

N° 57

Formación Docente en Chile

Septiembre 2011

**Paula Louzano & Alejandro
Morduchowicz***

* **Paula Louzano** es consultora independiente, de nacionalidad brasileña y **Alejandro Morduchowicz** es analista independiente de nacionalidad argentina.

Este informe fue preparado por encargo de la sede de la Unesco, en París, para su Grupo Tarea Global sobre Desarrollo de la Profesión Docente. Sirvió como insumo a la versión final del informe, sólo en idioma inglés, que será publicado directamente por la UNESCO. El PREAL agradece a la UNESCO/OREALC la autorización para publicar estos documentos, en formato digital, y ser utilizados en las consultas y debates del Proyecto Estratégico Regional sobre Docentes liderado por la Oficina Regional de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC) y del Capítulo Centroamérica y República Dominicana del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo de la Profesión Docente del PREAL.

Las opiniones vertidas en este documento no representan necesariamente al PREAL ni a las instituciones que lo patrocinan.

PREAL
Serie Documentos N° 57
Formación docente en Chile 2011
Paula Louzano & Alejandro Morduchowicz

© 2011. Programa de Promoción de la Reforma Educativa
en América Latina y el Caribe (PREAL)

Este documento puede ser descargado desde el sitio de
PREAL (www.preal.org/publicacion.asp), un proyecto
conjunto de CINDE y el Diálogo Interamericano:

CINDE
Santa Magdalena 75, piso 10, oficina 1002, Providencia
Santiago, Chile
Tel.: 56-2-3344302

INTER-AMERICAN DIALOGUE
1211 Connecticut Ave., NW, Suite 510
Washington, D.C., 20036
Tel.: 202-822-9002
E-mail: infopreal@preal.org
ISSN 0718-6002

Primera edición: Septiembre 2011
Publicado en Chile

Edición & Diseño
Sofía Törey & Verónica Zurita

ÍNDICE

Introducción	5
I. Formación docente	6
1. Formación inicial	6
Descripción	6
Políticas	6
2. Formación docente continua	8
Descripción	8
Políticas	8
II. Ingreso a la carrera y permanencia	8
Descripción	8
Políticas	9
III. Salarios	10
Descripción	10
Políticas	12
IV. La nueva carrera	14
Ingreso	14
Diseño	15
Bibliografía	17
Normativa consultada	17
Lista de acrónimos	18

INTRODUCCIÓN

Chile es un país de América del Sur con alrededor de 17 millones de habitantes y cuya capital, Santiago, concentra un tercio de esta población. Su administración se divide en 15 regiones, 54 provincias y 346 comunas. Su economía ha crecido en la última década y en 2009 el PIB per capita era de 9.420 dólares según el método Atlas (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2010; Banco Mundial, 2010; UIS/UNESCO, 2010).

El sistema educativo cuenta con 180.000 docentes y se divide en educación inicial, primaria, media, superior, técnica y de adultos. Este trabajo se ocupa de los primeros cuatro niveles. Los primeros tres niveles tienen establecimientos que pueden ser *municipales* (financiamiento estatal), *privados* (financiamiento privado) o *particulares subvencionados* (con financiamiento mixto). Para ingresar a las universidades es necesario rendir la Prueba de Selección Universitaria (PSU, de máximo 850 puntos) al finalizar el nivel medio. La selección le otorga una fuerte ponderación al puntaje obtenido en el examen y al promedio de notas del nivel medio.

Ya a finales de la década de 1960, el país se acercaba a la universalización de la educación primaria. La educación secundaria y superior estaban en plena expansión. En esa época el sistema educativo era centralizado, a tono con la tendencia regional.

Entre 1973 y 1990 un gobierno militar se hizo cargo del poder e inició un proceso de transformación en varios planos a la vez. Veinte años más tarde, estas reformas aún se manifiestan en la sociedad chilena y, en particular, en el sistema educativo.

En el sector, el eje de las reformas fue la búsqueda de eficiencia. Los medios para lograrla fueron:

- La descentralización: consistió en la transferencia en 1980 de los establecimientos primarios y secundarios estatales a cargo del Ministerio nacional a los más de, en ese entonces, 300 municipios. Estos últimos pasaron a ser responsables de la contratación de docentes y del mantenimiento de la infraestructura escolar. Sin embargo, las decisiones ligadas al currículo se mantuvieron en manos del gobierno central.
- El financiamiento por el lado de la demanda: se creó la figura del sostenedor (el alcalde del municipio en referencia a la educación pública y dueños o representantes para las escuelas *particulares subvencionadas*) al que se le asignó una cantidad de dinero por cada alumno de las escuelas que tenía a cargo, sobre la base de la asistencia promedio mensual de los estudiantes.
- La competencia entre el sector estatal y el privado: se arguyó que los dos sectores comenzarían una puja por atraer alumnos para, de este modo, percibir más fondos. Esta competencia, en teoría, elevaría la calidad.
- La flexibilización laboral: el derecho privado pasó a regular la actividad de los docentes, quienes perdieron su estatus de funcionario público. Se prohibió la acción sindical.
- La evaluación: en 1988 se introdujo el Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE). Los resultados no se difundían en los primeros años. Cuando se empezaron a publicar, pasaron a ser un instrumento para las familias que debían elegir en qué escuela inscribir a sus hijos. En la actualidad la evaluación se realiza a los alumnos de 4° y 8° grado del nivel primario en Lengua y Matemática y de 2° año del nivel secundario.

Durante el gobierno militar se redujo el gasto total en educación y, frente a una demanda creciente, el gasto por alumno. Entre 1982 y 1990 el presupuesto educativo se redujo un 27% en términos reales. Lo mismo sucedió con los salarios docentes, que entre 1981 y 1990 retrocedieron un 38% (Delannoy, 2000; González, 2000; Panel de expertos para una educación de calidad, 2010).

En 1990 volvió la democracia. En 1991 se aprobó el Estatuto Docente, la Ley 19.070, para regular la

profesión. Introdujo un salario mínimo, una escala de remuneraciones en relación a la antigüedad y a la formación y regulaciones para el despido y la contratación. Esto devolvió a los docentes el estatus de funcionario público –es decir, estabilidad laboral– y los salarios volvieron a ser el producto de una negociación entre el sindicato y el gobierno central. Entre 1990 y 1998 el salario docente aumentó 125% en términos reales (Delannoy, 2000).

