



Observaciones al Proyecto de Ley de Carrera Docente

Abril, 2012



Propósitos del Proyecto

- El propósito del proyecto de ley es “tener a las personas más talentosas ejerciendo la profesión docente para avanzar en asegurar un sistema escolar de calidad y equidad.”
- Una certeza - respaldada 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
- Educación 2020 concuerda con este propósito: la Carrera Docente es sin duda la reforma educativa más relevante.
- El proyecto tiene grandes méritos y el concepto general está, a nuestro juicio, bien diseñado.
- A continuación, 6 observaciones para su perfeccionamiento.

1.- Inclusión del sector Particular Subvencionado

- Si no se incluye al sector particular subvencionado, no se cubre al 57% de la matrícula del país.
- No se entiende porqué el proyecto de Ley hace una diferencia, dándole un marco regulatorio más laxo al sector particular subvencionado (PS) que al municipal en cuanto al uso de estos recursos.
- Cabe hacer notar que en el Simce de Matemáticas 4° Básico 2010, el promedio Simce de colegios PS en el segmento socioeconómico bajo fue 218 puntos y el Municipal 227.
- 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 acogida hasta hoy.
- En este escenario, un aumento de subvención, sin gasto asociado ni regulación adecuada, no conducirá a la mejora de los profesores de ese sector. Conducirá, inevitablemente, en el corto plazo a una expansión territorial del sector particular subvencionado -con buenos y malos resultados - lo que profundizará la crisis del sector municipal.
- Nuestra encuesta on-line (anexo) a 2.300 personas, incluyendo 830 profesores y 280 directores, apoya la inclusión del sector particular subvencionado en la Carrera Docente en un 92%.

1.- Inclusión del sector Particular Subvencionado

- Se está ignorando el hecho de que muchos apoderados tienen como razón esencial para escoger escuela factores de ubicación y no de Simce o calidad de los docentes.
- Ante el argumento de que la Agencia y la Superintendencia fiscalizarán al sector particular y el uso adecuado de los recursos, entonces la normativa tampoco sería necesaria para el sector público.
- 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 sólo a largo plazo, dejando pasar varias generaciones sin aprender lo que deberían, mientras se extraen alumnos del sector público.
- Ante el argumento de que las escuelas particulares se verán obligadas a aumentar las remuneraciones para competir con la oferta salarial del sector público, se ignora que en muchas comunas ésta ya está comenzando a desaparecer.
- En los países más exitosos con educación particular subvencionada mayoritaria (Holanda y Bélgica) las normas y remuneraciones de profesores de escuelas particulares y públicas son virtualmente idénticas, al punto de que el pago de nómina es centralizado.

2.- Recursos destinados para la contratación de los docentes de mejor desempeño

- Si los recursos de estímulo a la Carrera Docente ingresan por vía de la subvención general, muchos sostenedores no tendrán, al menos en el corto y mediano plazo, incentivo para contratar profesores bien evaluados, más caros.
- E2020 propone independizar el pago por desempeño del gasto corriente de los establecimientos, que debe financiar la remuneración base vía subvención general. Este pago adicional por desempeño debe pertenecerle al profesor, no al sostenedor, y debe ser “portable” entre escuelas de cualquier sector.
- Educación 2020 sugiere que el mecanismo de evaluación local conceda una asignación que sea proporcional al salario de cada docente bien evaluado (ver tabla anexa).

3.- Nuevas Atribuciones Directivas

- No existen hoy en el sistema las competencias suficientes para ejercer adecuadamente las atribuciones previstas en este proyecto de Ley.
- Urge acelerar y perfeccionar el proceso de formación, selección (ADP) y apoyo de los nuevos directivos.
- El proyecto entrega autonomía a los directores en los procesos de contratación, evaluación y despido de los docentes. Debiera formalizarse que la Agencia de Calidad supervise el ejercicio de estas atribuciones, así como el apoyo de ATEs a directivos.
- Es importante que la Ley establezca el contenido que deben tener los reglamentos para que el director ejerza estas funciones, así como los medios de apelación de los docentes, especialmente en casos en que los Directivos no hayan sido contratados con los nuevos procedimientos de ADP.
- Debe promoverse que los directores gestionen la formación continua y el perfeccionamiento docente de sus establecimientos, para apoyar a la planta docente que no se desvincula, pero que se encuentra en los niveles más bajos de desempeño.

4.- Formación, habilitación e ingreso

- PSU sin puntaje mínimo no parece suficiente para asegurar el talento y calidad de los docentes.
- El sistema de acreditación está desacreditado. Proponemos un Protocolo de Acuerdo para reestructurar el sistema, fijando fechas.
- El sistema de habilitación propuesto es imprescindible en la actual situación- pero debe cautelar:
 - Responsabilidades para las instituciones de educación superior que no habiliten a un porcentaje significativo de sus alumnos, y
 - Apoyo a costa de la institución, al menos por una vez, a los profesionales que no aprueben la habilitación.
- Es necesario considerar los procesos de inducción al ingreso a la Carrera.

5.- Perfeccionar los mecanismos de incentivos para atraer a los mejores a la carrera docente

- El aumento de remuneraciones está hecho sobre la base de jornadas de 44 hrs. cuando un número importante de docentes trabaja un promedio de 32.
- Proponemos aumentar el valor-hora de los profesores contratados por menos del máximo legal.
- Así se incentiva la contratación por 44 horas, facilitándose la planificación de tareas docentes, y limitándose la necesidad de los profesores de transitar entre distintas escuelas.

