

# Profesión Docente en Chile: El (f)actor indispensable

Profesores efectivos en todas las  
escuelas del país: **Atraer, Formar y  
Retener**

Juan Pablo Valenzuela B.  
CIAE-Universidad de Chile

# I. La importancia de los profesores

- La evidencia internacional es concluyente que, luego del capital cultural y socioeconómico de las familias, es la calidad de los profesores la que define las oportunidades de los niños y jóvenes en cada sistema escolar (Sanders y Rivers, 1996; OECD, 2005). A nivel nacional el Panel de Expertos para una Educación de Calidad (2010) es consistente con dicha idea.
- Los profesores están entre los factores críticos de los sistemas escolares más efectivos a nivel mundial y políticas destinadas a su fortalecimiento están presentes en aquellos que están mejorando sostenidamente (McKinsey, 2008 y 2010).
- El reporte de PISA 2009 indica que entre los 5 atributos que comparten los mejores sistemas escolares están: i) **la relevancia efectiva de la educación respecto de otros desafíos nacionales**: cómo le pagan a los docentes respecto de otras profesiones? Cuán relevantes son las exigencias para ser profesor? Le gustaría a los jóvenes ser un profesor?; ii) **la calidad del sistema escolar no supera la calidad de sus docentes y equipos directivos**, pues la educación es determinada por lo que suceda en la sala de clases; iii) **todos los estudiantes se benefician de oportunidades de aprendizaje de excelencia**: *atraen a los profesores más talentosos dentro de las salas de clases más desafiantes, priorizan el gasto en aquello que permite contar con profesores de mayor calidad!*

# I. La importancia de los profesores

- Las y los profesores, no sólo condicionan los aprendizajes de los niños y jóvenes y mejoran las oportunidades educativas de los estudiantes más vulnerables (Boyd et al, 2008) -en términos de logros curriculares de los niños, los mejores profesores pueden lograr hasta 3 veces lo que logran los de baja efectividad (Hanushek, 2010)-, sino que también sus efectos tienden a generar mejores resultados en aspectos laborales, psicosociales y económicos en todo el ciclo de vida de los estudiantes que contaron con profesores de mayor calidad (Chetty, Friedman y Rockoff, 2011).
- **Por ello, el desafío principal para la mayor parte de los países es contar con profesores efectivos en todas las escuelas y para todos los niños y jóvenes. Desafío que implica atraer, formar y retener estos profesores en el sistema escolar (OECD, 2005).**
- **Esta presentación se centra en los desafíos para el sistema escolar chileno de atraer y retener.**

## II. Atraer Estudiantes Destacados a la Profesión Docente

- Un atributo asociado a un buen desempeño docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje es que los profesores hayan tenido un buen desempeño en su vida escolar (Goldhaber, 2008; Barber y Mourshed, 2008; OCDE, 2005).
- Sin embargo, como vimos previamente la formación inicial de profesores se ha caracterizado en los últimos años por: i) Por una explosiva matrícula (sólo el 2013 hay 26.000 nuevos estudiantes); ii) mayoritariamente poco selectiva; iii) desregulada; y iv) de escasa efectividad en sus programas formativos (Manzi et al, 2012).
- Por qué educación no es una profesión altamente selectiva?

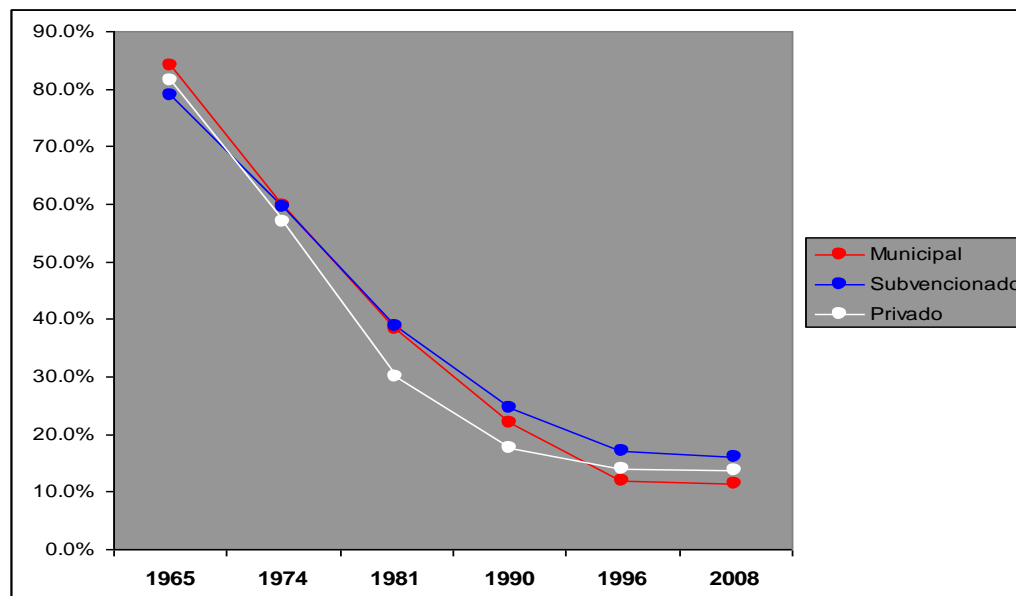
## II. ¿Por qué las carreras de la educación no son demandadas principalmente por los estudiantes de mejor desempeño?

- La evidencia comparada indica que deben ser de **alto estatus social** y **ofrecer condiciones de trabajo similares a otras profesiones** (en sus primeros años de ejercicio laboral).
- Pero antes de revisar estos dos puntos en el contexto chileno.....

**también porque es una carrera masiva:** La matrícula 2013 en carreras de la educación (26.000 estudiantes) equivale a todos los estudiantes que sacaron más de 636 puntos en la PSU. Si el punto de corte fueran 550 pts, implica que 2 de cada cinco de estos estudiantes escogiera estudiar educación.

## II. Educación tiene alto estatus social?: Percepción de los profesores sobre su profesión a través del tiempo

Figure 5. Teachers perceiving that the status of the teacher profession in different years was high, by type of school.



Source: Survey *Teacher Profession in Chile* – Center for Advanced Research in Education, 2009.

Teachers' answer to the question "We want to know if you consider that the status of the teacher profession has changed over the years. For each mentioned year, estimate what the teachers' status was at that time" (answers "high" and "very high").

