

Carrera Profesional Docente: La verdadera Deuda

Luego de las protestas de los estudiantes secundarios de 2006, el gobierno de Michelle Bachelet ha puesto un importante énfasis en el sistema de educación escolar chileno. La promulgación de la Ley General de Educación (LGE) y la actual tramitación del proyecto de ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, responden a la preocupación nacional respecto al nivel de calidad de los aprendizajes de los alumnos.

Lamentablemente la discusión sobre estos temas no ocupa hoy día la agenda sectorial debido a una nueva paralización ilegal de los profesores.

Sin duda, los proyectos de ley mencionados son un importante aporte para la mejora del sistema educativo. No obstante, ninguno de ellos tiene como objetivo variar de manera sustancial el trabajo que realizan los profesores, lo cual es una variable clave a la hora que los alumnos alcancen buenos resultados.

El gobierno ha comenzado a trabajar en un cambio profundo a la carrera profesional docente, dando un primer paso para reempla-

zar la estructura establecida por el Estatuto Docente.

Antecedentes

El Estatuto Docente, promulgado en 1991, aborda los temas relativos a la relación entre el sostenedor y los profesores de todas las dependencias educativas. Sin embargo, es sólo en el ámbito de la educación municipal donde éste impone una carrera estructurada.

Dicha carrera regula la entrada, salida, los mecanismos de remuneración y de incentivos para todos los profesionales de la educación que se desempeñan en los establecimientos municipales.

El Estatuto Docente ha sido sindicado como una de las principales trabas para el desarrollo de la educación municipal cuyo bajo desempeño influye en todo el sistema escolar. Por ello es necesario plantear una reestructuración a la carrera docente, que logre atraer a mejores alumnos a las facultades de pedagogía, que remunere de acuerdo al desempeño, al esfuerzo y al resultado de los alumnos y que premie a aquellos docentes que decidan trabajar en los sectores más vulnerables.

El Estatuto Docente ha sido calificado por diversos sectores como una de las principales trabas para el desarrollo de la educación municipal. En ese contexto, es fundamental modernizar la carrera docente.

En esta Edición:

- Carrera Profesional Docente: La verdadera Deuda
- Presupuesto 2010: ¿Cuáles son las Prioridades en Seguridad?

Cuadro N° 1
Esquema propuesto nueva Carrera Profesional Docente.

Tramo	Evaluación Docente	Prueba de Conocimientos	Reconocimiento adicional	Años de Ejercicio
Inducción			No existe	0 a 2
Desarrollo inicial	Básico			2 a 6
Desarrollo temprano	Competente	Suficiente		6 a 10
Desarrollo medio	Competente	Competente	Por docencia en áreas prioritarias, responsabilidades en la institución y/o postgrados o postítulos acreditados.	10 a 14
Desarrollo superior	Competente por 2da vez	Competente		14 a 16
	Destacado	Competente		
Desarrollo experto	Competente por 3ra vez	Destacado		16 a 20
	Destacado por 2da vez	Competente		
	Destacado	Destacado		

Fuente: Comisión Carrera Profesional Docente, MINEDUC.

Nota: La Evaluación Docente clasifica a los profesores en cuatro categorías: Insatisfactoria, Básico, Competente y Destacado. Por su parte, la Prueba de Conocimientos (AVDI) tiene cuatro categorías: No Obtiene AVDI, Suficiente, Competente y Destacado.

La propuesta gubernamental

La carrera propuesta por el Ministerio nace de un trabajo conjunto de esa cartera con el Colegio de Profesores. En ella se plantea una carrera donde los años de servicio tengan una menor importancia en la definición de los sueldos y donde, por primera vez, el desempeño de los profesores sí tendrá relevancia en los salarios.

Todo profesor, para ingresar a esta carrera, deberá tener un título profesional otorgado por una carrera acreditada, luego de ello será necesario realizar un primer año de inducción.

En líneas generales¹, la carrera contará con cinco tramos los que estarán definidos por antigüedad y los resultados de la evaluación docente de cada profesor, tal como se muestra en el Cuadro N°1.

La propuesta considera además, que los profesores destacados podrán tener una trayectoria acelerada pudiendo alcanzar en diez años el desarrollo experto.

