deben ser cerradas, garantizando el derecho a la educación de sus estudiantes.

-**Programa común nacional para la formación inicial docente construido con la participación de profesores, estudiantes y académicos.** El fortalecimiento de la profesión docente requiere de la



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

construcción, con plena participación de los actores involucrados, de un programa común nacional para la formación inicial, el cual debe ser referencia para la acreditación de carreras de pedagogía.

-Formación pedagógica para los formadores de los futuros docentes. Los académicos formadores deben tener vínculo con el trabajo docente de aula, ya sea a través de la investigación o bien del ejercicio de la docencia en la educación escolar. De esta forma es posible terminar con el abismo existente entre la academia y el trabajo docente.

-Prácticas profesionales a lo largo de la formación inicial y centradas en la reflexión individual y colectiva sobre el propio ejercicio. En la medida en que los estudiantes de pedagogía van recibiendo nuevos conocimientos disciplinarios y pedagógicos, resulta necesario para su incorporación el desarrollo de prácticas profesionales permanentes a lo largo de la formación inicial. Estas prácticas deben estimular la autorreflexión, permitiendo que los futuros docentes se transformen en investigadores de su propio ejercicio profesional, para lo cual se requiere de una estrecha relación entre las instituciones formadoras y los centros de prácticas.

Ingreso a la Carrera e inducción

-El ingreso a la carrera solo debe considerar el Título Profesional. Insistimos en el rechazo a todo mecanismo de habilitación, sea este una prueba al término de la formación inicial o bien una evaluación después de un proceso de inducción, ya que de no superar el proceso de habilitación, en el primer caso, la responsabilidad de la formación docente recae directamente en el estudiante y su familia y, en el segundo, sobre la escuela y el docente que se desempeñó como mentor.

-Prueba nacional a estudiantes de pedagogía como indicador de la formación inicial docente. Si bien el Colegio de Profesores propone que un organismo público y descentralizado realice un monitoreo permanente y riguroso de los procesos de la formación inicial, sostenemos que de realizarse una prueba nacional a estudiantes de pedagogía, esta debe ser parte de las evaluaciones diagnósticas que se realizan durante la formación inicial y antes de los procesos de titulación. Este tipo de pruebas puede tener un doble propósito. Por un lado, retroalimentar a las universidades para la ejecución de reformas, si se requiere, y por otro, reforzar la superación de las debilidades detectadas antes del egreso.

-El ingreso a la carrera quedará sujeto a un concurso público, riguroso, objetivo y con normativa nacional. Este concurso debe construirse en base a las siguientes acciones:

- i. Establecer una normativa nacional que regule todos los concursos, también de los privados subvencionados, recogiendo la experiencia de la alta dirección pública y con términos de referencia comunes.
- ii. Considerar aspectos disciplinares, vocacionales e incluso observación de clases.
- iii. Explicitar claramente el tipo de docente que se precisa de acuerdo a las condiciones contextuales del lugar de trabajo.
- iv. Reconocer la experiencia docente de los profesores y profesoras, con el objeto de garantizarles prioridad a aquellos docentes que al momento de participar del concurso aún se encuentren "a contrata".
- v. Integrar dentro de la comisión que resuelva los concursos a un docente electo por sus pares.
- vi. Garantizar titularidad en el cargo a los docentes que hayan ganado el concurso.



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

-Programa nacional de acompañamiento a profesores noveles durante dos años y dentro de la carrera profesional. Una vez ganado el concurso e iniciada la Carrera se requiere una inducción y acompañamiento. El proceso de integración al trabajo docente tendrá las siguientes características:

- i. Debe estructurarse como un programa nacional y responder a una política pública, estructural y permanente que garantice una más provechosa inserción al mundo escolar.
- ii. Debe ser parte de la carrera profesional y no tomarse como un paso previo.
- iii. Debe durar los dos primeros años de la carrera profesional docente.
- iv. Debe estar en estrecha relación con un programa de mentorías, también nacional, descentralizado y diseñado en virtud de una política pública.
- v. Debe considerar como mentores, entre otros, a profesores experimentados que se encuentren en los tramos superiores de la carrera. El Colegio de Profesores está en contra de la formación de mentores a través de programas de postítulos o diplomados, ya que el proceso por el cual un docente llega a formarse como mentor debe ser su propio desarrollo profesional a lo largo de la carrera docente.
- vi. Debe considerar mecanismos de participación e involucramiento de toda la comunidad educativa para evitar que el plan de acompañamiento se reduzca a una relación unilateral entre el profesor novel y el profesor mentor.
- vii. Esta inducción en ningún caso puede ser vinculada a contratos que queden sujetos a los resultados de una evaluación. El acompañamiento, por lo tanto, no puede terminar en un proceso de habilitación.