Al mantener el sistema de financiamiento por el lado de la demanda, el gobierno ponía en jaque a las municipalidades que se enfrentarían a costos fijos –los docentes no podían ser despedidos en caso de una menor afluencia de alumnos y gozaban de salarios inflexibles– e ingresos variables. Por eso se creó un fondo de compensación para ayudar a los municipios con dificultades financieras. Esto, sin embargo, iba en contra del objetivo de eficiencia que se buscaba con el financiamiento por el lado de la demanda.

En la segunda mitad de la década de los noventa se desarrolló, como se verá, una serie de programas para profesionalizar la actividad docente. A pesar del cambio de partido político, el nuevo gobierno iniciado en 2010 continúa con dichas políticas.

El trabajo describe, en primer lugar, las características de la formación docente, tanto inicial como continua y las políticas llevadas a cabo. Luego, la descripción de la carrera actual y del esquema de remuneraciones. Finaliza con la nueva propuesta de una carrera docente.

En la segunda mitad de la década de los noventa se desarrolló, como se verá, una serie de programas para profesionalizar la actividad docente. A pesar del cambio de partido político, el nuevo gobierno iniciado en 2010 continúa con dichas políticas.

I. FORMACIÓN DOCENTE

1. Formación inicial

Descripción

Para ser docente en Chile hay que estudiar la carrera de pedagogía en institutos superiores o universidades. Estas últimas se dividen en dos grupos: aquellas que pertenecen al Consejo de Rectores de Universidades Chilenas (CRUCH) y las que no.

Entre 1990 y 2008, los salarios de un docente con una carga laboral de 44 horas semanales crecieron, en promedio, en un 200%. Esto habría modificado el atractivo de la profesión. Entre 1990 y 2002, el número de inscritos en la formación docente aumentó un 39% y el resultado obtenido en la Prueba de Selección Universitaria por los ingresantes a este tipo de formación se incrementó en un 16%. Entre 2000 y 2009, el número de estudiantes para docente de educación básica aumentó un 180% y para docente de educación media un 220%. Entre esos años, la matrícula de formación docente en las universidades que no pertenecen al CRUCH aumentó un 415%. En las universidades que sí pertenecen aumentó un 246% (Vegas, 2007; Panel de expertos para una educación de calidad, 2010).

En 2007, 2008 y 2009, en las universidades que no pertenecen al CRUCH, los ingresantes a la carrera de pedagogía obtuvieron un puntaje promedio en la PSU de entre 480 y 490 puntos. En los mismos años, en el resto de las universidades, los ingresantes obtuvieron promedios de entre 550 y 560 puntos. Existen 900 programas de pedagogía en el país de los cuales sólo 294 están acreditados por la Comisión Nacional de Acreditación. Entre estos últimos, el 55% obtuvo la acreditación hace tres años o menos, y sólo 7% tiene una acreditación superior a seis años (Panel de expertos para una educación de calidad, 2010).

Políticas

En 1997 se creó el Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial Docente con una duración de cinco años. Su objetivo era mejorar la calidad de la enseñanza en distintos niveles a través de: a) becas a los alumnos de formación docente, y b) fortalecimiento de la formación en 17 universidades

mediante una mejora en los planes de estudio, infraestructura y equipamiento (Panel de expertos para una educación de calidad, 2010).

Entre 1998 y 2008 se llevó a cabo otro programa, el de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior (MECESUP), con el cual las 25 universidades pertenecientes al CRUCH podían obtener fondos para mejorar sus ofertas de formación, entre las que se encontraba la carrera de pedagogía. Se diseñaron programas de doctorado y procesos de renovación académica (Panel de expertos para una educación de calidad, 2010).

En la actualidad existe una beca de formación docente para los estudiantes que hayan obtenido un promedio mayor a seis en la educación media (sobre un máximo de siete) y más de 600 puntos en la PSU (sobre un máximo de 850). Sin embargo, no se requiere que finalicen la carrera o que, una vez finalizada, trabajen en la profesión (Panel de expertos para una educación de calidad, 2010).

A partir de 2011 habrá dos tipos de becas. La primera será para estudiantes con más de 600 puntos en la PSU, que elijan a la carrera de pedagogía como primera opción en un instituto superior donde el puntaje mínimo para ingresar sea de 500 y, una vez obtenido el título, trabajen por los menos tres años en un establecimiento *municipal o particular subvencionado*. Para esto último el futuro docente tendrá 12 años a partir del momento en que comience a recibir la beca. La beca variará según el puntaje obtenido en la PSU como muestra el siguiente cuadro (Ministerio de Educación de Chile, 2010a).

Cuadro 1/ Beca obtenida según el puntaje en la PSU para el programa de pedagogía.

Un semestre en el extranjero		
Aporte mensual de \$80.000		
Beca arancel y matrícula		
PSU superior a 720 puntos	PSU entre 700 y 720 puntos	PSU entre 600 y 700 puntos

Fuente: Ministerio de Educación de Chile (2010a)

También habrá una beca para los estudiantes de licenciaturas que opten por especializaciones pedagógicas. La beca variará según el puntaje obtenido en la PSU (Ministerio de Educación de Chile, 2010a).

Cuadro 2/ Beca obtenida según el puntaje en la PSU para licenciados que opten por la carrera pedagógica.

Aporte mensual de \$80.000	
Beca arancel y matrícula	
PSU superior a 700 puntos	PSU entre 600 y 700 puntos

Fuente: Ministerio de Educación de Chile (2010a)

Existen 900 programas de pedagogía en el país de los cuales sólo 294 están acreditados por la Comisión Nacional de Acreditación. Entre estos últimos, el 55% obtuvo la acreditación hace tres años o menos, y sólo 7% tiene una acreditación superior a seis años.

