



Observatorio Ciudadano
de **Política Educativa**

Ley de Trayectorias Directivas para la transformación educativa

| Reporte de Sistematización
y Resultados de Dialogo Ciudadano

Jefe de proyecto:

Javier Pascual Medina (Educación 2020)

Investigadores:

Ignacio Escudero Rodríguez (Educación 2020)

María José Ledermann Stehr (Educación 2020)

Supervisión:

Manuel Cheyre Triat (Educación 2020)

José Weinstein Cayuela (Programa de Liderazgo Educativo, Universidad Diego Portales)

Francisca Morales Ahumada (UNICEF)

Portada:

Daniela Méndez Gutiérrez (Educación 2020)

Agradecimientos

Agradecemos encarecidamente al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación, CPEIP, y particularmente a la Coordinadora del área de Liderazgo Directivo, Carola Gana, por su disposición a participar en este encuentro y compartir los avances del desarrollo de esta importante política.

Asimismo, quisiéramos agradecer a los profesores Carlos Eugenio Beca y Erick Caballeri por sus valiosas exposiciones, que permitieron enmarcar la discusión técnica con una perspectiva académica y desde el territorio, respectivamente.

Por último, agradecemos también a todas las personas que asistieron y participaron en este Primer Diálogo Ciudadano de Política Educativa.

Cómo citar este reporte:

Educación 2020, Programa de Liderazgo Educativo UDP y UNICEF (2023). *Ley de trayectoria directiva para la transformación educativa. Reporte de Resultados*. Educación 2020.

Introducción

El día sábado 22 de abril se desarrolló el Primer Diálogo Ciudadano de Política Educativa, un espacio de discusión e incidencia entre directivos, académicos/as y organismos públicos y de la sociedad civil, organizado por la Fundación Educación 2020, el Programa de Liderazgo Educativo de la Universidad Diego Portales y UNICEF Chile. El objetivo de este encuentro fue conversar sobre el anteproyecto de Ley de Trayectorias Directivas cuyo desarrollo lidera hoy el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación (CPEIP), y extraer ideas que puedan ser útiles para la mesa de trabajo.

La actividad fue realizada en la Facultad de Educación de la Universidad Diego Portales, y contó con la presencia de más de 30 personas, provenientes de establecimientos escolares, instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil y universidades.

La instancia se enmarca en el Observatorio Ciudadano de Política Educativa, un proyecto de Educación 2020 y UNICEF que tiene por objetivo entregar herramientas a las comunidades escolares, y particularmente a las y los jóvenes, para participar e incidir en la discusión pública sobre política educacional del país.

La jornada tuvo una duración de cuatro horas y se compuso de dos bloques. En el primero, se escuchó la presentación de tres personas de diferentes ámbitos educativos que presentaron sus conocimientos e ideas sobre una política de trayectorias directivas: Carlos Eugenio Beca, académico del Programa de Liderazgo Educativo de la Universidad Diego Portales; Carola Gana, coordinadora del Área de Liderazgo Directivo del CPEIP-Mineduc; y Erick Caballieri, director del Liceo Ciudad de Brasilia perteneciente al Servicio Local de Educación Pública de Barrancas. Luego de las presentaciones, en un segundo bloque, se desarrolló una actividad participativa para promover y facilitar el diálogo entre las y los asistentes al evento.

El presente documento es una sistematización de las principales ideas conversadas en este Diálogo. Comienza con una contextualización del anteproyecto de ley y un resumen de las exposiciones, para luego sintetizar las ideas conversadas en los grupos de trabajo. Por último, se desarrollan algunas reflexiones por parte de las instituciones involucradas. Esperamos que este documento pueda ser un aporte para los distintos sectores que están participando en el desarrollo de esta importante política pública.