Por otro lado, los profesores podrán retroceder hasta un tramo si obtienen malos resultados en la evaluación docente.

Los temas no abordados

Si bien es valorable que se esté discutiendo el diseño de una nueva carrera que sustituya al Estatuto Docente, es claro que en la propuesta faltan aspectos muy relevantes a la hora de pensar una estructura laboral para los profesores del sector municipal, que permita dar un salto en la calidad de la educación que ahí se entrega.

Como cualquier otra acción que se realice en el área de la educación, el objetivo debe ser que los alumnos aprendan y en el caso de una carrera docente como la propuesta, esta relación no es clara.

En general, todas las profesiones logran desarrollarse de manera adecuada sin la necesidad de carreras profesionales estructuradas. En efecto, en los establecimientos particular (tanto subvencionados como pagados) no existen carreras centralizadas, sino que cada sostenedor o establecimiento decide qué

Cuadro N° 2
Relación entre resultados Evaluación Docente y
Resultados SIMCE 4° básico.

Año	Profesores mal evaluados (básico + insatisfactorio)	Alumnos en nivel inicial SIMCE	
		Lenguaje	Matemáticas
2006	36%	40%	39%
2007	37%	40%	41%
2008	24%	35%	41%

Fuente: SIMCE y MINEDUC.

responsabilidades y cuál es el plan de incentivos y de retiro para sus profesores de manera autónoma.

A continuación revisaremos algunos de los temas que debieran ser centrales en la nueva política de administración de personal de la educación municipal, pero que no fueron abordados o que no quedan suficientemente claros en la propuesta:

1. Incentivos

Si bien la carrera propuesta presenta claros incentivos al buen desempeño (acceso a mayores sueldos, cuando se alcanzan los tramos superiores) las “presiones” no son fuertes.

La propuesta no contempla ningún mecanismo de salida –o de apoyo– en el caso de profesores que muestren un mal desempeño. Esto ha sido uno de los problemas más importantes que han tenido que enfrentar los sostenedores municipales debido a que la rigidez en la salida impide a los directivos seleccionar al equipo docente con que trabajan.

Si bien existe un motivo para mantener una buena evaluación, ya que se puede descender en los tramos por mal desempeño (aunque existe un “seguro” de ratificar por 2º vez consecutiva su posición en un tramo determinado), eso no significa la posibilidad que el sostenedor pueda acceder a recursos para capacitar o, simplemente, despedir a profesores de mal desempeño reiterado.

Tal como afirmó la investigadora del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Ana Santiago, “las políticas de incentivos que no consideren mecanismos de salida o de castigo generalmente fracasan”².

2. Evaluación Docente

La nueva carrera medirá el desempeño a través de la actual evaluación docente y en las pruebas de conocimientos sobre las asignaturas. Introducir pruebas de conocimientos como la de AEP o AVDI es un avance. Sin embargo, la evaluación docente no es un buen instrumento para medir desempeño³.

Una medida indirecta, pero que resulta ilustrativa respecto al sistema de evaluación docente es la que se muestra en el Cuadro N° 2, donde se observa cómo el porcentaje de profesores mal evaluados es consistentemente menor al porcentaje de alumnos en el nivel inicial del SIMCE. Claramente algo no concuerda.

Dentro de la evaluación que se realice a los docentes es fundamental incluir su principal *output* que es el desempeño académico de los alumnos.

Estudios recientes⁴ han demostrado que incentivos en dinero a profesores (individuales o grupales) basados en aumentos significativos de resultados en pruebas estandarizadas, son más efectivos que otro tipo de políticas como la entrega de recursos educativos (computadores, textos, etc.) o la contratación de profesores ayudantes.

Los resultados de estos estudios demostraron que las mejoras en rendimiento fueron significativas tanto en las materias evaluadas (matemáticas y lenguaje) como en otras áreas no afectas al incentivo (ciencias) y además que estos progresos, en términos de resultados, eran crecientes en el tiempo.

En Chile, ha habido avances en esta materia –como el SNED que premia a los estable-

cimientos con mejores puntajes SIMCE y que ha demostrado buenos resultados⁵. La nueva carrera docente debiera tomar esta herramienta de evaluación de manera más decidida.