Desarrollo profesional docente

-Política nacional y permanente de perfeccionamiento. El perfeccionamiento debe responder a las prioridades que la política pública, de manera participativa y en consulta con las comunidades escolares y el Colegio de Profesores, fije para la educación del país.

La política nacional de perfeccionamiento debe tener las siguientes características:

I. El perfeccionamiento es responsabilidad estatal:

- i. El Estado debe asegurar la mantención de la asignación de perfeccionamiento y ampliarla al sector particular subvencionado, concordando con el Colegio de Profesores el perfeccionamiento sujeto a la Asignación.
- ii. Los programas de perfeccionamiento deben ser financiados directamente por el Estado, sin que representen un gasto extra para los profesores y profesoras.
- iii. El rol pedagógico del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP) debe ser recuperado, cuidando que sea descentralizado y realmente vinculado al territorio.
- iv. Las posibilidades de perfeccionamiento deben garantizarse a lo largo de toda la carrera profesional docente, brindando los espacios y tiempos necesarios para que no se transformen en una carga laboral.



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

- v. El Estado debe asegurar que en el diseño y desarrollo de los programas de perfeccionamiento exista la participación y relación de tres instancias: un órgano público, dependiente del Mineduc, universidades acreditadas y el Colegio de Profesores.

II. El perfeccionamiento debe estar asociado al desarrollo profesional desde el aula y no ser comprendido como corrector de "malas prácticas".

- i. El perfeccionamiento debe pensarse no como una suma de cursos, sino como oportunidades permanentes para investigar y mejorar las prácticas cotidianas del ejercicio docente.
- ii. Los programas de perfeccionamiento deben responder a las necesidades curriculares y del contexto en que se desempeñen los docentes.
- iii. En tanto que las oportunidades de perfeccionamiento deben centrarse en el trabajo de aula y responder a las necesidades curriculares y del contexto, es necesario crear y garantizar mecanismos de participación para que tales oportunidades sean definidas en atención a las necesidades que la propia comunidad educativa determine y a las prioridades que los colectivos docentes detecten en sus establecimientos.
- iv. El perfeccionamiento debe realizarse fundamentalmente dentro de la jornada de trabajo.
- v. Perfeccionamiento en todas las áreas del currículo, no solo en las asignaturas que hoy están siendo consideradas fundamentales.
- vi. Los profesores y profesoras deben participar en la selección, evaluación y retroalimentación de las instancias de perfeccionamiento.

Condiciones de enseñanza

Por condiciones de enseñanza, el Colegio de Profesores comprende, entre otras: a) Carga de trabajo: distribución de horas lectivas y no lectivas, cantidad de alumnos por aula, número de horas en aula; b) Infraestructura en el aula: iluminación, ruido, temperatura; c) Infraestructura de los establecimientos: comedor, sala de profesores, descanso, baños (separación de espacios); d) Salud laboral y exigencias ergonómicas: postura, uso de la voz; e) Ambiente laboral; f) Contexto social; y g) recursos pedagógicos y didácticos.

-Proporción de horas lectivas y no lectivas de un 50-50. El Desarrollo Profesional Docente requiere de tiempos docentes. Para ello se debe establecer una nueva ponderación del trabajo lectivo y no lectivo, a lo menos, de un 60% y 40% respectivamente, para llegar progresivamente a un 50% y 50%.

-Horas no lectivas para el desarrollo profesional. Las horas no lectivas se destinarán al desarrollo profesional, es decir, a la preparación de clases, corrección de evaluaciones, reflexión de la práctica entre pares, trabajo de Ciclos y Departamentos de asignatura, atención de alumnos y padres, así como a la participación en instancias de perfeccionamiento y al desarrollo de proyectos y actividades extra curriculares como actos, celebraciones, licenciaturas, etc.

-Reducción de la cantidad de alumnos por aula. Pensando en la recuperación de la educación integral (no solo rendimiento estandarizado), se propone un total de 30 alumnos por curso. La



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

reducción de los alumnos generará mejores condiciones para la convivencia y atención de las necesidades individuales de los estudiantes así como para la creación de climas propicios para el aprendizaje y la educación integral.