Exposiciones

Presentación de Carlos Eugenio Beca

Carlos Eugenio Beca es académico del programa de liderazgo educativo de la Universidad Diego Portales, profesor de filosofía y especialista en políticas educacionales sobre la profesión docente. Además, es parte de la mesa que está trabajando el anteproyecto de Ley de Trayectorias Directivas. Su presentación se tituló **“Antecedentes y dilemas para la construcción de una carrera directiva”**.

El académico considera que a partir del año 2004 se comenzó con la discusión sobre cómo dar importancia a la función directiva en Chile. Los orígenes de esta preocupación provienen de debates dentro del Colegio de Profesores y la incidencia de la literatura internacional sobre dicha función. Hasta ese momento, era un terreno que en Chile

estaba olvidado, pero que de a poco comenzó a hablarse sobre el rol del directivo docente y a construirse una serie de políticas al respecto. Estas políticas tenían distintos focos; algunas orientadas sólo a directores y otras al equipo directivo en su conjunto; unas que afectaban sólo a escuelas municipales y otras que incluían a los establecimientos particulares subvencionados. Dentro de las políticas más llamativas se encuentran:

- **ADECO - Asignación por Desempeño Colectivo (2004):** Funcionó como incentivo a los equipos directivos desde el año 2004.
- **Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (2005):** Identificó las competencias que deben tener los directivos. En 2015 este marco fue reformulado, actualizando las competencias requeridas para el nuevo y cambiante contexto social de las escuelas.
- **Ley General de Educación (2009):** Enfocada en el liderazgo pedagógico y el acompañamiento y retroalimentación dentro del aula. Sin embargo, ésta tiene un foco en los directores, lo que a veces generaría conflicto en los equipos directivos.

La discusión sobre el rol del directivo toma una nueva fuerza el 2016 con la **Ley de Carrera Docente** y la **Ley de Educación Pública**, las cuales, respectivamente, refuerzan el rol de los directores en el desarrollo profesional docente y entregan a directores de Servicios Locales mayores atribuciones.

En segunda instancia, el especialista nombra los dilemas claves que conlleva la construcción de una carrera directiva. Dentro de estos, menciona:

- ¿La carrera profesional para directivos es específica para directivos o se configura como una prolongación de la carrera docente?
- ¿Esta carrera es para directores o para el equipo directivo en su conjunto?
- ¿Cuáles son los requisitos para acceder a un cargo directivo?
- ¿El sistema sólo es de reconocimiento o es de desarrollo profesional directivo?
- ¿La evaluación del directivo es formativa, sumativa o una combinación de ambas?
- ¿La evaluación tiene incidencia en la continuidad en el cargo? ¿De qué otra manera se llevará a cabo la renovación de personas en los cargos?
- ¿Habrá tramos en la carrera? ¿Cuáles van a ser las remuneraciones asociadas?
- ¿La carrera directiva será sólo para la educación pública o para el conjunto de establecimientos reconocidos por el Estado? ¿O bien sólo para establecimientos que reciben subvención estatal, dejando fuera a establecimientos particulares pagados?

En última instancia, Beca indica que el desafío primordial recae en que la carrera directiva sea capaz de atraer y lograr la permanencia de equipos directivos bien calificados y comprometidos en todos los centros de educación pública, y que los directivos más preparados lleguen a contextos de mayor complejidad en donde se necesita con mayor urgencia una educación justa.

Presentación de Carola Gana

Carola Gana es profesora básica y experta en mejoramiento escolar, formación docente y desarrollo de programas sociales. Actualmente se desempeña como coordinadora del

área de Liderazgo Directivo del CPEIP-Mineduc, y lidera la mesa de trabajo que se encuentra desarrollando el anteproyecto de Ley de Trayectorias Directivas.

En su presentación expuso la propuesta del proyecto de ley. En términos generales, destaca que este proceso es y debe ser eminentemente participativo, donde los actores más relevantes son los equipos directivos, y hace un llamado a co-construir el desarrollo de la propuesta de ley, desde la mirada de un nuevo Chile, el cual tiene nuevas preguntas, nuevas necesidades y nuevos enfoques. También **es importante destacar que este es un proceso en desarrollo**, y que el contenido presentado en este evento puede cambiar como resultado del trabajo participativo que se continúa realizando con los equipos directivos participantes.