## II. Educación tiene alto estatus social?: Percepción de los profesores sobre su profesión respecto de otras actividades laborales

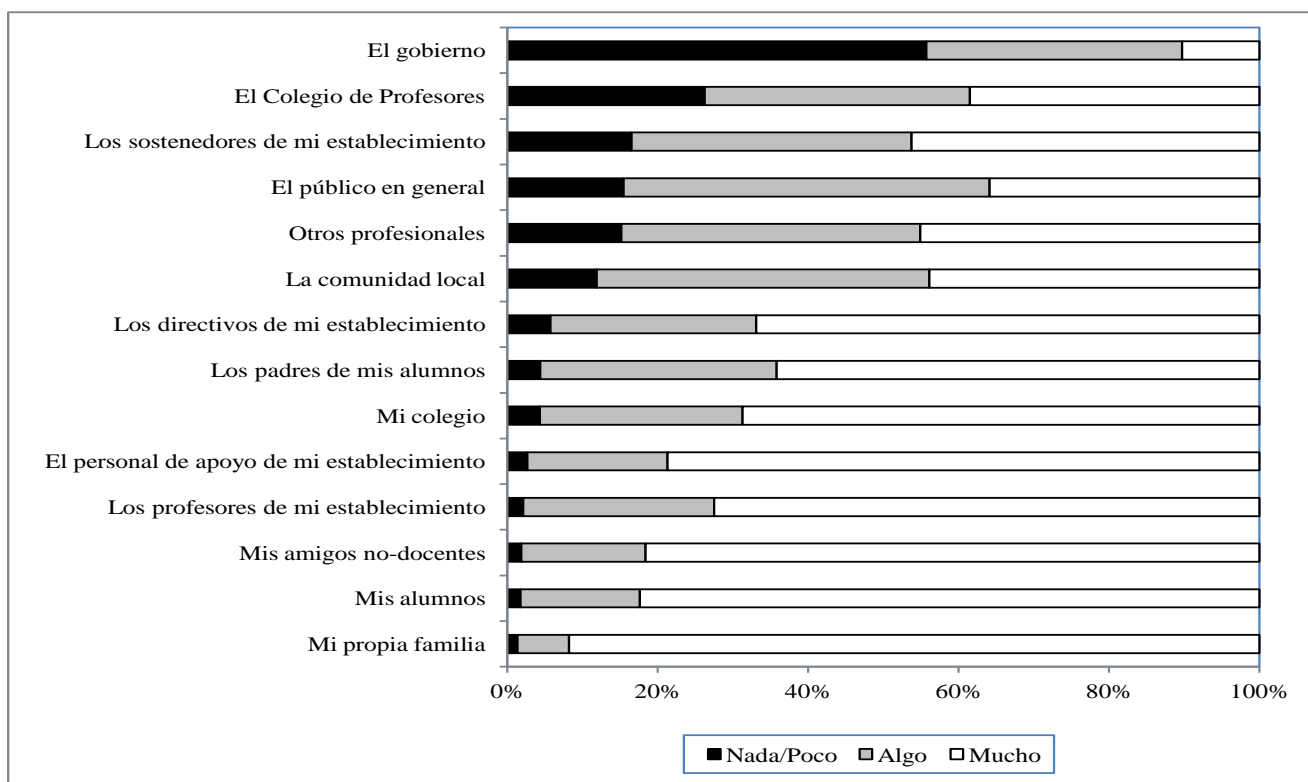
Tabla 2. Estatus de diferentes profesiones y ocupaciones calificadas, según la percepción de los docentes. (Respuestas a la pregunta: “Indique el estatus que usted considera que tienen las siguientes profesiones de acuerdo a una valoración de 1 a 10 (1=muy bajo, 10=muy alto)”. Las categorías corresponden a “Bajo” para puntajes 1-3; “Medio” para 4-7 y “Alto” para 8-10).

Profesión o actividad	Nivel de Estatus		
	Alto	Medio	Bajo
Médicos	94,4	4,8	0,8
Jueces	85,4	12,0	2,6
Empresarios	78,4	20,0	1,5
Abogados	73,9	24,6	1,4
Ingenieros Comerciales	72,9	25,7	1,4
Veterinarios	49,1	48,0	2,9
Enfermeras	41,7	54,4	3,9
Periodistas	41,6	53,6	4,8
Entrenadores de Fútbol	38,7	48,1	13,2
Directores de Liceos	35,3	60,5	4,2
Tecnólogos Médicos	30,3	63,6	6,1
Diseñadores Industriales	28,4	65,7	5,9
Directores de Escuelas Básicas	26,1	67,5	6,4
Profesores de Educación Media	20,6	67,7	11,7
Carabineros	15,9	61,3	22,8
Asistentes Sociales	15,8	75,5	8,7
Profesor de Educación Básica	15,7	65,2	19,0
Contadores	15,5	71,9	12,7
Actores	15,4	71,9	12,7
Técnicos Eléctricos	6,4	66,3	27,4
Bibliotecarios	4,8	57,7	37,6

Fuente: Encuesta *Profesión Docente en Chile*. Núcleo Mileno: La Profesión Docente en Chile, 2009.

## II. Educación tiene alto estatus social?: Percepción de los profesores sobre el respeto de otros actores a su profesión

Figura 1. Percepción de los docentes acerca de cuánto diferentes grupos les respetan en términos profesionales. (Respuesta a la pregunta: “Por favor, indique hasta qué punto se siente respetado profesionalmente por cada uno de los siguientes grupos”).



Fuente: Encuesta *Profesión Docente en Chile*. Núcleo Mileno: La Profesión Docente en Chile, 2009.



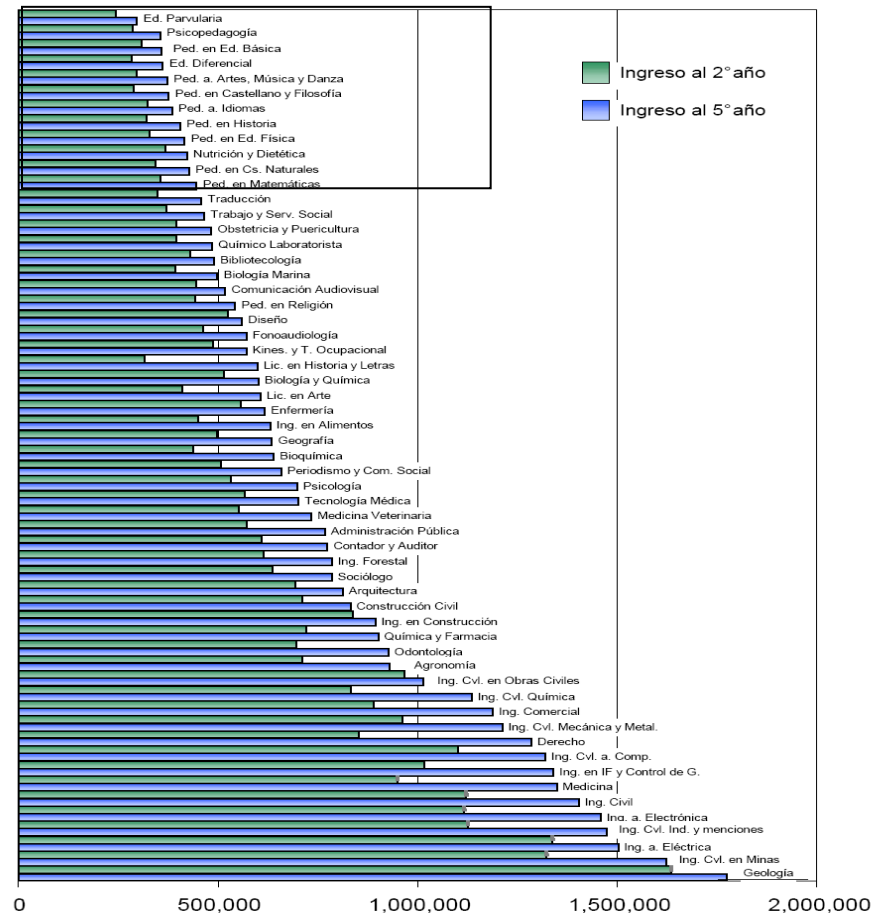
## II. Educación tiene alto estatus social?: Remuneraciones Adecuadas