2. Formación continua

Descripción

El Estatuto Docente establece que el perfeccionamiento profesional es un derecho. Sin embargo, como se verá, políticas posteriores hacen del perfeccionamiento una actividad necesaria para que el docente conserve su puesto de trabajo. La formación continua está regulada por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), quien decide acerca de los programas. Además de ofrecer cursos, puede autorizar a instituciones de educación superior para que los lleven a cabo.

Políticas

En el año 2002 se creó la Red Maestros de Maestros integrada por docentes que obtuvieron la Asignación Excelencia Pedagógica (AEP, descrita más adelante, un plus salarial que busca reconocer el desempeño sobresaliente de docentes de ciertas asignaturas). Desde 2007, esta red acompaña con mentores a los nuevos docentes en sus primeros meses de trabajo profesional.

Otro de los objetivos de la Red Maestros de Maestros es que los docentes que obtuvieron la AEP trabajen junto al resto de los docentes en su desarrollo profesional para que adquieran nuevas competencias, habilidades y conocimientos.

Por otro lado, existe la asignación de perfeccionamiento, que es un adicional salarial de hasta 40% del sueldo básico. Se otorga a los docentes que aprueben programas, cursos o actividades de postítulo o posgrado organizados por el CPEIP, instituciones autónomas y otras instituciones acreditadas por el Centro.

II. INGRESO A LA CARRERA Y PERMANENCIA

Descripción

Los requisitos para ingresar al servicio son: a) ser ciudadano chileno, b) gozar de buena salud, c) poseer el título de profesor, estar habilitado o tener una licenciatura de al menos ocho semestres, y d) no estar inhabilitado para ejercer cargos públicos, no hallarse condenado por crimen, delito o violencia familiar, entre otros.

Los ingresantes pueden ocupar distintas funciones: a) docente de educación básica e inicial; b) docente de educación media; y c) directiva y técnico-pedagógica.

En el sector municipal, al finalizar cada año lectivo, los Consejos Municipales fijan la dotación docente requerida en cada escuela para el año siguiente. El Departamento de Administración Educacional o las Corporaciones Municipales Educativas (personas jurídicas sin fines de lucro que pueden administrar servicios educativos) junto con los establecimientos realizan el cálculo sobre la base de la cantidad de alumnos por nivel, cursos, tipo de educación y modalidad curricular.

El resultado se plasma en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) y se comunica al Departamento Provincial de Educación.

Si la dotación docente requerida es inferior a la del año precedente, el término de la(s) relación(es) laboral(es) se realiza según un orden de prioridad. El primer lugar lo ocupan los profesionales contratados (es decir no titulares). Si esto no fuera suficiente, se sigue con quienes tienen las notas más bajas en la evaluación docente (que se analiza más adelante). Si la dotación requerida aún fuera inferior a la existente, se ofrece una indemnización a quienes renuncien de manera voluntaria. En caso de no haber suficiente reducción de personal, la decisión acerca del término de la relación laboral recae sobre el Alcalde o gerente de la corporación.

Los puntajes de los postulantes, tanto en el caso de los docentes como de los directores, se elevan al Alcalde, quien debe elegir al postulante con mayor puntuación. Sólo con una resolución fundada puede elegir a quien obtenga la segunda posición.

Los docentes pueden ingresar a la dotación en calidad de contratados o de titulares. En la primera categoría se incluye a quienes desempeñan tareas transitorias, experimentales, especiales o de reemplazo. La proporción de docentes contratados no debería exceder el 20% de la dotación total. Sin embargo, existen dos excepciones: a) si no hay postulantes para realizar el concurso de docentes titulares; y b) si los postulantes no logran los requisitos para desempeñar su labor.

Para formar parte de la segunda categoría, los postulantes deben presentarse a un concurso público de antecedentes convocado por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Municipal Educacional. Las comunas designan, cada una y cada año, las Comisiones Calificadoras de Concurso para las distintas funciones.

Las comisiones están integradas por: a) el Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal Educacional que corresponda; b) un funcionario designado por el Departamento Provincial de Educación, quien actúa como ministro de fe; c) un docente elegido por sorteo entre los pares de la especialidad de la vacante a ocupar; y d) el director del establecimiento que corresponda al puesto de trabajo por el que se concursa.

En el caso de concursos para el puesto de director de establecimiento sólo se mantienen los dos primeros integrantes enunciados en el párrafo anterior (a y b). Los integrantes restantes se sustituyen por: c) un representante del Centro General de Padres y Apoderados del establecimiento elegido por sus pares; d) un docente elegido por sorteo entre los profesores del establecimiento; y e) un director de otro establecimiento educacional del sostenedor del mismo nivel de enseñanza en la comuna elegido por sorteo entre los pares que pudiesen integrar la Comisión (si no existiese, lo reemplaza cualquier director que trabaje para el sostenedor en la comuna).

En este caso, el concurso público es de antecedentes y, eventualmente, de oposición. Este concurso se divide en dos etapas. En la primera, la Comisión Calificadora preselecciona cinco postulantes según los antecedentes presentados por estos. Sin embargo, en el caso que la comuna tenga una población inferior a diez mil habitantes, se puede seleccionar menos de cinco postulantes, pero debe haber un mínimo de dos. En la segunda etapa, los postulantes preseleccionados presentan una propuesta de trabajo para el establecimiento, aunque, si la Comisión Calificadora lo considera necesario, se les puede requerir rendir una serie de pruebas para evaluar competencias e idoneidad.

Los puntajes de los postulantes, tanto en el caso de los docentes como de los directores, se elevan al Alcalde, quien debe elegir al postulante con mayor puntuación. Sólo con una resolución fundada puede elegir a quien obtenga la segunda posición. El nombramiento como director de establecimiento dura cinco años y luego el director puede volver a postularse al concurso. En caso de postularse, no ser seleccionado para un nuevo período y existir puestos disponibles en la dotación docente, el profesional puede, si así lo desea, volver al aula sin pasar por un concurso para desempeñarse como docente. Si no hubiese puestos disponibles, recibe una indemnización.

Políticas

Desde 2004 existe el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente. Consiste en una evaluación obligatoria cada cuatro años. Se basa en estándares nacionales presentes en el Marco de la Buena Enseñanza (MBE) (se sigue el Decreto N° 192/04 y las Leyes N° 19.961, N° 19.997 y N° 20.158).