Al comenzar, Gana destaca el concepto de “trayectorias directivas” por sobre el de “carrera directiva”, en el entendido que la noción de “carrera” tiene componentes de individualismo y competencia, principios contrarios a lo que se buscaría promover con el proyecto. Además, la noción de “trayectorias” permite visibilizar que el aprendizaje y el desarrollo profesional no son siempre lineales, y que no existe “un sólo desarrollo directivo”. La presentadora menciona además que la propuesta buscará reducir las diferencias entre la administración privada y la administración pública, y que buscará ser más bien un puente de unión entre ambos mundos.

En términos concretos, Carola Gana comienza presentando la estructura de desarrollo del anteproyecto, el cual consta de tres “anillos”: uno basal que incluye a las instituciones que desarrollan el trabajo en forma directa, y otros dos externos que permiten enriquecer las miradas y resolver dudas complejas que van surgiendo (Figura 1).

- **Anillo basal:** Conformado por el Área de Liderazgo de la Dirección de Educación General (Mineduc), el equipo de la Dirección de Educación Pública, el equipo de la Subsecretaría de Educación Parvularia y el Gabinete del Ministro. Es el anillo que construye los acuerdos y se reúne de forma semanal para deliberar y construir el proyecto mismo. Se constituye en cinco comisiones para estudiar y deliberar los grandes dilemas: (1) Tramos; (2) Selección, roles y funciones; (3) Formación; (4) Evaluación; y (5) Remuneraciones.
- **Anillo de Consulta Permanente:** Conformado por la Mesa de Liderazgo del CPEIP, Redes de directores, equipos Técnico-Pedagógicos, sostenedores y el Servicio Civil. Este equipo participa en reuniones regulares que nutren el documento elaborado por el anillo basal, aportando desde su experticia e incumbencia.
- **Anillo de Consulta Contingente:** Conformado por organizaciones de la sociedad civil, el Colegio de Profesores y Profesoras de Chile, universidades, la Superintendencia de Educación y la Agencia de Calidad. Este grupo será convocado de manera contingente a compartir sus miradas especializadas y construirán documentos que insumen las discusiones.

Figura 1: Estructura de trabajo



A la fecha, la mesa de trabajo ha trabajado en torno siete principios consensuados por el anillo basal, que tienen como base los de la Ley de Carrera Docente. Dentro de estos principios encontramos:

1. **Contexto:** El sistema velará por que el ejercicio de liderazgo se sustente en un análisis y una reflexión que considere el contexto social, cultural y territorial en el que las comunidades educativas se sitúan y los desafíos particulares que enfrentan; promoviendo que diversos actores contribuyan tanto al abordaje de estos desafíos, como al enriquecimiento de los proyectos educativos y planes de mejora que las comunidades proponen.
2. **Aprendizaje profesional continuo y situado:** El sistema velará por que la formación y desarrollo profesional de los equipos directivos sea permanente, pertinente y situado. Esto último implica hacerse cargo de la realidad de cada contexto, considerando sus necesidades y abordaje oportuno de estas, mediante iniciativas que pongan en valor recursos y capacidades dispuestas en el territorio y fomenten el desarrollo de aquellas que sean necesarias instalar o consolidar.
3. **Colaboración:** El sistema promoverá un liderazgo distribuido cimentado en la colaboración dentro del equipo directivo, para favorecer a su vez que los equipos docentes a cargo se desarrollen profesionalmente en el marco de instancias reflexivas, de aprendizaje mutuo y cooperación.
4. **Coherencia Sistémica:** El sistema velará por la coherencia entre un Sistema de Desarrollo de Trayectoria Directivas y otros sistemas, en especial, el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y el de Nueva Educación Pública. Bajo esta coherencia sistémica se actualizarán o definirán marcos de actuación de los equipos directivos y normas que regulen roles y funciones de los integrantes de los equipos de liderazgo y técnico-pedagógicos.
5. **Ética y responsabilidad profesional:** El sistema promoverá el compromiso personal y social de los liderazgos con el progreso de sus comunidades educativas, el desarrollo profesional docente y el aprendizaje de todos los estudiantes. Asimismo, promoverá la responsabilidad frente a la formación continua propia y de sus equipos directivos, la gestión de los recursos con absoluto apego a la ley, y velará por el cultivo de valores y conductas éticas en su quehacer y el de sus comunidades.
6. **Autonomía:** El sistema propiciará la autonomía de los equipos de liderazgo para la organización de sus comunidades considerando sus características,