- **Remuneración inicial debiese ser comparable con otras profesiones (mucho más relevante que progresión de los salarios)**: En Chile, controlando por observables el salario por hogar de los docentes es similar al de otros trabajadores Mizala & Romaguera, 2004; considerando sólo a los profesionales, el salario por hora de los docentes es 60% que el resto de las profesiones Valenzuela & Bellei (2009).

## II. Condiciones de Trabajo: Remuneraciones de los Docentes Chilenos

La profesión peor pagada desde el primer año de trabajo, trayectoria relativamente plana en términos absolutos, con brechas crecientes en el tiempo

Figura 1: Ingreso promedio mensual para 58 carreras universitarias (al 2° y 5° año pos titulación). (pesos de 2004)



Fuente: Futuro Laboral (2004).

## II. Incremento de salarios promedio pero importante brecha relativa a otras profesiones (~60%)

**Tabla N° 4**  
**Profesionales Hombres: Todos los profesores**  
**Comparación de salarios-hora de los docentes respecto de los profesionales no-docentes (%)**

Años de Escolaridad	Experiencia potencial en años											
	5			10			20			30		
	1994	2003	2006	1994	2003	2006	1994	2003	2006	1994	2003	2006
16	44.6	88.2	64.7	45.6	74.3	64.0	47.5	60.9	64.9	49.2	60.6	69.2
17	33.9	80.4	56.8	34.8	67.7	56.2	36.3	55.5	56.9	37.5	55.3	60.8

Fuente: Estimaciones propias basadas en CASEN.

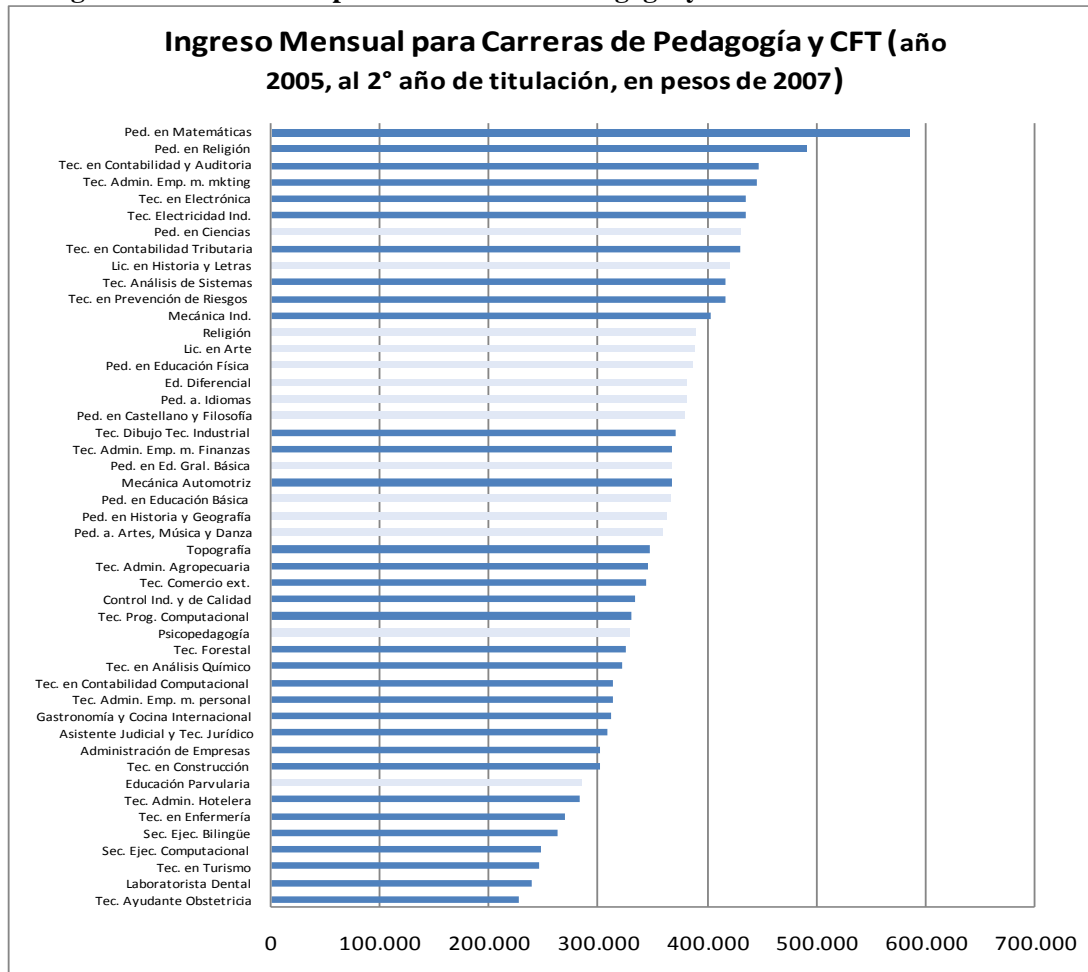
**Tabla N° 7**  
**Profesionales Mujer: Todas las profesoras**  
**Comparación de salarios-hora de las docentes respecto de las profesionales no-docentes (%)**

Años de Escolaridad	Experiencia potencial en años											
	5			10			20			30		
	1994	2003	2006	1994	2003	2006	1994	2003	2006	1994	2003	2006
16	66.3	95.5	100.9	63.2	95.5	88.7	61.2	92.5	76.2	64.5	85.8	75.6
17	63.5	76.7	83.5	60.5	76.7	73.4	58.6	74.3	63.1	61.8	68.9	62.6

Fuente: Estimaciones propias basadas en CASEN.