Se evalúan cuatro aspectos del proceso educativo: a) Preparación de la enseñanza; b) Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje; c) Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes; y d) Responsabilidades profesionales. Dentro de cada aspecto se encuentran los criterios necesarios que contienen, a su vez, a los descriptores. Cada componente está detallado en el MBE.

Se otorga una nota a cada descriptor de cada criterio que, a su vez, compone cada dominio. Esta nota puede ser: insatisfactoria, básica, competente y destacada.

La evaluación tiene cuatro componentes: a) una autoevaluación, que representa el 10% de la evaluación;

El docente que obtiene una de las dos mejores calificaciones puede postularse para recibir la Asignación Variable por Desempeño Individual (AVDI).

b) un informe de referencia de terceros (director de la escuela y jefe técnico-pedagógico) con un peso del 10%; c) una evaluación de un par de un centro educativo diferente, con una ponderación del 20%; y d) una carpeta (*portafolio*) que representa el 60%. Esta carpeta permite mostrar cómo el docente hizo frente a los programas de las materias y contiene un video de una hora de clase.

El docente que obtiene una de las dos peores calificaciones –básica o insatisfactoria– debe capacitarse para mejorar. La evaluación identifica los puntos sobre los cuales debe trabajar en los planes de superación profesional. Quien obtiene la calificación insatisfactoria debe volver a presentarse a la evaluación al año siguiente, luego de haber seguido la capacitación. En caso de volver a obtener dicho resultado, debe dejar de manera temporaria su puesto en el establecimiento donde trabaja y seguir una formación de superación profesional a tiempo completo luego de la cual vuelve a ser evaluado. En caso de obtener por tercera vez el resultado insatisfactorio, el profesional deja de ser docente.

El docente que obtiene una de las dos mejores calificaciones puede postularse para recibir la Asignación Variable por Desempeño Individual (AVDI), un bonus salarial descrito más adelante.

III. SALARIOS

Descripción

El salario docente actual es la combinación de 18 componentes. Estos son:

- Remuneración básica mínima nacional (RBMN): corresponde al producto de multiplicar el valor mínimo legal de la hora cronológica por la cantidad de horas que el docente trabaja por contrato. La RBMN sirve para calcular adicionales.
- Complemento de zona: es una cantidad adicional para quienes trabajan en localidades donde la subvención estatal se incrementa por zona.
- Asignación de experiencia (antigüedad): es un incentivo pecuniario que se aplica como un porcentaje sobre la RBMN. En el primer bienio corresponde a un 6,76% de la RBMN y cada bienio adicional a 6,66%. A los 30 años de servicio se alcanza el 100%. El tiempo se computa con independencia del sector en que trabaje el docente.
- Asignación de perfeccionamiento: el objetivo es promover la superación técnico-profesional. Es un porcentaje variable que puede alcanzar hasta el 40% de la RBMN. Se otorga al personal que haya aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de postítulo o posgrado. Sólo se tienen en cuenta los cursos de perfeccionamiento que imparte el CPEIP, las instituciones de educación que gozan de plena autonomía y otras instituciones acreditadas por este Centro. El monto se calcula sobre la base de la antigüedad, la duración de la formación (con un tope de 800 horas), su pertinencia y el nivel académico alcanzado.
- Asignación por desempeño en condiciones difíciles: su objetivo es beneficiar a los profesionales que trabajan en escuelas identificadas como de desempeño difícil por un clima adverso, distancia, dificultades de movilización y comunicación a centros urbanos, zonas que obligan al profesor a residir en un medio rural, establecimientos con alumnos y comunidades en situación de extrema pobreza, dificultades de acceso o inseguridad en el medio urbano, alumnos de comunidades bilingües o biculturales. Cada Departamento de Administración Educacional Municipal propone los establecimientos cuyos docentes tienen derecho a percibir esta asignación. Luego, la Secretaría Regional Ministerial de Educación (SEREMI) determina, cada dos años, los establecimientos de desempeño difícil. El adicional puede alcanzar el 30% de la RBMN.
- Asignación de responsabilidad: se percibe por el desempeño de cargos superiores que implican el desarrollo de funciones docente-directivas y técnico-pedagógicas. Corresponde al 25% de la RBMN en el caso de los directores, 20% para otros directivos y jefes de unidades técnico-pedagógicas, y 15% para otros docentes de responsabilidad técnico-pedagógica.