promoviendo la construcción de planes de trabajo innovadores, tendientes a la justicia social y educativa, y alineados con estrategias nacionales y locales respecto de los desafíos educativos que el país asuma.

7. **Reconocimiento:** El sistema velará por el reconocimiento de la labor directiva a través de mecanismos e instrumentos que permitan distribuir apoyos con base a evidencia sobre desempeño logrado y por lograr, y otorgar retribuciones que refuercen el compromiso con la labor directiva y su continua mejora.

La expositora menciona que los apartados del proyecto consisten en una propuesta de tramos de liderazgo, la selección de roles y funciones, los procesos de formación, la evaluación y las remuneraciones; las cuales surgirán de cada una de las subcomisiones respectivas de cada tema, dentro del anillo basal. Cada una de estas comisiones presenta nudos críticos a ser considerados.

En relación a los tramos es necesario considerar cuales son los criterios de entrada y de avance, además de analizar cómo poder incorporar a aquellos directivos que ya están en el sistema. En cuanto a la selección, surge el dilema de cuál es la formación mínima para ingresar a la trayectoria directiva y que cargos declarados en el SIGE entran a esta. Respecto a la formación, se generan varios nudos críticos, dentro de ellos como se diferenciará la formación para la Enseñanza Parvularia, General y Técnico Profesional. Por último, la evaluación también presenta desafíos en cuanto a qué tipo de evaluación utilizar, qué instrumentos aplicar y si esta debiese ser general o específica.

Finalmente, la presentadora indica que los próximos pasos a seguir se basan en buscar e implementar estrategias de mejoramiento, crear sistemas de incentivos y remuneraciones, conformar equipos de trabajo y definir la concursabilidad y mantención del cargo de directivo.

Presentación de Erick Caballeri

Erick Caballeri, director del Liceo Ciudad de Brasilia, es profesor de lenguaje y comunicación y tiene además un magíster en currículum y evaluación en la Universidad Mayor y un diplomado en liderazgo de la Universidad Diego Portales.

El director comienza su presentación haciendo un diagnóstico de la situación actual. Al respecto, destaca que los agentes educativos se culpan mutuamente de los males de la educación, y que nadie se hace responsable para mejorar el sistema. Menciona que actualmente existe un alto grado de desconfianza y pesimismo entre los actores, lo cual permea las políticas públicas. Es aquí donde los liderazgos dentro de las escuelas a través de su vocación deben generar cambios y encontrarle sentido a lo que se está haciendo.

Así, Caballeri se pregunta cómo es posible generar una carrera directiva que transforme la realidad descrita anteriormente. En relación con esto plantea que es necesario considerar experiencias previas y mirar los recursos que se tienen para tener un punto de partida. También menciona que la Ley de Subvención de Educación Preferencial es un soporte relevante en cuanto permite que el equipo directivo genere un plan de mejoramiento, desarrolle a los docentes y se establezcan iniciativas de innovación. Para que el plan de mejoramiento funcione, el director indica que debe haber una fiscalización importante en cuanto al uso de recursos.