# .....por el contrario, Pedagogía entrega remuneraciones similares a Carreras Técnicas de 2 años

**Cuadro N°3**  
**Ingreso Bruto Mensual para Titulados de Pedagogía y de Centros de Formación Técnica**



## II. ¿Las bajas remuneraciones se explican por el bajo valor del salario por hora?

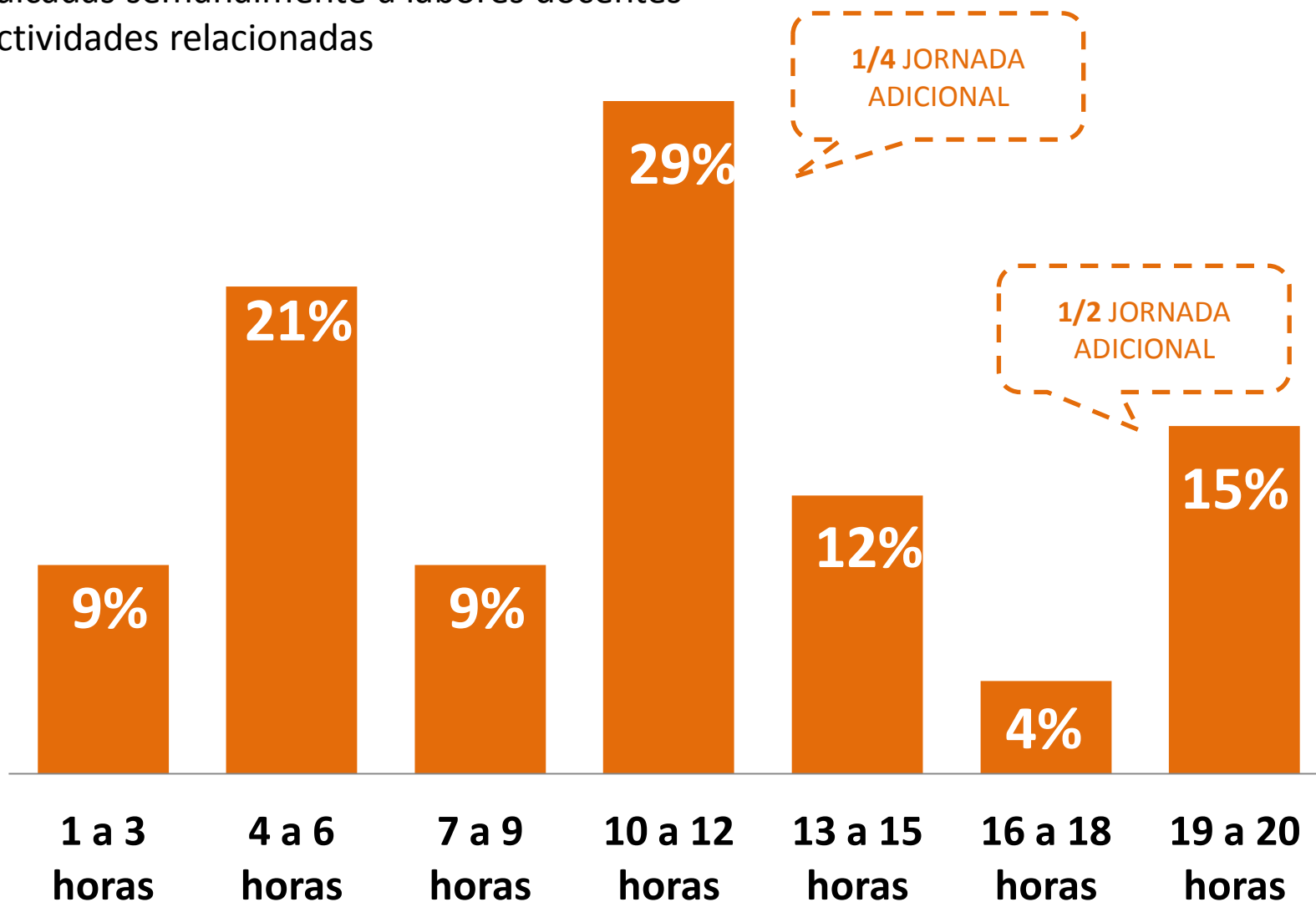
**No solamente, también por un alto porcentaje de contratos parciales!**

- Para el sector municipal y particular subvencionado, la remuneración mínima nacional está en cerca de \$500.000 mensuales (para contratos de 44 horas), a lo cual se agregan diversas asignaciones, incentivos individuales y colectivos, y bonos institucionales (los cuales se pagan en proporción a las horas de contrato).
- Sin embargo, el contrato promedio del sector es de 32 horas semanales. En 2011 sólo 27,1% de los docentes del país (Estadísticas 2011, MINEDUC) tenía contratos de 44 (en el 2000 era 31,9%), mientras que 32,4% tenían 30 o menos horas (muy frecuente entre los profesores que ingresan a la profesión!).
- Para la mayor parte de los profesores no es posible trabajar en otro establecimiento (menos del 8% de ellos lo hace).
- A ello se suma que las actividades no lectivas (sólo 25% del contrato en Chile, vs 40%-50% en países de Europa y OECD) deben ser subsidiadas por los propios profesores! : El costos de la docencia es subsidiada por los profesionales de la educación!



