

CREENCIAS RESPECTO DE LAS CONSECUENCIAS DE LA LEY N° 20.903
QUE CREA EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DE
PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS DE LA
COMUNA DE CONCEPCIÓN

POR: *CHRISTIAN PABLO ANTONIO VÁSQUEZ BARRA*

*Tesina presentada a la Facultad de Gobierno de la Universidad del Desarrollo para
optar al grado académico de Magíster en Políticas Educativas.*

Profesor Guía:

Sr. Armando Rojas

Mayo 2018
CONCEPCIÓN

© Se autoriza la reproducción de esta obra en modalidad acceso abierto para fines académicos o de investigación, siempre que se incluya la referencia bibliográfica.

Agradecimientos

Crear una tesina en el marco de las políticas públicas no es una tarea fácil, más aún ahora que estamos en un contexto bastante convulsionado. Por lo mismo, obtener información, analizarla, codificarla, entre otros procesos de la tesina no hubieran sido posibles sin el apoyo de: Mi familia, que me dio los tiempos y espacios para poder terminar esta obra, mi pareja, Carla, quién me dio energías y comprensión aún en los momentos más ocupados y estresantes.

Así también conté con el apoyo de mi profesor guía, Sr Armando Rojas, esencial a la hora de orientar cuando todo se empantaba, y así también a Verónica, Francisco, Patricio y José, quienes me ayudaron a entrar en sus establecimientos abriendome las puertas, otorgandome profesores con muy buena disposición a trabajar, y a participar en esta investigación.

Tabla de Contenidos

Introducción	Página IV
Marco Teórico	Página V
Contextualización del problema	Página XV
Antecedentes históricos Chilenos en torno a la mejora de la calidad del aprendizaje	Página XVI
Evolución histórica del status de los docentes	Página XVII
Alcances en educación parvularia de la Ley n° 20.903	Página XVIII
Beneficios alternativos en la carrera docente de otros países.	Página XXIII
Elaboración Conceptual del Objeto de Estudio.	Página XXV
Metodología	Página XXVI
Caracterización de la muestra	Página XXVIII
Análisis de la información:	Página XXXI
Conclusiones	Página XXXV
Propuesta de Mejora de Política Pública Educativa:	Página XXXVI
Bibliografía	Página XXXIX
Anexos	Página LXII

Introducción

Las políticas públicas marcan generaciones, a lo largo de la historia de la humanidad, incluido nuestro país, nos encontramos con que han marcado generaciones, algunos ejemplos de ello tenemos las leyes laicas (1888), que en su momento provocaron un cisma en la organización histórica de nuestro país, luchando la iglesia versus el estado por el poder del registro civil, los cementerios y los matrimonios. O ya más contemporánea, fue la reforma agraria, en muchos latifundistas de nuestro país debieron ceder terrenos a la clase trabajadora. Más actual, el gobierno de la ex presidenta Bachelet promulgó una serie de reformas, entre las que destacan la tributaria, un incipiente cambio a la constitución, pero sin embargo de lo más notorio en su gobierno, fueron los cambios en materia de educación, y es ahí que el hecho de estudiar políticas educativas tiene una importancia mayor. Existieron cambios en educación Parvularia (Ley de Educación Parvularia), Educación Básica (Ley de Inclusión), Educación Superior (Gratuidad Universitaria) y considerando a los mismos docentes, está la Ley de Desarrollo Profesional Docente, más conocida como la Carrera Docente.

Esta tiene por objetivo buscar una mejora en la calidad de las prácticas docentes de profesores de nuestro país, y como objetivo secundario, busca recuperar el status perdido de la profesión docente. Para ello busca a través de continuas acreditaciones y evaluaciones certificar que los profesores van mejorando sus prácticas docente otorgando mejores remuneraciones a los que son bien evaluados y aparte de eso, se desempeñan en los establecimientos más vulnerables. Esto último es fundamental, ya que hasta ahora se va produciendo una rigidización que consiste

en que los mejores profesores se van a los mejores colegios con los mejores alumnos, así también el caso contrario. Esto produce una disparidad en la cuna de nuestra sociedad, que es la escuela generando grandes brechas sociales, las que producen injusticias sociales, inequidad y otros vicios de las sociedades modernas que es necesario combatir.