El director indica que es necesario aprender de la carrera docente. En particular plantea aumentar el tiempo de trabajo no lectivo, debido a que actualmente estos espacios son

minoritarios y poco valorados. Además, considera que actualmente la trayectoria profesional no se vincula necesariamente con el impacto en las escuelas. Por ende, es necesario atraer a los mejores, pero considerando como buenos aquellos que impactan el sistema y a los estudiantes.

A continuación, el presentador menciona tres puntos importantes que necesita el equipo directivo para liderar los procesos de mejoramiento al interior de las escuelas.

1. Establecer direcciones, definiendo hacia dónde se orientan y teniendo una mirada de largo plazo.
2. Desarrollar personas a través de un liderazgo involucrado, siendo un ejemplo a seguir.
3. Gestionar el aprendizaje de los estudiantes considerando su punto de partida de acuerdo al contexto socio-económico en el que se enmarcan.

Finalmente, el director destaca dos instrumentos de la Agencia de la Calidad que considera apropiados para dar cuenta cuál es el impacto de la escuela. Por un lado, el diagnóstico integral de los aprendizajes (DIA), el cual no sólo evalúa lo pedagógico, sino que genera un diagnóstico socioemocional. En segundo lugar, la evaluación indicativa de desempeño, la cual consiste en entrevistas a los distintos actores de la escuela. Ambos instrumentos permitirían tener una mirada integral sin necesariamente comparar con otros establecimientos. Además, permite tener una visión completa centrada principalmente en lo que hace el equipo directivo.

Taller

Finalizadas las exposiciones, se dio paso a un taller con una metodología participativa en dos fases. En una primera fase, se juntaron cinco grupos (dos conformados por directivos/as, dos por actores de instituciones públicas y de la sociedad civil y uno por académicos/as) para conversar en torno a dos preguntas principales: ¿Qué nos gusta y qué nos preocupa del anteproyecto de Ley de Trayectorias Directivas? Luego de esto, manteniendo las respuestas de cada grupo en sus respectivas mesas, los grupos se mezclaron y se conformaron grupos mixtos con representantes de cada una de las mesas anteriores, los cuales analizaron las respuestas planteadas por los grupos previos y reflexionaron sobre posibles estrategias que permitan abordar las preocupaciones resguardando los aspectos positivos. A continuación, se presentan los principales resultados de esta actividad.

En cuanto a las fortalezas del anteproyecto, se destacó transversalmente el componente de co-construcción y la participación de diversos actores en su elaboración. Además, varios grupos destacaron como positivo el considerar la trayectoria directiva desde una mirada no-lineal, diferenciándose así de la carrera docente.

También se destacó la incorporación de lo previamente realizado y reflexionado sobre esta temática en discusiones políticas similares que han tenido lugar en la última década. Se aprecia, además, el componente de formación y acompañamiento al equipo directivo en su totalidad, junto con reconocer y dignificar su labor, destacando que el equipo directivo es más que sólo el director. Por último, se destacó como un punto positivo la incorporación de la educación parvularia en el proyecto, reconociendo una histórica exclusión de este nivel educativo en este tipo de políticas de desarrollo

profesional, logrando así que educadores/as de párvulo también puedan ser directivos/as reconocidos/as.