# Horas NO remuneradas

Dedicadas semanalmente a labores docentes y actividades relacionadas



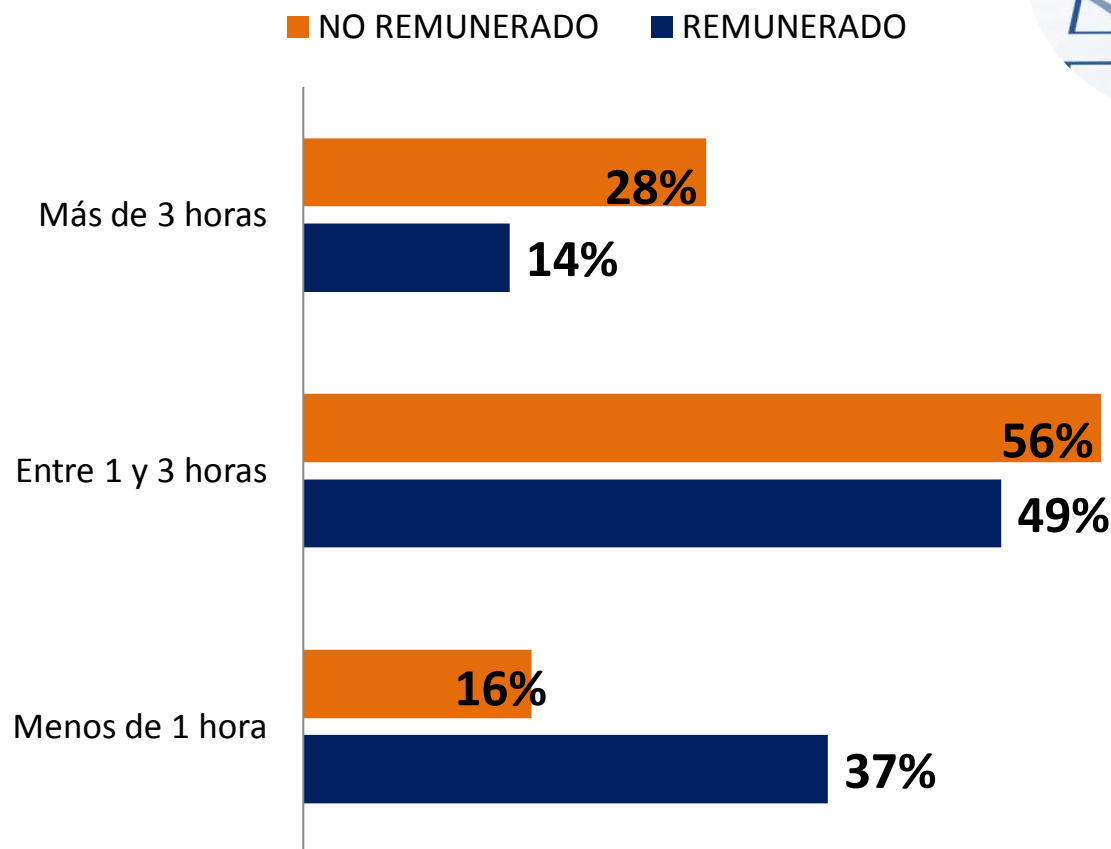


# Distribución del Tiempo

## Planificación, preparación de clases y corrección de pruebas



Dedicación semanal

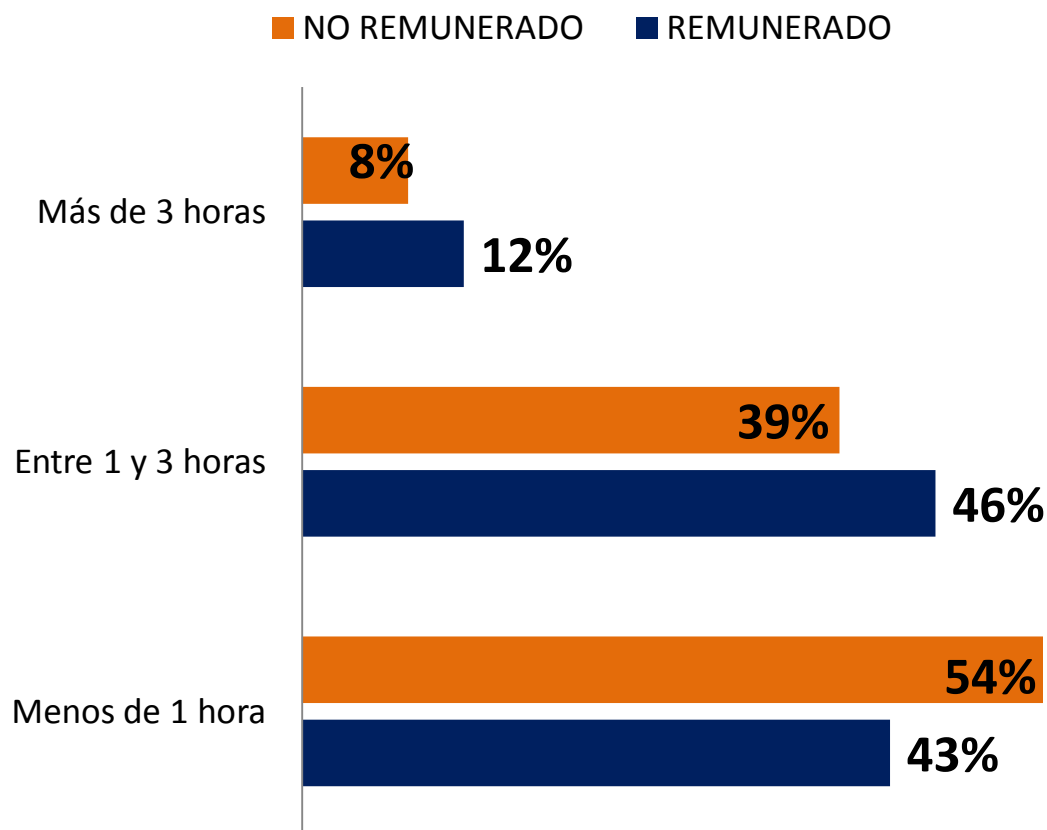


# Distribución del Tiempo

## Atención a alumnos y apoderados, actividades de orientación, manejo de comportamiento



Dedicación semanal



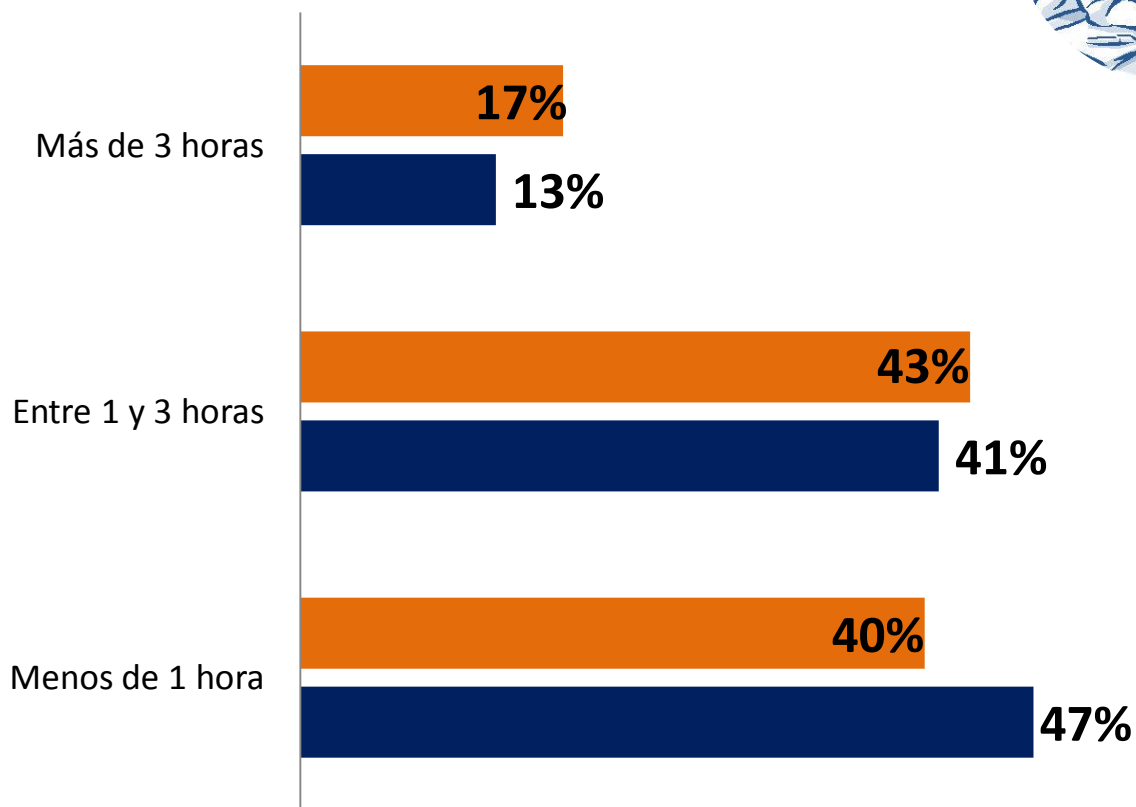


# Distribución del Tiempo

## Capacitación y trabajo con colegas en temas de enseñanza/ aprendizaje

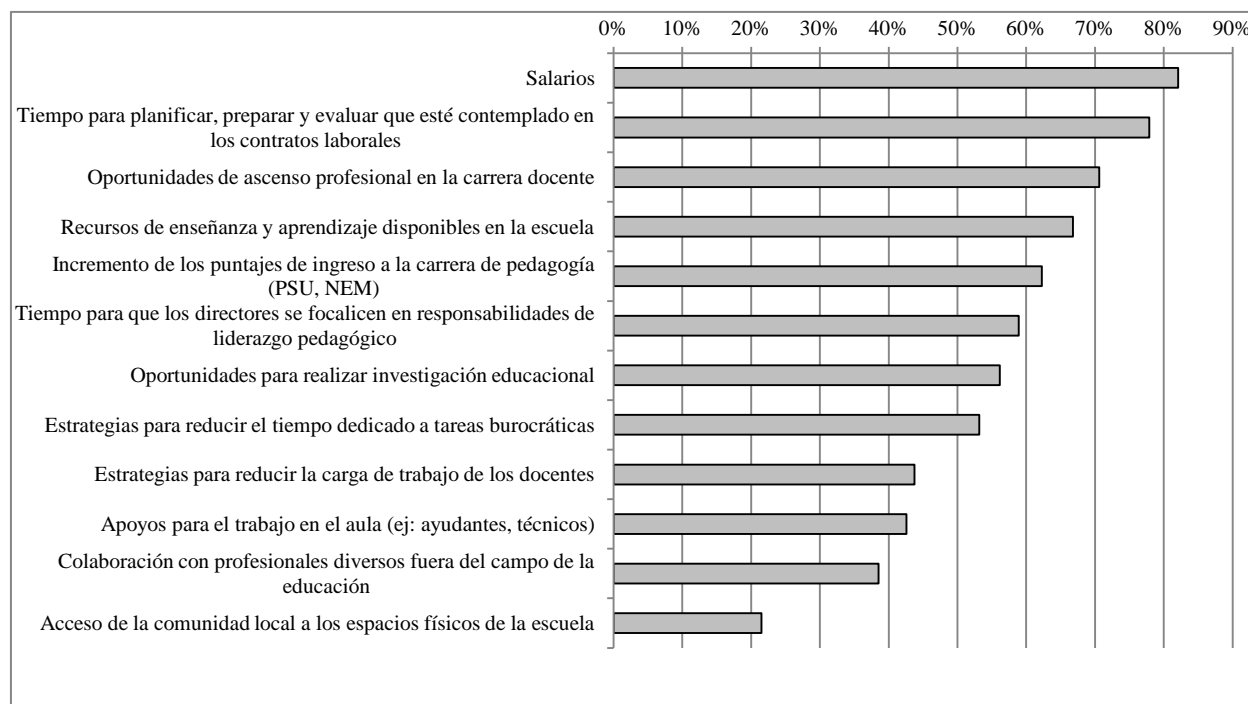
■ NO REMUNERADO ■ REMUNERADO

Dedicación semanal



## II. Sugerencias de los Profesores para Mejorar el Estatus de la Profesión

Figura 6. Principales factores para mejorar el estatus de la profesión docente (porcentaje de profesores que consideran que tal factor tendría un “muy positivo efecto para aumentar el estatus profesional docente”).



Fuente: Encuesta *Profesión Docente en Chile*. Núcleo Mileno: La Profesión Docente en Chile, 2009.

Nota: la pregunta tenía cinco alternativas de respuesta: muy negativo, negativo, neutral, positivo y muy positivo.

## II. Prioridades Coherentes en Toda la Profesión

Tabla 6. Principales factores para mejorar el estatus de la profesión docente, según tipo de establecimiento en que los docentes trabajan (porcentaje de profesores que consideran que tal factor tendría un “muy positivo efecto para aumentar el estatus profesional docente”).

	Tipo de establecimiento		