-Contar con recursos pedagógicos y didácticos no es responsabilidad exclusiva de los docentes.

Con el objeto de evitar que los recursos pedagógicos signifiquen un costo económico directo para los docentes, proponemos el desarrollo de una investigación que determine los recursos pedagógicos y didácticos necesarios para el ejercicio de la docencia y que tales recursos sean financiados directamente por el Estado y en el caso de la educación particular subvencionada, por los empleadores.

-Mejorar las condiciones de enseñanza significa mejorar las condiciones de salud de los maestros y maestras. La salud docente está condicionada o influida por todos los aspectos que constituyen las condiciones de enseñanza. Por lo tanto, la salud de los profesores y profesoras requiere de una política estructural de prevención y protección. En relación a ello proponemos reconocer la existencia de enfermedades laborales propias del ejercicio docente; y tomando en consideración que el 73% del profesorado es mujer, es preciso establecer beneficios y garantías para la docencia y la maternidad.

Remuneraciones

-Construir una política remuneracional que eleve el piso salarial de los profesores y profesoras y garantice una pendiente motivadora. Se deben elevar las remuneraciones al ingreso, considerar una progresión salarial que estimule la permanencia de los docentes en el aula y realizar incrementos salariales significativos en los últimos años de la carrera.

-Piso salarial al ingreso a la carrera de entre \$800.000 y \$1.000.000. El desarrollo profesional y humano de los maestros y maestras así como la recuperación de la valoración social de la profesión, descansa en un aumento significativo de las actuales remuneraciones docentes.

-Renta Básica Nacional para todos los profesores y profesoras. Debe existir una Renta Básica Nacional, complementada de manera permanente con Vulnerabilidad, Bono de Reconocimiento Profesional, Asignación de Perfeccionamiento y Bienios, sin límite y para todos los docentes, tanto de Educación Básica como de Media, públicos y privados subvencionados.

-Las remuneraciones de los docentes deben reconocer la experiencia ganada en los años de servicio. Uno de los fundamentos de la formación y del desarrollo profesional docente es la experiencia. Por ello, los bienios deben mantenerse sin límite e independientemente de la Carrera.

-La política salarial docente debe resguardar el trabajo colaborativo intrínseco a la docencia. Deben terminarse los estímulos individuales competitivos como la Asignación Excelencia Pedagógica (AEP) y la Asignación Variable por Desempeño Individual (AVDI), tanto en su forma como en su concepción, ya que la competencia niega las características fundamentales de la profesión docente: la reflexión colectiva y el trabajo entre pares. Los recursos que se están utilizando para financiar AEP y AVDI deben pasar al financiamiento global de la carrera.

-El nuevo trato a la profesión docente debe poner fin a la unidad de pago ficticia (hora mensual) y establecer contratos por jornada (media o completa). Los profesores y profesoras son los únicos



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

profesionales que se ven expuestos a contratos parciales por horas. Para evitar los perjuicios pedagógicos y profesionales de esta situación, proponemos contratos por jornadas, completas y medias, de acuerdo al promedio recomendado por la OCDE.

-La relación contractual de los maestros y maestras de Chile debe establecerse directamente con el Estado. Por la importancia que la educación y, en particular, los docentes tienen para el desarrollo del país, las condiciones para el ejercicio profesional no pueden quedar sujetas a intereses privados ni a la voluntad de autoridades locales de turno.

Evaluación y progresión

-Nueva Evaluación Profesional Docente. Una nueva relación entre el Estado y el magisterio, una nueva escuela y una nueva concepción del rol docente, exigen que la carrera profesional cuente con una nueva Evaluación Profesional, que supere el carácter punitivo de la actual y termine con una de las fuentes del agobio laboral que hoy sufren los maestros y maestras del país.

-La nueva evaluación docente debe considerar exclusivamente la enseñanza y en ningún caso debe vincularse a los resultados académicos de los estudiantes. Lo central de la carrera debe ser la enseñanza. La pretensión de vincularla con rendimiento escolar o competencias teóricas (pruebas estandarizadas), desconoce, en el primer caso, que en el rendimiento escolar influyen factores exógenos al docente y la escuela, como la situación socioeconómica, la herencia cultural, familiar y del medio, la selección escolar, etc., y en el segundo caso, pone de manifiesto que acentuar los conocimientos disciplinares tiene consecuencias para los maestros y maestras, ya que reduce la complejidad del trabajo docente a la mera transmisión de contenidos.