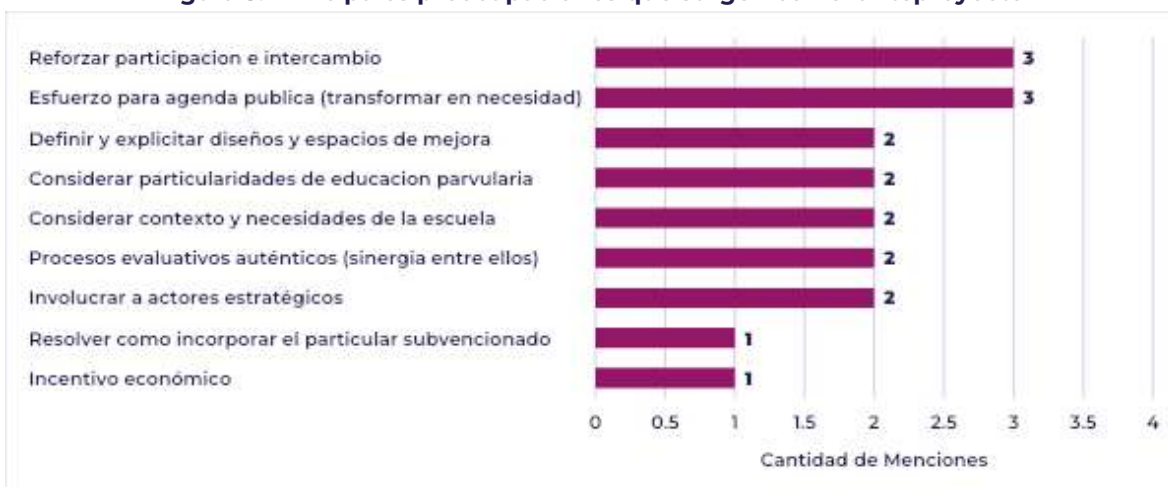
Figura 2: Principales fortalezas reconocidas en el anteproyecto



Las preocupaciones en general son más heterogéneas y tienen menos menciones cada una, lo que podría indicar que no hay elementos negativos que salten a la vista de forma evidente. En general, la principal preocupación que mostraron los y las participantes fue el rol que tiene el gobierno para la aprobación y posterior ejecución del proyecto. Les preocupa cómo será la articulación a nivel ministerial, los problemas que puede traer la actual polarización política y cuál será la función del gobierno de turno respecto al proyecto de ley. En línea con lo anterior, manifiestan una preocupación en cuanto a la viabilidad del proyecto debido a posibles resistencias y desconfianza por parte de los agentes de la sociedad y la clase política. Esto puede deberse a preocupaciones por presupuestos y costos.

Otro de los puntos discutidos fue cómo generar el vínculo entre la carrera docente y los cargos directivos, y cuáles son las consecuencias de hacer dialogar a la carrera docente con lo operativo. También existe preocupación de que el proyecto no refleje la realidad y que a su vez no considere particularidades de las escuelas. Por último, se indicó que hay preocupaciones sobre la incorporación de la educación particular subvencionada debido a que tienen un contexto de administración y gestión muy diferente al de la educación pública.

Figura 3: Principales preocupaciones que surgen con el anteproyecto



En cuanto a las propuestas, estas se pueden clasificar en cinco grandes temas, las cuales se resumen en la Figura 4. En primer lugar, se hacen recomendaciones para cuidar el proceso legislativo, llamando a aprender de los dos intentos anteriores reforzando la participación de las comunidades escolares informando y explicitando los diseños, de manera que esto se transforme en una verdadera necesidad y demanda de parte del sistema que permita actuar dentro de los tiempos legislativos adecuados.

Para la propuesta misma, existen algunas recomendaciones que se hacen a nivel técnico que se piensa que se deben resguardar. La mayoría señala que la evaluación involucrada en el proceso debe ser una evaluación auténtica, que considere lo que pasa en la escuela y el territorio. Esta evaluación no debe dejar de lado en ningún caso su aspecto sumativo, pero debe promover también su aspecto formativo, de manera que también sea útil para las y los directivos, y siempre cuidando su coherencia y sinergia con los otros procesos evaluativos existentes, especialmente en el Sistema de Educación Pública. También se debe considerar que las funciones directivas estén claramente definidas, y que existan convenios de desempeño que sean pertinentes con las realidades territoriales y propias de la escuela.

En tercer lugar, existe cierta inquietud por la definición del rol de las instituciones en los niveles intermedios. Entre las y los participantes se señala que se debería definir un rol incidente, especialmente a la hora de la selección y evaluación de directivos, y haciéndolos corresponsables del apoyo en su desarrollo. También se cuestiona si el liderazgo en el nivel intermedio estará considerado en la propuesta de ley.

