

OPINIÓN EDUCACIÓN 2020 SOBRE PROYECTO DE LEY DE CARRERA DOCENTE

El proyecto de ley “Sistema de promoción y desarrollo profesional del sector municipal”, responde al protocolo de acuerdo suscrito por el Gobierno con parlamentarios de la Concertación y de la Alianza en enero del 2011.

Este proyecto tiene el inmenso valor de referirse a un elemento central para mejorar la educación: La profesión docente.

Educación 2020 ha sostenido con fuerza que la carrera docente es, sin duda, indispensable para una educación de calidad. Los profesores son la clave para mejorar la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los alumnos. Será imposible que Chile logre dar el salto si es que no conseguimos tener a los mejores, a los más motivados y preparados dentro de la sala de clases y a cargo de los establecimientos.

Haciéndose cargo de esta evidencia, el proyecto en sus fundamentos plantea como propósito, tener a las personas más talentosas ejerciendo la profesión docente para avanzar en asegurar un sistema escolar de calidad y equidad. Es decir, que TODOS los estudiantes de Chile tengan mejores oportunidades de desarrollo.

Para esto el proyecto propone –respaldado por la evidencia mundial- la necesidad de atraer a los mejores a la carrera docente, dándole mayor valoración y prestigio social a la profesión. Desde este objetivo se realizan diversas propuestas para que la carrera docente sea más atractiva, exigente y desafiante.

Educación 2020 valora el esfuerzo del gobierno al enviar este proyecto de ley que constituye una oportunidad histórica para mejorar la calidad de la educación. Más allá de los serios reparos que presentaremos en este documento, a juicio de esta Fundación, el proyecto enviado por el Gobierno constituye un buen piso para iniciar un debate ineludible.

OPINIÓN Y PROPUESTAS SOBRE PROYECTO DE LEY

A continuación se presentan seis temas que a juicio de Educación 2020 deben abordarse y mejorarse durante el debate legislativo para lograr los propósitos del proyecto:

1. Incluir a colegios particulares subvencionados en el sistema de desarrollo docente.
2. El proyecto de ley debe resguardar que los recursos sean destinados para la contratación de docentes de mejor desempeño.
3. Resguardar que existan competencias directivas para ejercer las atribuciones estipuladas por el proyecto.
4. Perfeccionar los mecanismos de exigencia para ejercer la profesión docente en el sector subvencionado
5. Perfeccionar los mecanismos de incentivos para atraer a los mejores a la carrera docente.
6. Incorporar nuevos actores a la carrera docente.

1. INCLUIR A COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS EN SISTEMA DE DESARROLLO DOCENTE

La iniciativa del gobierno propone incorporar al sector subvencionado en este proyecto:

- Aumentando su subvención por estudiante de la misma manera que al sector municipal.
- Exigiendo contratación de profesionales que hayan rendido PSU, que provengan de carreras acreditadas y que hayan logrado el examen de habilitación.

El proyecto no incluye a los profesores del sector particular subvencionado en el sistema de promoción y desarrollo, lo que deja a criterio del sostenedor gastar, o no, los recursos adicionales en procesos de evaluación y de perfeccionamiento rigurosos para sus profesores e incremento de remuneraciones.

Opinión de Educación 2020:

Una de las consecuencias más graves de **no resguardar** que los establecimientos particulares subvencionados **usen su aumento de subvención en desarrollo docente** es, además de no asegurar la calidad de los profesores, que lo hagan para expandir sus establecimientos. ¿Por qué sería grave esta situación?

Peligro de extinción de sector Municipal

En un escenario de caída de matrícula municipal que está tensionando financieramente a este sector, lo que ocurrirá es que en los municipios el aumento de recursos serán usados para pagar la carrera docente y los nuevos compromisos mientras, que es altamente probable que muchos sostenedores particulares subvencionados la usen para seguir expandiendo este sector, incluso en escuelas de tamaño subóptimo, obviamente en desmedro de la Educación Pública. El Panel de Expertos sobre Educación Pública, presidido por el hoy Ministro Beyer, propuso delimitar una cota mínima al tamaño de nuevas escuelas. Esta propuesta no ha sido hasta hoy acogida. Si no se regula este aspecto, este proyecto podría incluso acelerar la desaparición de la Educación Pública y con ello la desaparición de la nueva Carrera Docente.