3. Atracción de los mejores

Un punto central en la actual discusión es cómo atraer a los mejores egresados de educación media a la profesión docente.

La carrera propuesta no parece avanzar mucho en este sentido. Tal como está diseñada, en los primeros seis años los aumentos salariales son muy bajos a diferencia de otras profesiones similares⁶. Por otra parte, un profesional destacado podría alcanzar a los diez años de ejercicio el techo de sus remuneraciones.

Si bien los niveles de remuneraciones promedio no se han establecido de manera definitiva, la simulación que realizó el Ministerio da cuenta que al menos en los dos primeros tramos, los sueldos serán prácticamente los mismos que los que obtiene hoy un profesor de similares características. Altos salarios de entrada son un buen mecanismo para atraer a los mejores estudiantes a la profesión docente (informe McKinsey⁷).

Por otra parte, es deseable que los mejores profesores atiendan a la población más vulnerable para compensar los déficit educativos de estos últimos, sin embargo, sólo desde el décimo año de ejercicio (a partir del tercer tramo en la carrera) se incentivará a aquellos que decidan ir a trabajar en las zonas más pobres.

4. Otros aspectos relevantes

El tratamiento que tendrán los directivos, parte esencial del éxito de los establecimientos; el rol que jugará cada establecimiento en la evaluación de sus respectivos equipos do-

centes; el rol de los sostenedores municipales en la negociación salarial; el monitoreo y ajuste de variables claves como los salarios; las implicancias que tengan en el desarrollo de las facultades de pedagogía mecanismos tales como las pruebas de habilitación, son algunos de los aspectos centrales que no son abordados en la propuesta.

Comentarios Finales

El Estatuto Docente ha sido calificado por diversos sectores como una de las principales trabas para el desarrollo de la educación municipal. En ese contexto, es fundamental modernizar la carrera docente.

La propuesta del Ministerio tiene puntos positivos como la simplificación de la forma de pago a los profesores (hoy existen más de 20 asignaciones distintas), la disminución de la importancia relativa de la antigüedad y la inclusión de criterios que están relacionados al desempeño de los profesores.

Sin embargo, la propuesta tiene omisiones y problemas de diseño graves como los aquí señalados.

Por otra parte, la propuesta deja abierta la puerta a que esta carrera docente considere a todos los profesores esto es incluir a los profesores que se desempeñan en el sector particular subvencionado.

Lo anterior no tiene sentido, ya que significa restringir la autonomía y rigidizar las relaciones laborales de un sector donde nada hace pensar que dichas políticas sean necesarias. En el sector particular subvencionado los profesores están siendo permanentemente evaluados y reciben sus salarios e incentivos, y son despedidos con todas las condiciones que impone la ley. Por otro lado, pretender

imponer una única forma de evaluación y una carrera estructurada para todos los profesores del país sería un gravísimo error.

Finalmente, la discusión sobre una nueva carrera para los profesores es una oportunidad única y que no se repetirá en el corto plazo. Es de esperar que el resultado final de esta discusión permita una carrera docente que posibilite una mejora de la calidad de la educación para los alumnos que asisten a los establecimientos municipales y ello permita una mejora en todo el sistema educativo.

La propuesta del Ministerio tiene puntos positivos como la simplificación de la forma de pago a los profesores, la disminución de la importancia relativa de la antigüedad y la inclusión de criterios relacionados al desempeño de los profesores.

¹ En la página www.carreradocente.cl se puede encontrar mayor información.

² "Seminario Internacional Carrera Profesional Docente: Un desafío para Chile", organizado por el Ministerio de Educación, 14.10.2009.

³ Revisar "Hacia una verdadera evaluación docente" Temas Públicos N° 913, abril de 2009, Libertad y Desarrollo.

⁴ Muralidharan K., Sundararaman V. (2009), "Teacher Performance pay: experimental evidence from India" Working Paper, NBER, Septiembre.

⁵ Contreras et al. (2005) y Mizala y Romaguera, (2002).

⁶ Ver datos en www.futurolaboral.cl

⁷ Barber, M. y Mourshed, M. (2007), "How the world best-performing school systems come out on top" McKinsey and Company.