- Bonificación especial para profesores encargados de escuelas rurales: corresponde a un bono mensual fijo para los docentes encargados de escuelas subvencionadas rurales con designación, contrato o desempeño de 44 horas cronológicas semanales o su proporción si fuera inferior. La condición de profesor encargado o sostenedor rural debe ser reconocida por el SEREMI.
- Asignación especial de incentivo profesional: por razones de mérito, las municipalidades pueden incrementar las asignaciones anteriores de manera temporal o permanente. Se puede aplicar a algunos o todos los docentes y a algunas o todas las escuelas. Para otorgar este adicional, las municipalidades deben dictar un reglamento que explique los factores que dan sustento al adicional.
- Unidad de mejoramiento profesional (UMP): es un bono fijo mensual para quienes tienen una jornada igual o superior a 30 horas semanales o su proporción si fuese inferior. Se paga desde diciembre de 1993 y se vence en diciembre de 2010. Sigue los ajustes de las remuneraciones del sector público. A partir de 2007 se comenzó a reemplazar por la Bonificación de Reconocimiento Profesional (BRP).
- Complemento de la unidad de mejoramiento profesional: es un monto mensual fijo para docentes del sector municipal con nombramiento o contrato superior a 30 horas semanales que presentaron al menos 12 años de servicio al 30 de octubre de 1993. El monto varía en función de la antigüedad que tenían a esa fecha. Se incrementa con los reajustes del sector público.
- Sistema nacional de evaluación del desempeño (SNED): esta bonificación de excelencia académica se entrega a los establecimientos calificados como de desempeño excelente y que representen, como máximo, al 35% de la matrícula regional. El 90% del monto debe ser repartido entre los docentes.
- Asignación de excelencia pedagógica (AEP): la reciben los docentes acreditados mediante una evaluación voluntaria. Se paga desde 2002 y tiene una duración de 10 años desde el mes de la postulación, a menos que el docente cambie de tramo profesional antes del término. Se paga de manera semestral.
- Asignación variable por desempeño individual (AVDI): es un porcentaje que se calcula sobre la base de la RBMN que el docente recibe. Depende de la nota obtenida en la Evaluación de Desempeño y en una evaluación de conocimientos disciplinarios y pedagógicos. Se paga por trimestre.
- Asignación de desempeño colectivo: la perciben los profesionales designados para cumplir funciones docentes directivas y técnico-pedagógicas en escuelas municipales con más de 250 alumnos matriculados en marzo de cada año. En cada establecimiento, los sostenedores y personal docente directivo y técnico-pedagógico suscriben un convenio de desempeño durante el primer trimestre de cada año. La asignación se otorga una vez por año sobre la base del nivel de cumplimiento de metas. Si se cumple el 90% o más de las metas se percibe un 20% de la RBMN; si se cumple entre el 75% y el 90% de las metas se percibe un 10% de la RBMN.
- Bonificación de reconocimiento profesional (BRP): es un monto fijo mensual. Tiene un componente base de 75% por concepto de título y un complemento de 25% por concepto de mención. Se paga en proporción a las horas de designación con un tope de 30 horas por semana. Reemplaza poco a poco a la UMP. Para obtener el 100% del bonus, el profesional debe acreditar una mención asociada a su título. Quienes sólo tienen un título como formación perciben el componente base.
- Ingreso mínimo docente (IMD) y planilla complementaria: su propósito es fijar un piso salarial. Se calculan las contraprestaciones que recibe el docente a excepción de la Asignación de desempeño difícil, el bono de excelencia, horas extra, bonificación de profesores encargados rurales, asignación de excelencia pedagógica, asignación variable por desempeño individual y la asignación directiva por desempeño colectivo. Los profesionales que perciben una remuneración inferior al IMD tienen derecho a obtener la diferencia en calidad de planilla complementaria.
- Subvención adicional especial (SAE): a partir de 1995 los profesionales del sector tienen derecho a una bonificación mensual proporcional a las horas de designación o contrato. No tiene un monto predeterminado, depende del tamaño de la planilla complementaria. Sin embargo, en principio, el sostenedor debe distribuir el 80% de los recursos de la SAE para este fin. El 20% restante debería alcanzar para el IMD. Si no fuera el caso, primero debe primero financiar el IMD y distribuir el remanente como bonificación proporcional.

- Bono extraordinario anual de excedentes: es la eventual diferencia entre el dinero recibido por el sostenedor en concepto de SAE y el monto efectivamente pagado por bonificación proporcional y planilla complementaria (Ley N° 19.070; Ministerio de Educación de Chile, 2009).

Políticas

Cada componente descrito en el punto anterior es la traducción de una política para promover algún tipo de comportamiento por parte de los docentes, ya sea mejorar el aprendizaje de los alumnos, enseñar materias para las cuales hay escasez de docentes, etc. En este apartado se profundiza en algunas de ellas.

- *El Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño.*
Comenzó en 1996 para identificar a los establecimientos subvencionados por el Estado con mejor desempeño medido en las pruebas estandarizadas SIMCE. Asigna un bonus a los docentes que trabajen allí. Para clasificar a los establecimientos se tienen en cuenta los siguientes factores:

Cuadro 3. Factores, ponderaciones e indicadores del SNED.

Factor (ponderador en %)	Indicador
Efectividad (37)	Resultados de las pruebas SIMCE en Lengua y Matemática
Superación (28)	Diferencia del promedio en las pruebas SIMCE en las dos últimas pruebas por nivel
Iniciativa (6)	Encuesta al establecimiento sobre sus actividades e iniciativas
Mejoramiento en las condiciones de trabajo (2)	Clasificación del establecimiento en el sistema de inspección del Ministerio de Educación
Igualdad de oportunidades (22)	Tasas de retención y aprobación de alumnos No existencia de prácticas discriminatorias No existencia de sanciones indebidas sobre los alumnos
Integración de profesores y apoderados (5)	Encuesta a los establecimientos sobre actividades de información e integración Encuestas SIMCE a padres sobre calidad del recinto educacional

Fuente: Mizala y Romaguera (2004).

Los resultados de los alumnos en las pruebas estandarizadas influyen en una alta proporción al momento de evaluar el desempeño docente.

Como se puede observar, los resultados de los alumnos en las pruebas estandarizadas influyen en una alta proporción al momento de evaluar el desempeño docente. Dado que existe una significativa correlación entre las características socioeconómicas del alumnado y su desempeño escolar, se construyen grupos homogéneos para comparar establecimientos de similares características (donde no se indica se sigue a Mizala y Romaguera, 2004 y Ministerio de Educación de Chile, 2010c).

Primero, se clasifica a los establecimientos según la zona geográfica (urbana o rural). Seguidamente, se diferencia según el nivel de enseñanza (básica o media). En el caso que hubiera menos de diez escuelas en alguna de las categorías por zona y nivel, no se realizan más clasificaciones. En caso contrario, se sigue la clasificación según similitudes en las siguientes variables: a) primera y segunda prioridad del Índice de Vulnerabilidad del Establecimiento calculado por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y del Sistema Nacional de Asignación con Equidad, y b) nivel educativo de los padres e ingreso del hogar. El grupo de educación especial tiene una clasificación independiente.

Una vez que se obtienen los índices SNED, se ordena en forma decreciente a los establecimientos con su puntaje y se comienza a otorgar los bonus hasta que las escuelas que lo perciben totalizan el 35% de la matrícula del grupo.

La asignación por desempeño de excelencia a las escuelas destacadas se otorga cada tres meses durante dos años. El 90% del dinero asignado debe distribuirse entre los docentes del establecimiento sobre la base de la cantidad de horas que trabajen en el mismo. El uso del resto lo define cada escuela.