Se argumenta que los establecimientos particulares subvencionados subirán salarios con el tiempo para evitar la fuga de docentes al sector municipal, sin embargo en el escenario descrito anteriormente, podrían bastar algunos años para que desaparezca casi completamente el sector municipal, por lo que este argumento no se sostiene.

Rol de control de Agencia de Calidad y Superintendencia

Se argumenta también que la gestión de los particulares subvencionados será fiscalizada y monitoreada por la Agencia de Calidad y la Superintendencia.

Si estas dos instituciones fueran suficientes para supervisar que el aumento de las subvenciones se use para desarrollo docente, pierde valor el proyecto presentado, además de no entenderse porque no se aplica el mismo principio a los municipales.

Los colegios particulares subvencionados, al ser en gran parte instituciones con fines de lucro pueden gastar los recursos de la subvención a su arbitrio y no necesariamente para el mejoramiento del aprendizaje de sus estudiantes. Bajo esta forma legal, la superintendencia es poco lo que podría fiscalizar en cuanto al deficiente uso de los recursos.

Por su parte la Agencia de Calidad establece en sus procesos un apoyo de 4 a 5 años antes de cerrar un colegio. El uso inefectivo de los nuevos recursos sería sancionado a bastante largo plazo y dejando pasar varias generaciones sin aprender lo que deberían.

Propósito del proyecto: que TODOS los niños tengan profesores talentosos

El 43% de docentes que trabajan en el sector particular subvencionado, que educan al 57% de los estudiantes, no entran al sistema de promoción y desarrollo. Esto tiene como consecuencia que miles de docentes sigan ejerciendo su profesión en las aulas sin que estemos seguros de su talento para enseñar. Es grave entregar un cheque en blanco para aquellas escuelas del sector particular subvencionado que no han demostrado tener buenos resultados, pudiendo no lograrse el propósito del mensaje presidencial de “asegurar y promover la presencia de docentes efectivos en las aulas es clave para construir un sistema educativos de calidad para TODOS los niños y jóvenes cualquiera sea su origen”.

Educación 2020 propone:

- a) Que la ley deje establecido el mecanismo de monitoreo y fiscalización de los recursos adicionales en DESARROLLO DOCENTE y que no se permita que la subvención adicional sea destinada a otros fines.
- b) Los establecimientos particular subvencionados, especialmente aquellos de malos rendimientos, deben presentar su sistema de evaluación y desarrollo a alguna entidad que supervise y apoye la calidad de este proceso.

2. EL PROYECTO DE LEY DEBE RESGUARDAR QUE LOS RECURSOS SEAN DESTINADOS PARA LA CONTRATACIÓN DE DOCENTES DE MEJOR DESEMPEÑO.

La iniciativa presentada por el Gobierno aumenta el salario, sobre todo para aquellos profesores que obtengan buenos resultados en el nuevo sistema de evaluación docente propuesto por el proyecto.

En este sentido, la nueva carrera docente contempla un sistema de promoción y desarrollo para profesores municipales, en donde a través de una certificación de competencias a nivel central se distribuye al profesorado en cuatro categorías de desempeño, con un perfil de remuneración para cada una de ellas. Al mismo tiempo, se otorga una asignación de desempeño (monto determinado periódicamente por el sostenedor) a los mejores profesores de la comuna, que acceden a ella por el resultado de una evaluación de desempeño en aula, diseñada por el sostenedor y los directores de la comuna y aplicada por el director y jefe UTP de cada establecimiento.

Opinión Educación 2020:

Educación 2020 considera que un financiamiento por alumno es incompatible con salarios docentes por desempeño, sobre todo en un escenario de deterioro financiero. Los ingresos siguen a los alumnos y los gastos deben seguir al establecimiento. **Si los recursos ingresan por subvención, los municipios no tendrán ningún incentivo para contratar a profesores bien evaluados pues serán mucho más caros.** La prioridad de los sostenedores municipales será resolver los déficits inmediatos y no planificar un proyecto educativo efectivo para un mediano o largo plazo.

Así mismo, Educación 2020 concuerda con que es necesario combinar decisiones de nivel central con una mayor autonomía de los establecimientos. Sin embargo, las formulas que propone el proyecto reproducen las desigualdades entre sostenedores, con más o menos recursos, además de afectar negativamente el clima escolar e impedir que al interior del establecimiento se consolide un equipo que trabaje como tal. Esta situación podría generar serios conflictos en la cultura organizacional de las escuelas.