	Público	Privado subvencionado	Privado no subvencionado
Ingresos	79,6	82,8	88,5
Tiempo para planificación, preparación y evaluación	76,2	80,6	74,5
Oportunidades de promoción en la carrera profesional	69,7	71,5	70,7
Recursos para la enseñanza y el aprendizaje disponibles en el establecimiento	66,4	68,0	63,5
Mayores requisitos de entrada a la carrera (notas, puntajes en las pruebas nacionales)	62,6	61,6	63,8
Más tiempo para el director para actividades de liderazgo pedagógico	56,8	60,9	59,3
Aumentar las oportunidades para realizar investigación en educación	53,4	58,5	57,4
Estrategias para reducir la carga administrativa de los profesores	54,6	51,5	53,7
Apoyo al trabajo en la sala de clases	42,2	43,5	40,8
Estrategias para reducir la carga de trabajo de los profesores	45,6	41,2	46,3
Colaboración con profesionales de otros campos	35,4	41,5	39,4
Hacer las instalaciones de las escuelas disponibles para la comunidad	20,3	22,0	24,4

Fuente: Encuesta *Profesión Docente en Chile*. Núcleo Mileno: La Profesión Docente en Chile, 2009.

## II. Evolución en la Valoración Social: ¿Qué dicen los jóvenes?

- EligeEducar y Adimark han preguntado en dic 2009 y dic 2011 sobre el interés de estudiar carreras de educación (jóvenes de 18-24 años): en 2009: 38% crece en 2011 a 59% (En NSE ABC1: pasa desde 37% a 50%).
- Sin embargo, no es un problema de valoración social sino que de perspectivas laborales: Mientras el Índice de Valoración Social (máx 100 puntos) pasó desde 66 a 75 entre 2009-2011, el de Perspectivas Laborales pasó desde 47 a 43 en el mismo periodo.