Según Vegas (2007), los docentes tienen pocas probabilidades de obtener el bonus salarial del SNED y por eso no promueve la mejora de resultados. Por otra parte, según McMeekin (2000), es probable que existan dos sentimientos negativos como consecuencia del SNED. El primero está relacionado con la frustración de haber ganado el bonus una vez y no haber vuelto a ganar. El segundo es un cierto abandono en el esfuerzo por mejorar en los docentes que trabajan en escuelas que, tras varias evaluaciones, nunca han recibido un estímulo.

- *Asignación Variable por Desempeño Individual.*

Los docentes que obtienen una de las dos mejores calificaciones –competente o destacada– en la Evaluación del Desempeño pueden rendir, de manera voluntaria, una prueba de conocimiento sobre la(s) materias(s) que enseñan. Según el resultado obtenido en la Evaluación del Desempeño y en la prueba AVDI, los docentes perciben un porcentaje de la RBMN como adicional como muestra el cuadro que sigue (se sigue a Ministerio de Educación de Chile 2010d).

Cuadro 4. Porcentaje de la RBMN a percibir según los resultados obtenidos en la Evaluación del Desempeño y en la prueba AVDI.

		Resultado Prueba AVDI		
		Destacado	Competente	Suficiente
Resultado Evaluación del Desempeño	Destacado	25% de la RBMN	15% de la RBMN	5% de la RBMN
	Competente	15% de la RBMN	15% de la RBMN	5% de la RBMN

Fuente: Ministerio de Educación de Chile (2010d).

Los docentes pueden rendir la prueba AVDI sólo una vez dentro de los 36 meses de haber rendido la evaluación docente. Los docentes que la aprueban perciben el adicional durante cuatro años como máximo, en función de la fecha en que hayan rendido la prueba escrita. Luego deben ser evaluados otra vez.

Quienes no alcanzan la nota necesaria para obtener la AVDI, no ven modificado el resultado en su evaluación docente. Es más, el solo hecho de rendir la prueba se traduce en un pago de 50.000 pesos chilenos, aproximadamente cinco horas de trabajo de un profesor de nivel medio.

- *Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP).*

Este proceso voluntario comenzó en el año 2002 y busca reconocer el mérito de docentes de establecimientos primarios y secundarios que enseñan ciertas materias. Por eso, este adicional también podría considerarse una política para atraer estudiantes a la profesión. Los docentes se ubican en uno de los cuatro tramos de la carrera según los años de servicio como muestra el cuadro 5. Los docentes pueden postularse a la asignación hasta dos veces en un mismo tramo (se sigue a Ministerio de Educación de Chile, 2010e).

Cuadro 5. Tramos y antigüedad correspondiente para la aplicación de la Asignación de Exelencia Académica.

Tramo 1	Docentes que cuenten con uno y hasta cinco bienios de ejercicio profesional
Tramo 2	Docentes que cuenten con seis y hasta diez bienios de ejercicio profesional
Tramo 3	Docentes que cuenten con 11 y hasta 15 bienios de ejercicio profesional
Tramo 4	Docentes que cuenten con 16 bienios y más de ejercicio profesional

Fuente: Elaboración propia sobre información del Ministerio de Educación de Chile (2010e).

El Ministerio de Educación determina cada año las asignaturas cuyos docentes pueden postularse a la AEP. En 2003, por ejemplo, en el segundo ciclo de la educación básica, sólo podían postularse los docentes de Matemática, Lengua, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales. En 2006 también se incluyó Inglés, Educación Física, Artes Visuales y Artes Musicales. En 2009, con la inclusión de Educación Tecnológica, Religión Católica y Religión Evangélica, ya eran 11 materias. En ese último año, de los 1.815 postulantes sólo 319 lograron la acreditación.

La evaluación consiste en una carpeta con las preparaciones de clases, una clase filmada (puede ser la misma presentada en la Evaluación del Desempeño), y una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos.

Los docentes que aprueban la evaluación de manera satisfactoria perciben un adicional durante diez años contados desde el año de la postulación. El bonus equivale, aproximadamente, al décimo tercer sueldo. Ahora bien, si el docente pasa a otro tramo de la carrera deja de percibir la asignación. Como esta prueba equivale a la que se rinde para obtener la AVDI, los docentes pueden postularse a una evaluación única y, en caso de aprobar, pueden optar por ambos adicionales.

Hace un tiempo comenzó a discutirse una nueva carrera docente. Según sus impulsores, la carrera actual no tomaría en cuenta los requerimientos de calidad y de equidad. Además, la estructura actual de remuneraciones privilegiaría la antigüedad por sobre el mérito en el trabajo docente.

IV. LA NUEVA CARRERA

Hace un tiempo comenzó a discutirse una nueva carrera docente. Según sus impulsores, la carrera actual no tomaría en cuenta los requerimientos de calidad y de equidad. Además, la estructura actual de remuneraciones privilegiaría la antigüedad por sobre el mérito en el trabajo docente. En la actualidad, existe una propuesta que busca generar un sistema que considere una trayectoria ascendente en base al mérito y a las responsabilidades profesionales, entregando a los docentes un marco explícito, conocido y motivador que encauce su desarrollo profesional y personal. En este apartado se describe el ingreso y la estructura propuestos (donde no se indica, se sigue a Ministerio de Educación de Chile, 2009).

Ingreso

Para atraer a nuevos y talentosos estudiantes a la profesión docente, se propone una beca total para las carreras de pedagogía para los estudiantes que obtienen más de 600 puntos en la PSU (como se indicó, prueba estandarizada de final del ciclo secundario). La carrera de formación docente elegida debe exigir al menos un puntaje de 500 puntos y haber sido acreditada durante al menos cuatro años. Se requiere que los futuros docentes trabajen en un establecimiento subvencionado. Si no fuera así, deben reintegrar el monto de la beca (Panel de expertos para una educación de calidad, 2010).

Además, se propone un beneficio adicional a los estudiantes de más de 700 puntos en la PSU o quienes ingresen en especialidades con alta demanda de docentes, como Matemática, Física, Química e Inglés. De nuevo, esto está sujeto a la finalización de la carrera y a trabajar como docente en un establecimiento subvencionado (Panel de expertos para una educación de calidad, 2010).