Educación 2020 propone:

- a) **Independizar el pago por desempeño del gasto corriente de los establecimientos**, el que a su vez debe ser reformulado para sincerar la estructura de costos que, según nuestro análisis, depende directamente del aula y no de la asistencia de alumnos. Se propone que la parte del salario que responde a un mejor desempeño sea pagado centralizadamente como una asignación, tanto al sector municipal como al particular subvencionado. Esta es la práctica que se sigue en países con educación particular subvencionada predominante, como Holanda y Bélgica.

- b) **Establecer asignaciones por desempeño en aula que correspondan a un porcentaje de la remuneración de los docentes bien evaluados.** Educación 2020 sugiere que el mecanismo de evaluación local que agrupa a los docentes en cuatro categorías y entrega bonificaciones sólo a los profesores clasificados en las dos de mejor desempeño conceda una asignación que sea proporcional al salario de cada docente que participa en la nueva Carrera Docente, en cualquier nivel, bien evaluado localmente y que contemple un porcentaje más alto para la categoría más destacada¹. La evaluación local deberá respetar como lo propone el proyecto las concentraciones de docentes estipuladas en el proyecto de ley (no más del 20% en la categoría más alta, entre 30% y 40% en la categoría siguiente y máximo un 35% en la tercera categoría)². Al hacerlo de acuerdo a esta fórmula se evitaban traslados salariales entre diversas categorías.

¹ Existen opiniones autorizadas que proponen entregar esta asignación centralizadamente, como un incentivo directo al profesor y que no provenga de los recursos de la subvención. Educación 2020 comparte plenamente esta posición.

² Para un mejor entendimiento de esta propuesta revisar Anexos

3. RESGUARDAR QUE EXISTAN COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA EJERCER LAS ATRIBUCIONES ESTIPULADAS POR EL PROYECTO

El proyecto de ley otorga una fuerte autonomía a sostenedores, directores y en algunos casos a jefes técnicos de establecimientos municipales. Algunas de estas atribuciones pueden ser delegadas a organismos externos de apoyo. Con el proyecto de ley son ellos los encargados del:

- a) Diseño e implementación de sistema de selección docente.
- b) Diseño e implementación de sistema de evaluación de desempeño en aula, (aplicada por el director y jefe UTP de cada establecimiento)
- c) Atribuciones para proponer a sostenedores la desvinculación de personal docente

Opinión de Educación 2020:

Estamos de acuerdo con que para poder exigir más y responsabilizar a las escuelas y en particular, a sus equipos directivos, es imprescindible darles mayor autonomía y herramientas para impulsar el proyecto educativo. Esta es la tendencia mundial pero constituye un arma de doble filo.

Para que la ley cumpla sus objetivos se requiere directores de establecimiento capacitados, lo que nos preocupa, pues la realidad nacional evidencia que hoy este no es el caso de la mayoría de los establecimientos. El éxito de esta nueva Carrera Docente dependerá de las capacidades de los equipos directivos para usar adecuadamente las nuevas atribuciones y cumplir con sus responsabilidades. Los riesgos asociados a directivos y sostenedores incompetentes pueden ser de alto impacto en el clima organizacional, factor que influye de manera determinante en el aprendizaje de los estudiantes.

Educación 2020 propone:

- a) Debe **garantizarse desde el proyecto de ley, que directivos y jefes UTP cuenten con las competencias** y legitimidad dentro de sus equipos para poder hacer evaluación de desempeño en aula. Las competencias a privilegiar en este escenario son la evaluación técnico-pedagógica, planificación estratégica, gestión de clima organizacional y animación al cambio y la mejora. Para eso es necesario que el Gobierno impulse políticas mucho más decididas para conseguir, en el menor tiempo posible, que los establecimientos cuenten con equipos directivos del más alto nivel. **Se deben asignar los recursos y apoyo necesarios para acelerar los concursos directivos.**
- b) Se propone a su vez, articular el programa de directores líderes con los directores contratados por los nuevos concursos y privilegiar los programas que mejor resuelvan los nuevos desafíos que deberán asumir los directores.
- c) La ley debe establecer parámetros referidos al contenido de los concursos, a su publicidad y transparencia, así como criterios claros para la evaluación y causales de despido.
- d) Debe promoverse con mayor claridad desde el proyecto de Ley que los directores gestionen la formación continua y el perfeccionamiento docente de sus

establecimientos, elemento clave para apoyar a la planta docente que no se desvincula pero que se encuentra en los niveles más bajos de desempeño.