# **III. Retención de los Profesores en el Sistema Escolar: Cómo le va a Chile?**

# III. Efectos de una baja retención de nuevos profesores

- **Sobre movilidad en la carrera profesional de los profesores neófitos:**
  - Desde fines de los 90s muchos países identifican como problema el abandono temprano de profesores que recién ingresan a la profesión (Xaba, 2003; OECD, 2005, OECD 2011)
  - Tasa general de abandono anual <3% Japón, Corea, Singapur, Ontario e Italia; 6%+ Bélgica, Israel, Suecia, Inglaterra, Estados Unidos: jubilación explica ~30% retiro
  - Retiro temprano de nuevos profesores 10% anual en Inglaterra/Estados Unidos, en algunas ciudades y Estados ~20% anual. 40% antes de los 5 años en USA y UK.
- **Sobre movilidad en la carrera profesional de los profesores neófitos:**
  - Múltiples efectos del retiro temprano:
    - Enorme presión por mayor oferta de nuevos profesores: **OBLIGACION DE SER UNA CARRERA MASIVA!**
    - Altos costos de búsqueda, selección y apresto de nuevos docentes;
    - Reduce las posibilidades de éxito de las reformas nacionales/locales y las estrategias internas para su implementación y sustentabilidad
    - Las escuelas necesitan profesores que puedan lograr aprendizajes relevantes en todos sus estudiantes. En Estados Unidos se indica que los profesores más efectivos son los que más tempranamente abandonan las escuelas (Johnson et al, 2012).
    - Estudiantes pierden profesores que acumulan experiencia, lo cual afecta efectividad en los aprendizajes, lo cual afecta en mayor medida a los estudiantes de colegios más vulnerables y con mayores dificultades de aprendizaje (OCDE, 2005; Murnane y Olsen, 1990; Stinebricker, 2001; Dolton y Van der Klaauw, 1999; Goldhaber et al, 2009; Ronfeldt et al, 2012)
    - Mayores costos entre los establecimientos más vulnerables: reemplazar un profesor de alta calidad implica 1/11 contratos (The Next Teacher Project, 2012), en un establecimiento promedio es de 1/6.

### III. ¿Qué sucede en el sistema escolar chileno?

- En Chile, al igual que en Estados Unidos e Inglaterra, entre el 6%-8% de los profesores se retira cada año, la mayor parte de ellos a una edad temprana. Mientras que en Ontario, Finlandia, Corea o Singapur es menor del 3% (Darling-Hammond & Rothman, 2001; OECD, 2005): en los primeros cada profesor trabaja en promedio 14 años, en los segundos 35!
- En Chile también la retención de los profesores es mayor entre las escuelas que son más efectivas y tienen trayectorias sistemáticas de mejoramiento (independiente de su NSE), lo cual también ocurre en Estados Unidos o Inglaterra. Aunque los profesores con mejores credenciales tienden a moverse hacia escuelas de mayor NSE y de mejores resultados promedio (Boyd et al, 2009)
- Mayor dificultad de atraer y retener docentes con mejores credenciales en las escuelas más vulnerables (Cabezas et al, 2013; Meckes y Bascopé, 2010)

# III. Resultados: Abandono de profesores neófitos 2000-2009

- Alta tasa de abandono al 1er año a comienzos de la década (9%-12%) similar al promedio de Inglaterra y Estados Unidos
- Se acrecienta hasta 18%-20% al 1er año en 2005-2008 (similar a situaciones más extremas en USA Boyd et al, 2005; Goldhaber et al, 2009)
- Lo mismo sucede en los primeros 3 años (desde 22% a 38%-39%)
- Para periodos más largos: Cohorte 2000: +50% antes del 8º año
- Chile entre países de mayor deserción temprana neófitos
  - También crítico porque existe presión por +docentes debido a nuevos programas (alta presión en programas de FID)



# III. Resultados: Abandono de profesores neófitos 2000-2009

**Tabla 3. Tasa acumulada de retiro de nuevos docentes de acuerdo a año de ingreso a la profesión y ciclo laboral**

Año Entrada	Porcentaje de Docentes Entrantes que se Retiran a partir del fin del año (porcentaje acumulado):								
	1o	2o	3o	4o	5º	6o	7o	8o	9º
2000	9%	22%	22%	35%	40%	45%	49%	53%	56%
2001	20%	20%	35%	40%	45%	49%	52%	55%	
2002	1%	20%	28%	36%	41%	46%	49%		
2003	31%	31%	31%	41%	45%	48%			
2004	12%	23%	30%	36%	40%				
2005	19%	31%	38%	43%					
2006	22%	32%	39%						
2007	20%	30%							
2008	18%								

Dado que pesquisa de datos de 2002 y 2003 presentan incompatibilidades con otros años, los resultados para los profesores que ingresaron al sistema entre 2001-2003 presentan errores y deben ser considerados con cautela.

# III. Resultados: Abandono de profesores neófitos 2000-2009

- Mayor tasa de retiro entre profesores hombres
- Mayor en educación media que en educación básica y educación especial
  - Incluso tiende a disminuir en últimos años en educación básica
- **Bastante homogénea la tasa de retiro por dependencia institucional** (incluyendo colegios particulares pagados): aunque en cohorte 2000 era menor en PP vs M y PS y algo mayor en cohortes recientes entre municipales que privados (similares PS y PP)
- Incremento en segunda mitad de la década es generalizado en todos los grupos
- Tasa de deserción ya era bastante elevada en la cohorte del 2000 (40% o más de los profesores que finalizaban su 5º año de trabajo no regresarían)
- **Sector privado contrata al 70%-75% de todos los nuevos docentes!:** Nuevas políticas hacia los docentes deben reconocer esta condición

### III. Por qué los profesores se retiran anticipadamente de las escuelas?

- **Precarias condiciones de trabajo:** hacen los trabajos difíciles, desagradables e incluso inseguros.
  - Estas precarias condiciones se refieren a: clima de trabajo (y con los estudiantes), la actitud de los colegas, el bajo apoyo de la comunidad y de los directivos, la cultura escolar, el tiempo disponible (Johnson et al, 2012).
  - Más importantes las condiciones sociales de trabajo que las materiales o de infraestructura.
- **Débil liderazgo escolar:** Esta sería la principal razón del abandono escolar. Se refiere a la efectividad de los directores, pues determina la calidad y confianza entre los docentes (Ladd, 2011; Johnson et al, 2012).
  - Estos afectan la cultura de la escuela (problemas de disciplina escolar), la autonomía de los docentes, el tipo de liderazgo y apoyo que se presta a los docentes en su trabajo (crítico el apoyo a los docentes al ingresar a la escuela), así como el desarrollo de estrategias de cooperación entre docentes y con directivos.