6.- Educación parvularia

- En el proyecto se incluye sólo a aquellas educadoras de párvulo de kinder y pre kinder dentro de un establecimiento municipal, dejando fuera a quienes se desempeñan en esos mismos niveles en particulares subvencionados y jardines infantiles.
- Es indispensable una Carrera Docente para las educadoras de párvulo.
- Sin embargo entendemos que ésta debe ser posterior a una nueva institucionalidad a nivel de jardines infantiles. Proponemos un protocolo de acuerdo para asegurar el abordaje de este tema.
- No hacerlo, sería inconsistente con los esfuerzos que el gobierno está impulsando por mejorar la cobertura y calidad de la educación parvularia, en todo el tramo de 2 a 5 años de edad.
- Nuestra encuesta on line a 2300 personas apoya en un 93% la necesidad de que se considere a las educadoras de párvulos.

Conclusiones

- Contar con una nueva Carrera Docente es indispensable.
- El actual proyecto es un buen punto de partida, pero es necesario introducirle mejoras sustantivas para aprobarlo, ojalá a la brevedad posible, de modo que entre en vigencia en el 2013.
- Es imprescindible por otro lado mejorar la institucionalidad de la educación pública, y la necesidad de reestructurar el sistema de subvenciones de manera que refleje más adecuadamente el verdadero costo de educar.
- La Carrera Docente es el pilar de la reforma escolar, y el país no debiera detenerlo a la espera de que se resuelvan estos otros desafíos.
- Sin embargo debiera quedar establecido en un protocolo de acuerdo el abordaje urgente de estos desafíos complementarios.
- Lo que no sería aceptable es que este proyecto provoque por si mismo un daño adicional al sistema de educación pública, por las razones anteriormente expuestas.

Anexo: ejemplificación hipotética de los mecanismos de financiamiento (tema 2)

Evaluación Centralizada


- Comuna X con dotación de 500 profesores
- 300 profesores en estatuto actual. 200 en nuevo régimen.
- De los 200 en nuevo régimen, 100 catalogados como iniciales, 50 como preparados, 30 en avanzados y 20 como expertos.
- Propuesta E2020: Sueldo inicial (base) vía gasto corriente (subvención). Pago por desempeño asignado de manera directa.
- Según remuneraciones planteadas en el proyecto (para profesores contratados por 44 horas), la tabla de ingresos sería:

Entrega de Recursos	Profesores en Actual Estatuto	N° de Profesores en Nueva Carrera, Sueldo Base y Asignación			
		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

Anexo: ejemplificación hipotética de los mecanismos de financiamiento

Incentivos asociados a Evaluación Local

- Luego de realizar la evaluación en aula, se clasifica a los docentes (los 200 de la nueva carrera) en cuatro categorías:
 - Hasta 20% en categoría más alta.
 - Entre 30% y 40% en categoría siguiente.
 - Hasta un 35% en categoría posterior.
- Ejemplo. Número de Profesores en cada categoría de evaluación local:

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	

Anexo: ejemplificación hipotética de los mecanismos de financiamiento

Incentivos asociados a Evaluación Local

- Se presenta la nómina al Ministerio de los evaluados localmente, quien entrega una asignación (directa) a los profesores clasificados en las dos categorías superiores. La bonificación corresponde a un porcentaje de la remuneración total del docente bien evaluado:
- 15% para profesores en categoría más alta (1).
- 10% para profesores en categoría siguiente (2).
- Los recursos extraordinarios por concepto de asignaciones por evaluación local para la comuna del ejemplo serían: \$8.667.500
- Los salarios finales de los profesores destacados en la evaluación local - que no se traslaparán - 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

Resultados Encuesta E2020 Proyecto de Ley Carrera Docente

	Total Encuestados (2.300 encuestas)			Profesores (830 encuestas)			Directores (280 encuestas)		
	Acuerdo	Desacuerdo	NA/ND	Acuerdo	Desacuerdo	NA/ND	Acuerdo	Desacuerdo	NA/ND
La Carrera Docente debería ser obligatoria para todos los establecimientos que reciben financiamiento del Estado	92%	5%	3%	92%	4%	4%	93%	5%	2%
El proyecto de ley debiera entregar los recursos sólo a los establecimientos que se rijan por la nueva Carrera Docente	79%	14%	7%	77%	16%	7%	80%	13%	7%
Establecer un mecanismo de evaluación a cargo de directores de establecimientos y sostenedores	40%	50%	10%	38%	51%	11%	65%	25%	10%
Los salarios debieran estar vinculados con resultados en evaluaciones	55%	36%	9%	44%	48%	8%	62%	31%	7%
El proyecto de ley debiera considerar a todas las educadoras de párvulos	93%	4%	3%	93%	4%	3%	93%	5%	2%
Los directores deben tener autonomía para contratación, evaluación local y despido	33%	26%	41% ¹	29%	30%	42% ¹	52%	14%	34% ¹
Proyecto debiera contemplar un período de inducción en el aula para nuevos docentes y una política de formación continua para los contratados	89%	5%	6%	89%	6%	5%	89%	5%	6%

¹ Ni muy de acuerdo ni muy en desacuerdo. Sólo los directores que demuestren excelencia debieran tener esa autonomía.