- e) Proponemos que la Agencia de Calidad se haga cargo de velar por la calidad del diseño e implementación de los procesos que deben gestionar sostenedores y directivos.
- f) La Agencia de Calidad debe fiscalizar la calidad y el impacto del apoyo de las organizaciones externas que se hagan cargo de las atribuciones directivas.

4. PERFECCIONAR LAS EXIGENCIAS PARA EJERCER LA PROFESIÓN DOCENTE EN EL SECTOR SUBVENCIONADO

La exigencia pretende con mucha asertividad, cautelar un estándar de desempeño de calidad para que un egresado de pedagogía pueda comenzar a ejercer su labor docente con el fin de asegurar que los niños a los que enseña realmente aprendan. Para esto el proyecto establece ciertas propuestas:

Los estudiantes deberán haber rendido la **PSU** y haber estudiado en un programa o carrera **acreditada**. Al finalizar la carrera de pedagogía los estudiantes deberán rendir un **examen habilitante** para ejercer la docencia. El proyecto reconoce que sin cambios importantes en el desempeño que los egresados de pedagogía obtienen en esta prueba, la posibilidad de lograr un sistema escolar más efectivo se reduce significativamente.

Opinión de Educación 2020:

Estamos en absoluto acuerdo con subir las exigencias al ingreso de la profesión. Sin embargo, el mismo mensaje presidencial reconoce las debilidades del sistema de acreditación y el gobierno se ha abierto a mejorar los mecanismos de selección universitaria. Con respecto a la PSU hay que tener presente que la rendición de la prueba sin un piso mínimo no hace más exigente la carrera. Al respecto el panel de expertos sugirió un corte de 555 puntos. El 85% de la matrícula de Pedagogía Básica en 2008 pertenece a instituciones de escasa o nula selectividad (alumnos con menos de 550 puntos promedio en PSU o que sencillamente no la rinden).

En cuanto a la habilitación docente comprendemos que ésta constituye una medida extrema y de emergencia, que podría implicar grandes costos para los estudiantes de pedagogía. Sin embargo, estos problemas podrían minimizarse si el desafío de la profesión docente se aborda de manera sistémica, con una transición adecuada y si se responsabiliza, de una vez por todas, a las escuelas de pedagogía por la educación que entregan. Se echa de menos que el proyecto de ley no se pronuncie sobre los procesos de inducción y aumento de prácticas en terreno durante la formación inicial.

Educación 2020 propone:

- a) Una selección obligatoria a la entrada de las carreras de pedagogía, que combine PSU, pruebas psicológicas y motivacionales. Este proceso debiese estar a cargo de las propias instituciones, ser regulado por el gobierno y requisito para obtener la

acreditación. Cualquiera sea el costo de esta medida es mínimo comparado con el daño resultante de no hacerlo.

- b) Que las instituciones deban aplicar desde el próximo año, un diagnóstico a sus nuevos alumnos y compensar sus falencias durante el primer año.
- c) Crear estándares de calidad de gestión y resultados para las carreras de pedagogía, los que serán públicos y, en el caso de los resultados, obligatorios para obtener y mantener la acreditación.
- d) Poner máxima urgencia a la revisión y endurecimiento del sistema de acreditación. La realidad de las carreras de pedagogía no da para más, pierden los actuales estudiantes y los niños a los que ellos educarán.
- e) El examen de habilitación debe poder rendirse al menos, en dos oportunidades al año.
- f) **Responsabilizar a las instituciones formadoras de los resultados de sus alumnos:** Habilitar al menos a un 70% de los egresados debe ser requisito para obtener la acreditación de Carrera. Además, en un plazo razonable, aquellas carreras en que más del 30% de sus egresados no logra aprobar el examen habilitante, deberán cerrar sus matrículas de primer año al año siguiente o subsiguiente en tanto no reviertan la situación. Las instituciones en esta situación, deberán, a su costo, entregar los refuerzos necesarios hasta cumplir con estas metas. De no lograrlas, deberán entregar medidas compensatorias, como por ejemplo, devolver el monto de matrícula, arancel u otros gastos en los que el alumno haya incurrido.
- g) El examen, independiente de si el alumno resulta habilitado o no, debiese entregar un reporte con los aspectos a mejorar del docente.
- h) Debe existir un proceso de inducción docente en la escuela a cargo de un mentor, por al menos seis meses e idealmente un año, que sea debidamente remunerado. El mentor debe ser un profesor de la misma escuela que haya sido destacado de alguna manera
- i) Regular los programas de formación docente no tradicionales. Se estima que un 12 o 14% del profesorado en ejercicio en 2005-2006 sólo tuvo una formación 'presencial de algunos días' o 'semi-presencial y a distancia'³