### III. Por qué los profesores se retiran anticipadamente de las escuelas?

- **Escasos incentivos adecuados para una carrera profesional:** Inadecuados salarios, insuficientes beneficios, bajo estatus social, insuficientes recursos de apoyo son mencionados como factores críticos (MetLife, 2006).
  - A su vez, Carreras Planas (en ingresos) generan incentivos para el retiro temprano (más aún entre los hombres); tensiones entre profesores de diversas edades.
  - Para profesionalizar la carrera docentes es indispensable: incrementar el prestigio de los profesores; autonomía; compensación adecuada y responsabilidad por los resultados (Schleicher, 2012).
- **NECESARIO PERO NO ES SUFICIENTE MEJORAR LOS SALARIOS e INCREMENTAR LAS HORAS NO LECTIVAS**

## IV. Principales Políticas en Desarrollo para Atraer y Retener Profesores Efectivos en Chile

*(Adicionales a las de formación inicial y continua vistas previamente)*

- Concursabilidad de Directores en Establecimientos Públicos (e incremento de sus remuneraciones).
- Flexibilidad en el uso de los recursos SEP (programa de MMUS\$900 anuales).
- Modificación en los montos de AEP, condiciones de aprobación y 40% de incremento adicional en establecimientos con >60% estudiantes prioritarios (con topes mensuales de \$150.000 y \$210.000).
- Sin embargo, principal reforma para responder a los dos desafíos planteados están contenidos en el Proyecto de Ley de Carrera Profesional Docente (febrero 2010 sin mayores avances en el Congreso Nacional)

## IV. Contenido del Proyecto de Ley

- Impone mayores exigencias para ejercer como docente en establecimientos con financiamiento público (i. haber rendido PSU; ii. Aprobar examen de excelencia profesional docente; iii. Para profesores titulados provenir de un programa acreditado)
- Afecta a todos los nuevos docentes que se incorporan al sector municipal (los antiguos pueden decidir cambiarse al nuevo esquema). Existen cuatro escalafones en donde se avanza en función de una prueba de conocimientos y habilidades y de mínimos de experiencia acumulada.
- Las remuneraciones están en base al escalafón, antigüedad y bonos locales (basados en una evaluación local): en promedio se espera un incremento de 29% de las remuneraciones (aunque una caída para los profesores del nivel inicial y 61% mayor para los del nivel más alto).
- Se otorga alta flexibilidad para el despido de docentes por parte del director (con apoyo de sostenedores)
- La carrera no es obligatoria para el sector particular subvencionado, pero los sostenedores recibirán similar monto que los municipales, pues la reforma se financia vía incremento de la subvención regular.
- Se incrementan las horas no lectivas en 2 (acercándose al 30% de la jornada)

## V. Propuesta de Políticas Prioritarias para Atraer y Retener Profesores Efectivos en el Sistema Escolar

- Perfeccionar el Proyecto de Ley que está en el Congreso Nacional en al menos :
  - Los alcances debiesen llegar a todos los profesores que trabajen en establecimientos con financiamiento público (REFORMA SISTEMICA Y QUE RECONOZCA RELEVANCIA DEL SECTOR PRIVADO EN POLITICAS DE PROFESORES)
  - Debe incluir a las profesionales de educación inicial de los establecimientos (RELEVAR IMPORTANCIA DE EDUCACION INICIAL)
  - Financiamiento no debiese ser vía subsidio a la demanda, sino que transferencia condicionada para la implementación de la ley –tal como operan los diversos bonos e incentivos para docentes en la actualidad- (REFORMA FINANCIADA, SUSTENTABLE Y CON RECURSOS ADICIONALES SOLO DESTINADOS A FORTALECER LOS PROFESORES DEL PAIS)
  - Fortalecer el rol de directores (y equipo directivo) en las funciones de liderazgo pedagógico y no un foco en las decisiones administrativas de renovación y término contractual
  - Incrementar las horas no lectivas de 2 a 4 y preparar las condiciones para ampliar en el mediano plazo hasta 40% del total de horas contratadas
  - Cerrar completamente la brecha de remuneraciones durante su implementación

## V. Propuesta de Políticas Prioritarias para Atraer y Retener Profesores Efectivos en el Sistema Escolar

- Las remuneraciones definidas centralmente debiesen considerar (competencias profesionales –etapa alcanzada-; antigüedad y vulnerabilidad del establecimiento). También se pueden considerar otras condiciones laborales para aquellos que trabajan en escuelas vulnerables (eg.tiempo no lectivo, programas de capacitación especializada) (INCENTIVAR UNA DISTRIBUCION MAS EQUITATIVA DE LOS DOCENTES EN ESTABLECIMIENTOS VULNERABLES)
- Establecer contratos para los profesores que ingresan a la carrera por primera vez de 44/40 horas (parte de las cuales debiesen ser formativas) y por un monto que haga atractivo el inicio profesional al interior de los establecimientos escolares.
- Exigir similares requerimientos a docentes sin título profesional para ejercer en el sistema escolar (LGE permite que en enseñanza media licenciados puedan ejercer en forma regular).

(para más detalles ver Propuestas para una Carrera Docente, Alvarez et al, 2012)



# V. Propuesta de Políticas Prioritarias para Atraer y Retener Profesores Efectivos en el Sistema Escolar

## Dos Principios

- La aprobación de una Carrera Profesional Docente, como la indicada previamente, debiese ser la principal reforma de los próximos años, concentrando parte relevante de los nuevos recursos financieros para el sistema escolar: **“el financiamiento debiese cambiar su foco desde una señal al sostenedor a uno que prioriza el poder contar con docentes efectivos en todo el sistema escolar”**. (Costo entre 0,8% - 1% PIB)
- Esta reforma no debiese ser considerada como complementaria a un incremento sustantivo de la subvención regular, puesto que las principales modificaciones a la subvención regular sólo debiesen concentrarse en hacer factible el término del financiamiento compartido.

## V. Propuesta de Políticas Prioritarias para Atraer y Retener Profesores Efectivos en el Sistema Escolar

### Estrategias Complementarias (Asegurar buenas condiciones sociales de trabajo y coherencia de las reformas)

- **Fortalecer Equipos Directivos:** Se hace indispensable fortalecer el programa de selección de directores en escuelas públicas con acciones de apoyo y seguimiento en su trabajo en las escuelas y liceos, así como también avanzar en implementar mecanismos de evaluación de su desempeño, tanto en el sector público como particular subvencionado.
- **Regular la Entrada de Nuevos Establecimientos Educativos:** Asegurar que éstos sean de altos estándares de calidad, especialmente si atienden a estudiantes de mayor vulnerabilidad.
- **Desarrollar un Programa de Fortalecimiento de Establecimientos Públicos de Excelencia:** destinado a potenciar aquellas escuelas y liceos públicos de alta calidad, los cuales pueden ser ampliados y servir de soporte a otros que se vayan integrando a una red más amplia.
- **Articular adecuadamente las iniciativas** destinadas a: Mejoramiento de la Formación Inicial; Carrera Profesional Docente; Apoyo a Escuelas y Equipos Directivos, de tal forma que éstas sean efectivas y consistentes dinámicamente en mejorar la calidad y equidad de la educación que alcanzan los niños y jóvenes chilenos (debiésemos observar también una mayor retención, mejores atributos de los nuevos estudiantes de pedagogía y menores requerimientos de matrícula en dichas carreras).