En la misma línea, se señala que el proyecto debe considerar la articulación de todo el sistema, incluyendo a particulares subvencionados y establecimientos de educación parvularia. Esta articulación debería darse desde el principio, y no sumando sectores a un proyecto ya creado, promoviendo el intercambio de experiencias y la generación de redes entre equipos directivos. Para este punto, la consideración del nivel intermedio abordada anteriormente parece un aspecto fundamental.

Por último, existe una señal potente para resguardar la participación de las comunidades escolares tanto en el proceso legislativo como en la ejecución de la ley,

considerando que las comunidades deben ser informadas y consideradas en la definición de las funciones directivas y la elaboración de los convenios de desempeño y las evaluaciones.

En una última instancia de cierre, se pidió a las personas asistentes que escribieran un máximo de tres palabras o conceptos que se les vinieran a la mente al hablar del anteproyecto de Ley de Trayectorias Directivas, considerando lo conversado durante el evento. Esas palabras fueron ingresadas mediante la plataforma Menti, que genera una nube de palabras que puede apreciarse a continuación. El concepto más repetido es el de “calidad”, seguido por el de “justicia”. En general se observan conceptos que aluden al impacto que una política así podría tener en la calidad de los aprendizajes y el mejoramiento y desarrollo de los roles directivos. Estos conceptos se muestran en la figura 5.

Figura 4: Síntesis de propuestas desarrolladas en taller

Proceso legislativo	<ul style="list-style-type: none"> · Aprender de los intentos pasados y revisar experiencias · Reforzar la participación de las comunidades · Informar y difundir a las comunidades eduactivas para que se transforme en necesidad y demanda. · Explicitar diseños y espacios de mejora · Resguardar tiempos legislativos
Aspectos técnicos	<ul style="list-style-type: none"> · Definir claramente las funciones de directivos, con convenios de desempeño pertinentes · Evaluación auténtica, que considere lo que pasa en la escuela y el territorio · Promover aspecto formativo de la evaluación, pero protegiendo su aspecto sumativo. · Cuidar la sinergia con los procesos evaluativos existentes
Definir rol del Nivel Intermedio	<ul style="list-style-type: none"> · Definir claramente su rol y atribuciones · Considerarlos como agentes de procesos evaluativos · Hacerlos corresponsables del apoyo al desarrollo de directivos/as. · Considerar el liderazgo en el nivel intermedio como parte de las trayectorias
Articulación del sistema	<ul style="list-style-type: none"> · Considerar al sistema completo para desarrollar un proyecto robusto y potente · Considerar desde el inicio a todos los tipos de establecimientos, incluyendo particulares subvencionados y educación de párvulos, atendiendo sus particularidades · Importancia de promover el intercambio de experiencias entre directivos.
Empoderamiento de las comunidades	<ul style="list-style-type: none"> · Definir funciones directivas en relación al contexto y necesidades de cada escuela · Definición de convenios de desempeño considerando elementos y características particulares del territorio · Preocuparse de la apropiación de los actores de este proyecto, no solo en el diseño, sino también en su ejecución

Figura 5: Nube de conceptos asociados al proyecto de ley



A modo de síntesis, es posible afirmar que el anteproyecto de Ley de Trayectorias Directivas se ve con buenos ojos por parte de los diferentes actores educativos, aunque aún puede perfeccionarse. Si bien se valora el tono participativo y democrático que el proyecto está tomando, existe especial preocupación por cómo se integran las diversas instituciones de nuestro complejo sistema educativo que normalmente son excluidas de este tipo de políticas, especialmente considerando que las personas que desarrollan trayectorias directivas por lo general transitan y se articulan con diversos sectores y niveles del sistema.

Esperamos que este documento permita nutrir la discusión con nuevas miradas para que, de esta manera, sea enviado al Congreso un proyecto robusto que posibilite acuerdos transversales.