5. PERFECCIONAR LOS MECANISMOS DE INCENTIVOS PARA ATRAER A LOS MEJORES A LA CARRERA DOCENTE

Un punto relevante del proyecto -respaldado por la evidencia mundial- es la necesidad de atraer a los mejores y más talentosos a la carrera docente, dándole mayor valoración y prestigio social a la profesión. Para ello se aumenta el salario inicial de los docentes y se otorga una certificación de competencias a nivel central fijado con perfil de remuneraciones, a la vez se concede una asignación de desempeño a los mejores profesores de la comuna. Otra manera de hacer más atractiva la carrera docente es la disminución de las horas lectivas de un 75% a un 70%.

³ Telias, A. y Valenzuela, J.P. Caracterización laboral de los docentes de educación básica con estudios superiores no tradicionales. ENIN. Concepción, 2008.

Opinión Educación 2020:

Sin duda que aumentar los salarios es una condición indispensable. Sin embargo, el alza de la remuneración no es realmente significativa, no logrando hacer de la profesión docente una carrera atractiva. El salario inicial sigue siendo bajo comparándolo con otras carreras, sobre todo para aquellos docentes que trabajan menos de 44 horas. En la práctica la mayoría de los docentes están contratados por 32 hrs, lo que los obliga a tener que buscar otro trabajo, afectando la calidad de la profesión.

Estamos de acuerdo que un elemento fundamental para mejorar las condiciones laborales que permitan un mejoramiento en la calidad de la educación, es reducir la excesiva carga de trabajo de nuestros profesores, y por esta razón compartimos la necesidad de la reducción de las horas lectivas. Sin embargo, puede deducirse del proyecto de ley que la disminución de las horas lectivas solo se aplicaría a los docentes contratados por 44hr. Sería muy importante que para aquellos docentes contratados por menos horas la ley estableciera expresamente una reducción proporcional de las horas lectivas.

Por otro lado, el proyecto de ley no hace referencia sobre la formación continua y tampoco aborda de manera consistente la situación de los docentes ya en ejercicio en el sector municipal. Las propuestas del proyecto de ley están pensadas para los próximos egresados de las carreras de pedagogía (2014 con suerte). Hoy en día hay 180 mil profesores en ejercicio (en todo el sistema) que durante su trayectoria laboral enseñan en promedio a 2000 estudiantes. El asegurarle a los futuros docentes una formación continua es un mecanismo de incentivo de la carrera docente.

Educación 2020 propone:

- a) Aumentar el valor-hora de los profesores contratados por menos de 44 horas. De esta manera se incentiva la contratación por jornada de 44 horas.
- b) Se debe cautelar que las mayores horas no lectivas sean usadas de manera efectiva, para esto se necesitan jefes de UTP competentes, que orienten el trabajo docente en materia de planificación
- c) Fortalecer el talento de la **actual planta docente** a través de propuestas serias de perfeccionamiento y apoyo pedagógico lideradas por los equipos directivos y sostenedores de los establecimientos.
- d) Se debe fiscalizar que los programas de formación docente impartidos por instituciones externas sean de calidad y tengan alto impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

6. INCORPORAR NUEVOS ACTORES A LA CARRERA DOCENTE

El proyecto en su mensaje presidencial plantea como propósito: Tener a las personas más talentosas ejerciendo la profesión docente para avanzar en asegurar un sistema escolar de calidad y equidad. Es decir, que TODOS los estudiantes de Chile tengan mejores oportunidades de desarrollo.