Se propone la Política Nacional de Inducción de Profesores a su Primera Experiencia Docente. Su objetivo no sería compensar faltas de formación inicial, sino acompañar al docente al ingresar a la profesión en su adaptación a culturas y contextos específicos complejos. Se realiza a través de mentores que son docentes con experiencia consolidada en la profesión.

Al finalizar el segundo año, el docente debe presentarse a la primera evaluación. Si obtiene al menos el desempeño Básico, al inicio del tercer año ingresa a la carrera profesional docente en el tramo de *desarrollo inicial*. Si obtiene al menos el resultado Competente y luego, de manera voluntaria, rinde la prueba escrita de conocimientos disciplinarios y pedagógicos y obtiene al menos el resultado Suficiente, asciende al tramo de *desarrollo temprano*.

Si obtiene el nivel Insatisfactorio no puede ingresar a la carrera profesional, pero puede volver a postularse a la evaluación del año siguiente. Si en esta segunda instancia obtiene el resultado Insatisfactorio, aún le queda una última chance de entrar a la carrera. Para ello debe esperar un año. Si obtiene por tercera vez el resultado Insatisfactorio debe abandonar la dotación.

Los docentes en ejercicio pasan a la carrera profesional docente al tramo que corresponda a los resultados obtenidos en la última evaluación y en la última prueba escrita de conocimientos disciplinarios y pedagógicos (la prueba que deben realizar para obtener la AVDI). A quienes no hayan rendido esta última prueba se los considera como si la hubiesen rendido pero hubiesen obtenido una nota inferior a la Suficiente.

Diseño

Se propone una carrera escalar basada en el mérito y las responsabilidades profesionales. La estructura de la nueva carrera contiene cinco tramos. El salario se incrementa a medida que se pasa a un tramo superior:

- *Desarrollo inicial*: se ubican los docentes que obtienen el nivel Básico en su evaluación o quienes obtuvieron Competente pero no lograron la calificación Suficiente en la evaluación escrita de conocimientos pedagógicos y disciplinarios que rinden en la actualidad quienes postulan a la AVDI.
- *Desarrollo temprano*: en este tramo se ubican quienes obtienen Competente en la evaluación y Suficiente en la evaluación escrita de conocimientos pedagógicos y disciplinarios.
- *Desarrollo medio*: docentes que obtienen el nivel de desempeño Competente en su evaluación y el nivel Competente en la evaluación escrita de conocimientos pedagógicos y disciplinarios.
- *Desarrollo superior*: docentes que obtienen un nivel de desempeño Destacado en su evaluación y el nivel Competente en la prueba escrita de conocimientos pedagógicos y disciplinarios.
- *Desarrollo experto*: en este tramo se ubican quienes obtienen el desempeño Destacado en la evaluación y el nivel Destacado en la prueba escrita de conocimientos pedagógicos y disciplinarios.

A partir del tramo de *desarrollo medio*, la estructura propone un bonus para quienes:

- tengan responsabilidades dentro de la escuela diferentes a las de la docencia;
- sean docentes en establecimientos prioritarios o de una asignatura con escasez de docentes; o
- acrediten estudios de posgrado o postítulos pertinentes a su actividad.

Los docentes de los tramos *superior* y *experto* pueden asesorar a otros docentes en las instancias técnico-pedagógicas, para lo cual disponen de tiempo adicional. El tramo en el que se ubica un docente también se tiene en cuenta para otorgar becas o distinciones honoríficas. Estos docentes también pueden postular a la Red Maestros de Maestros.

Se propone la Política Nacional de Inducción de Profesores a su Primera Experiencia Docente. Su objetivo no sería compensar faltas de formación inicial, sino acompañar al docente al ingresar a la profesión en su adaptación a culturas y contextos específicos complejos. Se realiza a través de mentores que son docentes con experiencia consolidada en la profesión.

Los docentes, como se vio, avanzan en la carrera con los resultados de las evaluaciones docentes y pruebas escritas de conocimientos disciplinarios y pedagógicos. Existe la posibilidad de saltarse tramos, es decir, de ingresar al tramo de *desarrollo temprano* luego de la primera evaluación. Con la segunda evaluación el mismo docente puede saltarse el *desarrollo medio* y pasar al *desarrollo superior*. Esta trayectoria acelerada le permite alcanzar el desarrollo experto (y al salario más elevado) en el décimo primer año de ejercicio profesional.

La trayectoria profesional puede ir en ambos sentidos. Así, los malos resultados en las evaluaciones y pruebas escritas de conocimientos disciplinarios y pedagógicos significan un retroceso en la carrera. Existe una manera de disminuir este riesgo, ya que un docente en un tramo determinado puede ratificar su posición si obtiene dos veces la misma calificación. Así, si en la evaluación siguiente obtiene una mala nota puede mantenerse en el tramo hasta la evaluación posterior que determinará su avance o retroceso.

En la nueva carrera, los docentes que se mantienen en el *desarrollo inicial* durante toda su trayectoria alcanzan, al final de su vida laboral, remuneraciones inferiores a las que ofrece la remuneración promedio de la carrera actual. Los docentes que se mantienen en el tramo de *desarrollo temprano* alcanzan, al término de su vida laboral, condiciones similares a las que ofrece la remuneración promedio de la presente configuración. Los docentes que se mantienen en los tres tramos superiores reciben desde el inicio mejores remuneraciones que el promedio en la actualidad. Esta relación en comparación a los salarios actuales se mantiene en cada año de su trayectoria profesional.

La carrera profesional docente propone mantener tal como se han presentado 8 de los 18 componentes que forman el salario en la actualidad.

Se propone modificar la asignación de experiencia (antigüedad) al 50% del nivel actual. Es decir, que en el primer bienio este adicional corresponde a 3,38% de la RBMN y luego a 3,33% por cada bienio adicional. El tope es 50% a los 30 años de servicio.