-Carrera profesional que reconozca la experiencia docente. La insistencia de limitar el reconocimiento de la antigüedad desconoce la identidad docente y las características propias de la labor de enseñar: la profesión posee dos momentos de formación, la inicial y la continua. Con esto planteamos que el docente se forma también en el ejercicio profesional, de modo que la antigüedad no representa solo el número de años en que un profesor permanece en el cargo, sino ante todo la experiencia docente acumulada en sus años de servicio.

-Carrera escalar con acento en el desarrollo profesional desde el ejercicio en el aula. La carrera escalar debe permitir la promoción profesional de los y las docentes en el tiempo, ampliando la progresión en estímulos pedagógicos y salariales, entre el inicio y la salida de ella, y permitiendo que los docentes permanezcan en el aula.

-Ampliación de los criterios para determinar la progresión dentro de la carrera. El sistema de promoción no puede quedar reducido a los resultados de un proceso de evaluación. La promoción en la carrera debe ser más compleja y tener en consideración al menos los siguientes elementos:

- i. La experiencia docente, expresada en los años de servicio.
- ii. Resultados en la nueva evaluación profesional docente.
- iii. Conocimientos disciplinares y pedagógicos.
- iv. Participación en instancias de actualización y perfeccionamiento.
- v. Reconocimiento al desarrollo profesional: realización de innovaciones pedagógicas, investigaciones en aula y publicaciones.
- vi. Participación en espacios colectivos de investigación y reflexión de la práctica.



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

- vii. Desempeño como profesor guía de prácticas docentes.
- viii. Desempeño como profesor mentor.
- ix. Cumplimiento de responsabilidades pedagógicas vinculadas con el aula (Profesor Jefe, Coordinación de Departamentos, Asesorías a Centro de Alumnos y Padres, Coordinación Extraescolar, entre otros).

Jubilación docente

I. Criterios para mejorar las actuales jubilaciones docentes:

-Mientras no mejore el sistema de jubilaciones para el conjunto de los trabajadores del país, es necesario establecer una indemnización especial para los docentes. Ello permitiría una jubilación mejorada, a la vez que generaría la realización de concursos y el ingreso de nuevos profesores y profesoras al sistema.

-Terminar con la exigencia de los 10 años de servicio correlativos en un municipio o corporación para acceder a un plan de retiro. Se propone que un docente que acumule 10 años de servicio en la educación pública, aunque haya sido en distintos municipios, pueda acogerse a un plan de retiro.

-Nuevos requisitos para acceder al bono poslaboral. Cambiar los requisitos del bono poslaboral para que el beneficio alcance a la mayor cantidad de docentes, incluidos aquellos que para no evaluarse firmaron término de su relación contractual.

II. Reconocimiento y retribución al ejercicio de la docencia, mediante un nuevo sistema de jubilaciones.

-Política estructural y permanente de jubilaciones. Avanzar hacia la definición de una política estructural y permanente que garantice jubilaciones acordes al trabajo que realizan los maestros y maestras.

-Sistema de jubilación que reconozca las particularidades del ejercicio docente. El Sistema Previsional debe establecer una forma de jubilación y pensiones especiales para la profesión docente, reconociendo las características y condiciones de mayor intensidad en la relación con personas, así como las exigencias que implica una buena enseñanza.

-Jubilación por años de servicio. Por las características de la profesión docente y las enfermedades profesionales a que los maestros y maestras están expuestos, es necesario instituir el retiro voluntario a los 30 años de servicio y establecer como edad de jubilación, para hombres y mujeres, los 60 años, sumando, en el caso de las profesoras, un año más de servicio por cada hijo o hija, para adelantar de este modo su edad de jubilación.

-Sistema de jubilación que ponga término a los aportes individuales. La definición de un nuevo sistema de jubilación debe considerar los aportes no solo del trabajador, sino también del empleador y del Estado.



COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.

DIRECTORIO NACIONAL

-Tasa de remplazo de al menos un 75% respecto de la última renta obtenida. Una jubilación justa y que no tensione la calidad de vida de los docentes debe tender a asegurar, como política de Estado, una tasa de remplazo mínima del 75% respecto del último sueldo obtenido.