OPINIÓN DE EDUCACIÓN 2020:

Tal como se ha señalado en el primer punto, el proyecto no asegura mejores profesores para todos los estudiantes. Al no incorporar al sector particular subvencionado, la iniciativa no responde al propósito general de tener a las personas más talentosas enseñando a todos los niños del país.

Pero, además de esto, la propuesta de nueva carrera docente también excluye a otros actores del sistema que hoy atienden a un número importante de estudiantes.

Así por ejemplo, el proyecto de ley sólo aplica a los docentes contratados en establecimientos escolares. Se incluye sólo a aquellas educadoras de párvulo que trabajan en kínder y prekínder dentro de un establecimiento escolar, dejando fuera de esta política a quienes se desempeñan en otros establecimientos, por ejemplo, jardines.

PROPUESTA EDUCACIÓN 2020:

Este es un tema complejo y su regulación es materia de otras leyes, pero debe ser abordado. No hacerlo, es inconsistente con los esfuerzos que el gobierno está impulsando por la educación parvularia. Esto es grave porque: 1. La Educación Parvularia debe ser una prioridad nacional y los problemas docentes en este sector son quizás más graves que los del nivel escolar. 2. Al momento de ingresar, las estudiantes de parvularia desconocen dónde se desempeñarán laboralmente.

ANEXO: EJEMPLIFICACIÓN HIPOTÉTICA DE LOS MECANISMOS DE FINANCIAMIENTO

1- Evaluación Centralizada

Imaginemos una comuna X con una dotación de 500 profesores. De ellos, 300 profesores dependen administrativamente de estatuto actual y 200 se encuentran en el nuevo régimen.

De los 200 en nuevo régimen, 100 fueron catalogados por la Evaluación Centralizada como iniciales, 50 como preparados, 30 en avanzados y 20 como expertos.

Propuesta E2020: El sueldo base, correspondiente al nivel inicial, se cancela vía gasto corriente (subvención). Por su parte, el pago por desempeño (incrementos de salarios según nivel de clasificación) es asignado de manera directa.

Según las remuneraciones planteadas en el proyecto (para profesores contratados por 44 horas), la tabla de ingresos sería:

Entrega de Recursos	Profesores en Actual Estatuto	Profesores en Nueva Carrera			
		Inicial	Preparado	Avanzado	Experto
Subvención	100%	\$600.000 * 100	\$600.000 * 50	\$600.000 * 30	\$600.000 * 20
Asignación Directa			\$70.000 * 50	\$350.000 * 30	\$580.000 * 20
Salario Total por Profesor		\$600.000	\$670.000	\$950.000	\$1.180.000

2- Evaluación Local

Luego de realizar la evaluación en aula, el sostenedor (en conjunto con los directores) clasifica a los docentes (los 200 de la nueva carrera) en cuatro categorías, según los siguientes criterios:

- Hasta 20% en categoría más alta.
- Entre 30% y 40% en categoría siguiente.
- Hasta un 35% en categoría posterior.

Ejemplo de clasificación para la comuna X:

Evaluación Local	Inicial	Preparado	Avanzado	Experto	Total
Categoría 1 (más alta)	5	5	10	10	30
Categoría 2	25	15	15	5	60
Categoría 3	45	15	5	5	70
Categoría 4 (más baja)	25	15			40
Total	100	50	30	20	

En este ejemplo el 15% de los docentes fue clasificado en la categoría más alta, el 30% en la categoría siguiente, un 35% en la categoría posterior y un 20% en la categoría más baja.

El sostenedor presenta esta nómina al Ministerio, quien entrega una asignación a los profesores clasificados en las dos categorías superiores. La bonificación proviene del nivel central, se entrega con recursos paralelos a la subvención (de manera directa al profesor), y corresponde a un porcentaje de la remuneración total del docente bien evaluado:

- a) 15% para profesores en categoría más alta.
- b) 10% para profesores en categoría posterior.

Los salarios finales de los profesores destacados en la evaluación local serían:

Evaluación Local	Inicial	Preparado	Avanzado	Experto
Categoría 1 (más alta)	\$690.000	\$770.500	\$1.092.500	\$1.357.000
Categoría 2	\$660.000	\$737.000	\$1.045.000	\$1.298.000

Los recursos extraordinarios por concepto de asignaciones por evaluación local para la comuna del ejemplo serían: \$8.667.500.