Por otro lado, se agregan cuatro componentes. Los últimos tres se reconocen a partir del tramo de *desarrollo medio* y en función de la cantidad de horas de contrato docente relacionadas con la función que origina el reconocimiento. Se calculan como una proporción del primero de los componentes que se agregan en la nueva carrera:

- *Asignación por tramo de la carrera profesional (ATCP)*. Es una asignación fija por tramo, cuyo monto es inferior para el tramo de *desarrollo inicial* y *superior* para los siguientes. Reemplaza a la AVDI e incorpora montos superiores a los que se perciben en la actualidad con esta última asignación.
- *Reconocimiento por docencia en áreas prioritarias*. Recoge el sentido de la asignación por desempeño en condiciones difíciles, aunque en la nueva estructura se promueve que los docentes más experimentados trabajen en estas zonas.
- *Reconocimiento al ejercicio de responsabilidades profesionales adicionales a la docencia de aula en el establecimiento educacional*. Incluye la anterior asignación de responsabilidad y de la bonificación especial para los profesores encargados rurales. La nueva carrera promueve que la reciban los docentes que alcancen los tramos de desarrollo profesional más avanzados.
- *Reconocimiento de posgrados y postítulos*.

BIBLIOGRAFÍA

Banco Mundial (2010): sitio web en <http://data.worldbank.org/country/chile>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2010), sitio web en http://siit2.bcn.cl/siit/nuestropais/div_pol-adm.htm

Delannoy, F. (2000): *Education Reforms in Chile: 1980-1998: A Lesson in Pragmatism*, Country Studies, Education Reform and Management Publication Series, Vol. 1, No. 1, The World Bank, junio, en http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1099080026826/Ed_reforms_Chile_EN00.pdf

González, P. (2000): *Financiamiento e incentivos en el sistema escolar en Chile*, CEPAL Serie Políticas Sociales.

McMeekin, R. (2000): *Implementing School-based Merit Awards: Chile's Experience*, The World Bank, Education Reform and Management Publication Series, Technical Notes, Vol. III, No. 1, en http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2001/09/18/000094946_01082504044966/Rendered/PDF/multi0page.pdf

Ministerio de Educación de Chile (2008): *Marco para la Buena Enseñanza*, en <http://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>

Ministerio de Educación de Chile (2009): *Carrera profesional docente: Un desafío para Chile*.

Ministerio de Educación de Chile (2010a): sitio web de becas y créditos en http://www.becasycreditos.cl/ayudas/b_ped.html

Ministerio de Educación de Chile (2010b): *Indicadores de la Educación en Chile 2007-2008* en http://w3app.mineduc.cl/DedPublico/indicadores_educacion_detalle_ficha

Ministerio de Educación de Chile (2010c): *Folleto SNED 2010/2011. Hacia la Excelencia Académica*, disponible en http://www.sned.cl/mineduc/sned/documentos/tecnicos/Folleto_DifusionSNED.pdf

Ministerio de Educación de Chile (2010d): sitio web de la Asignación Variable por Desempeño Individual en <http://www.avdi.mineduc.cl/>

Ministerio de Educación de Chile (2010e): sitio web de la Asignación de Excelencia Pedagógica en <http://www.aep.mineduc.cl/>

Mizala, A. y Romaguera, P. (2004): *El Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño Docente (SNED) en Chile, en Maestros en América Latina: Nuevas Perspectivas sobre su Formación y Desempeño*, PREAL-BID, en <http://www.preal.org/Archivos/Bajar.asp?Carpeta=prealpublicaciones/libros&Archivo=maealnuevpersp2004.pdf>

UIS/UNESCO (2010): sitio web en <http://stats.uis.unesco.org/>

Vegas, E. (2007): *Teacher Labor Markets in Developing Countries*, en *The Future of Children Journal*, Vol. 17, No. 1, en <http://www.princeton.edu/futureofchildren/publications/journals/article/index.xml?journalid=34&articleid=83>

NORMATIVA CONSULTADA

Decreto N° 192/06

Ley N° 19.070

Ley N° 19.961

Ley N° 19.997

Ley N° 20.158

LISTA DE ACRÓNIMOS

AEP	Asignación de Excelencia Pedagógica
ATCP	Asignación por Tramo de la Carrera Profesional
AVDI	Asignación Variable por Desempeño Individual
BRP	Bonificación de Reconocimiento Profesional
CPEIP	Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas
CRUCH	Consejo de Rectores de Universidades Chilenas
IMD	Ingreso Mínimo Docente
MBE	Marco de la Buena Enseñanza
MECESUP	Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior
PADEM	Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal
PIB	Producto Interno Bruto
PSU	Prueba de Selección Universitaria
RBMN	Remuneración Básica Mínima Nacional
SAE	Subvención Adicional Especial
SIMCE	Sistema de Medición de la Calidad de la Educación
SEREMI	Secretaría Regional Ministerial de Educación
SNED	Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño
UIS	Instituto de Estadística de Unesco
UMP	Unidad de Mejoramiento Profesional
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura



Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe
Partnership for Educational Revitalization in the Americas

El Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe es un proyecto conjunto del Diálogo Interamericano, con sede en Washington, y la Corporación de Investigaciones para el Desarrollo (CINDE), con sede en Santiago de Chile.

Desde su creación en 1995, el PREAL ha tenido como objetivo central contribuir a mejorar la calidad y equidad de la educación en la región mediante la promoción de debates informados sobre temas de política educacional y reforma educativa, la identificación y difusión de buenas prácticas y la evaluación y monitoreo del progreso educativo.

La ejecución de las actividades se realiza a través de Centros Asociados de Investigación y Políticas Públicas en diversos países de la región y comprenden la realización de estudios, la organización de debates y la promoción de diálogos públicos sobre temas de política educacional y reforma educativa.

Las actividades del PREAL son posibles gracias al apoyo de la United States Agency for International Development (USAID), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Mundial, la International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA), GE Foundation, entre otros.



Inter-American Dialogue • 1211 Connecticut Ave. N.W. Suite 510
Washington, D.C. 20036 U.S.A. • Tel.: (202) 822-9002
Fax: (202)822-9553 • E-mail: iad@thedialogue.org
Internet: www.thedialogue.org & www.preal.org

CINDE • Santa Magdalena 75, Piso 10 • Oficina 1002 • Providencia
Santiago, Chile • Tel.: (56-2) 334-4302
Fax: (56-2) 334-4303 • E-mail: infopreal@preal.org
Internet: www.preal.org