-El nuevo sistema de jubilación debe tender a mejorar las jubilaciones de los docentes que no entran a la carrera profesional. La construcción de un nuevo sistema de jubilación debe apuntar a igualar las jubilaciones de los docentes que no son beneficiarios de esta nueva política pública.

-Sistema de jubilación que a diferencia del actual no discrimine a las mujeres. La nueva jubilación docente debe reconocer una particularidad del magisterio: más del 70% de los docentes son mujeres. Planteamos crear mecanismos que reconozcan las particularidades de las profesoras, terminando con la discriminación que el actual sistema de AFP y salud establece hacia las mujeres y por la cual se las obliga a prolongar su vida laboral.

-Sistema diferenciado de pensiones para los docentes. En vista al proyecto de Nueva Institucionalidad para la Educación Pública se propone la creación de un sistema diferenciado de jubilaciones, que tenga como referencia lo que fueron las cajas de empleados públicos, en remplazo del actual sistema de AFP, que tanto ha castigado a los maestros y maestras.

INFORME JURIDICO

I.- TEMA : COMODATO A GOBERNACION PROVINCIAL DE LINARES.

II.- FECHA : 11 de Junio de 2014

III.- ANTECEDENTES:

I.- Que con el fin de dar vida al proyecto Parque Tecnológico para la Agricultura Familiar de la Provincia de Linares "TRAFWE KIMEN", que es parte del plan nacional de modernización de la Gobernaciones provinciales, se hace necesario que la I. Municipalidad de Longaví entregue en comodato a la Gobernación Provincial de Linares un inmueble de propiedad municipal ubicado en el sector La Granja donde funcionaba la escuela básica G-552 San Manuel.

II.- Que el referido inmueble se encuentra inscrito en el Conservador de Bienes raíces de Linares en el registro de propiedad a fojas 609 vta bajo el número 671 del año 1982. Los deslindes especiales del inmueble son los siguientes: NORTE: Suc. Goolman en 720 metros; SUR: camino a Mesamávida en 680 metros; ORIENTE: camino a Mesamávida en 162 metros; PONIENTE: Suc. Goolman en 132 metros.

III.- Que el referido inmueble seguirá con su destinación de ser ocupado en fines educacionales

IV.- Que se incorporará una clausula excluyendo del comodato las canchas de futbol entregadas en comodato a los clubes deportivos de la comuna.

V.- Que se incorporará una clausula por medio de la cual se permita a los alumnos del Liceo Arturo Alessandri ocupar las dependencias de la escuela.

VI.- Que el plazo por el cual se solicita el terreno en comodato es de 5 años renovables.

IV.- CONCLUSIONES:

De los antecedentes antes expuestos es que vengo en informar y solicitar la entrega en comodato a la Gobernación Provincial de Linares del inmueble ubicado en el sector La Granja, en la escuela San Manuel, con los deslindes antes indicados, las cláusulas que se incorporarán y por un plazo de 5 años renovables.

JORGE CORVALÁN SOTO

ABOGADO

**ASESOR
JURIDICO**

DISTRIBUCIÓN:

- Honorable Concejo Municipal.(7)
- Secretaria Municipal.



INFORME JURIDICO

I.- TEMA : COMODATO A.P.R. LOS COPIHUES HUALONCO.

II.- FECHA : 11 de Junio de 2014

III.- ANTECEDENTES:

I.- Que con el objeto de construir un nuevo estanque para el A.P.R. Los Copihues Hualonco es necesario un espacio de terreno de una superficie de 342,98 metros cuadrados en un inmueble de propiedad municipal.

II.- Que el referido inmueble de propiedad municipal es donde se encuentra emplazada la escuela G-547 Manuel Rozas Ariztía.

III.- Que el referido inmueble se encuentra inscrito en el Conservador de Bienes raíces de Linares en el registro de propiedad a fojas 537 vta bajo el número 422 del año 1984

IV.- Que el referido retazo de terreno que se solicita para entregar en comodato al A.P.R. Los Copihues Hualonco tiene una superficie aproximada de 342,98 metros cuadrados y los siguientes deslindes especiales: NORTE: en 29,71 metros y en 15 metros respectivamente con resto de la propiedad. PONIENTE: en 4,9 metros con Miguel Basoalto. SUR: EN 28,19 metros con resto de la propiedad y en línea quebrada en 14,99 metros con Santos San Martín y camino vecinal de por medio ORIENTE: en 15 metros con resto de la parcela y en 11,8 metros con resto de la parcela.

V.- Que el plazo por el cual se solicita el terreno en comodato es de 20 años renovables.

IV.- CONCLUSIONES:

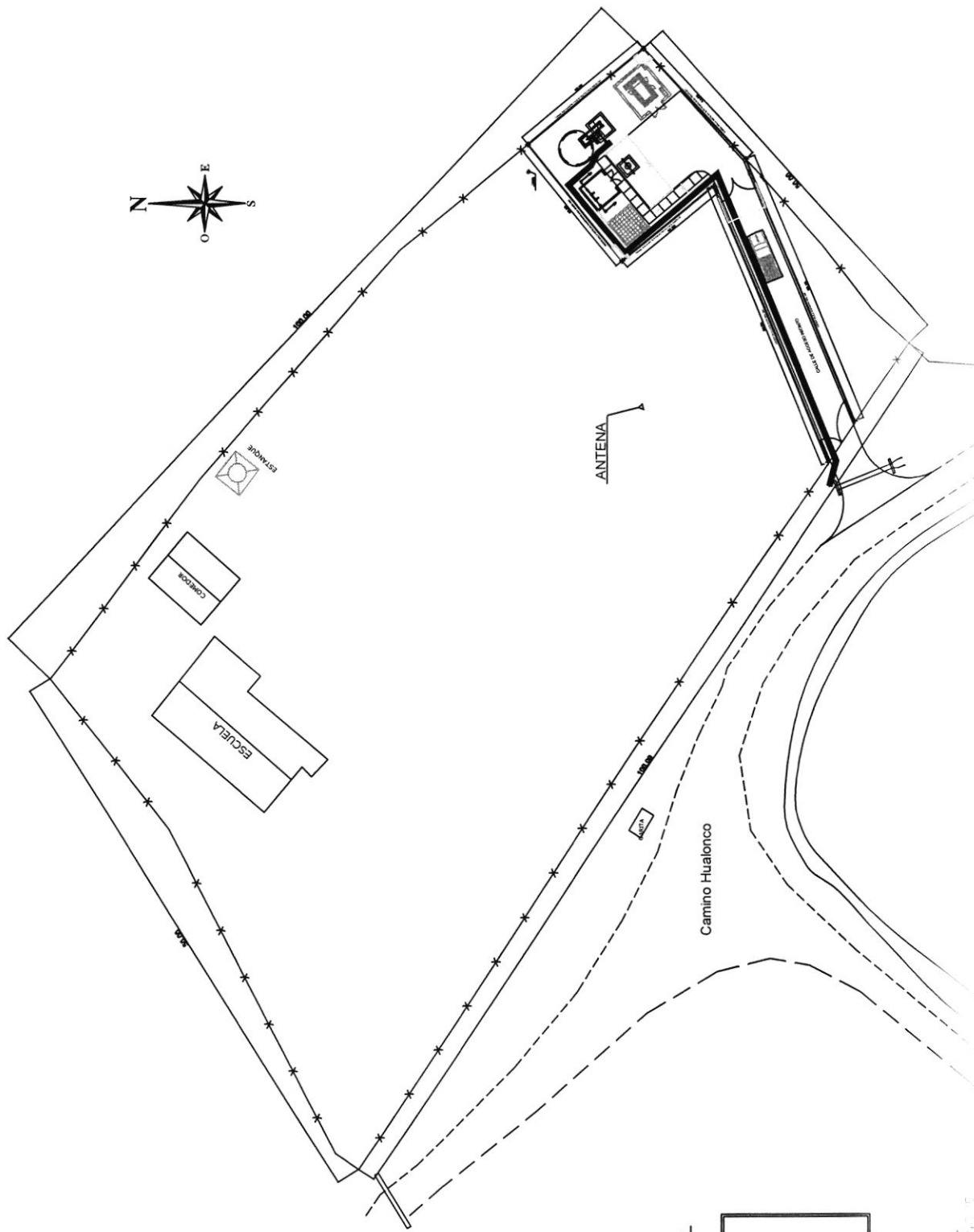
De los antecedentes antes expuestos es que vengo en informar y solicitar la entrega de un retazo de terreno de una superficie de 342,98 metros cuadrados con los deslindes antes indicados y por un plazo de 20 años renovables.

JORGE CORVALAN SOTO
ABOGADO



DISTRIBUCIÓN:

- Honorable Concejo Municipal.(7)
- Secretaria Municipal.
- Archivo Jurídico.



CUADRO DE CANTIDADES
RECINTO ESTANQUE

* AREA RECINTO	= 229.35 m ²
* CIERRO MALLA METALICA ELECTROSOLDADA	= 80.50 m ²
* BASE ESTABILIZADA ±0.15m	= 11.73 m ³
* BASE ESTABILIZADA ±0.08m	= 1.12 m ³
* SOLERA TIPO 'C'	= 34.10 m ²
* SUPERFICIE CON GRAVILLA TAMAÑO MAX. 3/8" ±0.07m	= 78.20 m ²
* VEREDA	= 14.05 m ²

CUADRO DE CANTIDADES
CALLE ACCESO RECINTO ESTANQUE

* AREA SUPERFICIE	= 11.73 m ²
* SUPERFICIE CON GRAVILLA TAMAÑO MAX. 3/8" ±0.07m	= 11.73 m ²
* VEREDA	= 14.05 m ²

INSTITUCION: COMANDO EN JEFE FUERZAS ARMADAS PERUANAS REGION: LIMA DISTRITO: SAN JUAN DE LIMA DISTRITO DEPARTAMENTO: SAN JUAN DE LIMA		REGION: LIMA DISTRITO: SAN JUAN DE LIMA DISTRITO DEPARTAMENTO: SAN JUAN DE LIMA	
ALCALDE: _____ DIRECTOR DE REGION: _____ DIRECTOR DE DISTRITO: _____	ESC. LAMINA: _____ ESC. NOTICIAS: _____ ESC. MANTENIMIENTO: _____	TITULO: _____ PLAN: _____ FECHA: _____	TITULO: _____ PLAN: _____ FECHA: _____

Agregado N° 5.1.
Sección
11 JUN. 2015

REPUBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE LINARES
I. MUNICIPALIDAD DE LONGAVI
DEPARTAMENTO DE SALUD

REF.: PRESENTACIÓN MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA
HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL.

Longaví, 11 de Junio de 2015.

SEÑORES
HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL
LONGAVI

Se solicita al Honorable Concejo Municipal la aprobación de la siguiente Modificación Presupuestaria, con el objetivo de rebajar al presupuesto municipal correspondiente al año 2015, el menor ingreso por concepto de Aporte Per-Cápita

CODIGO	DETALLE	INGRESOS PRESUPUESTARIOS		GASTOS PRESUPUESTARIOS	
		AUMENTOS	DISMINUCION	AUMENTOS	DISMINUCION
INGRESOS					
05.03	De Otras Entidades Públicas		65.692		
GASTOS					
22.03	Combustibles y Lubricantes				20.000
22.04	Materiales de Uso o Consumo				30.000
22.05	Servicios Básicos				15.692
TOTALES M\$		0	65.692	0	65.692



Mario Briones Araice
MARIO BRIONES ARAICE
ALCALDE

A. Fuentes/P. Rodriguez/R. Maureira
A. Fuentes/P. Rodriguez/R. Maureira





REPUBLICA DE CHILE
PROVINCIA DE LINARES
MUNICIPALIDAD DE LONGAVI
DEPARTAMENTO DE SALUD

MAT. : Modificación Presupuestaria.

LONGAVI, Junio 11 de 2015.-

DE : RODRIGO MAUREIRA SOTO
CONTADOR AUDITOR- DPTO. FINANZAS

A : SRES. CONCEJO MUNICIPAL

1.- Junto con saludar, informo dado el resultado obtenido en el proceso de validación de usuarios para el año 2015, se ha proyectado un menor monto de ingresos por concepto Per Cápita, por lo que con el objetivo de compensar dicha diferencia, el Servicio de Salud del Maule, ha traspasado recursos por medio del Convenio Programa Apoyo a la Gestión en Atención Primaria Municipal aprobado por Res. N° 1173/10-02-2015 por un monto de M\$65.692, que tiene como objetivo apoyar la gestión del Departamento de Salud.

2.- Por ende se hace necesario rebajar el monto anual de ingresos Per Cápita y las cuentas de gastos asociados, los que serán asumidos por medio de la incorporación al presupuesto del presente convenio, según detalle que se adjunta.

3.- Para su conocimiento y fines,

Saluda atentamente a Usted,



RODRIGO MAUREIRA SOTO
CONTADOR AUDITOR