Para comprobar si es que el espíritu de la ley, que es el de movilizar profesores de colegios aventajados a los colegios de la nueva educación pública es válido, se ha procedido a entrevistar a 10 profesores de 5 colegios con una entrevista semiestructurada, esto siguiendo los pasos de la teoría Fundamentada de Glasser, Strauss y Corbin en que buscan generar teoría a través de los datos, lo que en esta tesina se plasma en una propuesta de mejora a la política educativa.

Marco Teórico

Según Brunner, en su informe del estado de la educación en nuestro país del año 1994 (Brunner, 1994) resaltaba la idea de que “Los profesores son los protagonistas principales del proceso de enseñanza”. 20 años después, un informe de la UNESCO titulado “*Situación Educativa de América Latina y el Caribe*” sintetiza que “El pilar fundamental de la calidad educativa son las capacidades docentes”. Incluso, una revista de fama mundial, *The American Economic Review* publica un estudio el cual muestra el impacto que llega a tener un profesor, al punto de marcarlos o determinarlos de por vida. Ejemplo de esto último es ya todo un clásico en la literatura de educación, el Informe Mackinsey, en el que evidencia que todo el nivel educativo de un país depende de la formación, motivación y aprendizaje permanente de sus profesores. El éxito, según el autor, radica en tres postulados, 1) Contratan a los mejores profesores, 2) Les sacan el máximo

partido e 3) Intervienen en cuanto los resultados de los alumnos empiezan a bajar (Mourshed, M. Barber, M. 2007). Resumiendo, toda mejora en la calidad de la educación pasa por ofrecer mejores condiciones a los profesores, y, de efecto rebote mejorarán los resultados de todos. En nuestro país, los resultados de estas investigaciones, no son la excepción, de ahí es que en general en la agenda política la educación es una piedra de lanza en cualquier campaña electoral o programa de gobierno. A modo de evidenciar la importancia de los profesores en nuestra educación y vida, se estima que entre 1° básico y 4° medio un alumno pasa cerca de 12 mil horas frente a un profesor, y que un profesor, a lo largo de su vida laboral, hace clases a un promedio de 2 mil alumnos en educación básica y 6 mil en educación media, son cifras elocuentes, significativas y clarificadoras (Elige Educar, 2016)

En esta era post industrial, nos encontramos con que para que un país tenga solvencia económica y social, no basta con producir o exportar materias primas, sino que debe diferenciar y expandir su oferta económica hacia las demandas del mercado. En los últimos niveles de productividad nos encontramos con los servicios, investigación, desarrollo y tecnología, por lo que nociones o conceptos tales como capital cultural emanan fuertemente en la búsqueda de nuevas opciones económicas. Para fomentar el capital cultural, la piedra angular deben ser los profesores. Lo que pasa en las aulas, luego se replica en la sociedad. Actualmente los docentes se encuentran con un grado de segregación social entre los docentes, al punto que nos encontramos con un problema a nivel de sistema, en donde variables tales como el origen socioeconómico de los profesores, la calidad de su formación e incluso la posición socioeconómica de los estudiantes a

los que le hacen clases varía. Se considera a la educación formal como un pivot de las sociedades modernas. Una educación de calidad y un contexto educativo inclusivo puede en mayor o menor medida, favorecer o empeorar los mecanismos de integración económica, favorecer o empeorar la movilidad social. Así también el sistema educativo puede sencillamente reproducir, modificar, o legitimar las diferencias sociales de origen. De entre todas las variables que se pueden dar en educación, sobresale la calidad de los docentes, que es la que más incide en los resultados de aprendizaje y el desempeño escolar. (Puga, I. Polanco, D. Corvalán, D. 2015)

Para luchar y romper la inercia del status quo, y ya que como se ha mencionado anteriormente, las competencias docentes son las más significativas a la hora de mejorar la calidad del aprendizaje y sistema educativo, es que el estado propone cambios en la normativa actual de contratación y bonificación a los profesores que se desempeñan en los establecimientos particulares subvencionados y municipales, a través de una ley, la n° 20.903 “Que crea el sistema de desarrollo profesional docente y modifica otras normas” . Esto rompería con varias costumbres y tradiciones, según Jaime Veas, Director del CPEIP (Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Innovación Pedagógico) al año 2016, el sentido de la ley es igualar las condiciones de trabajo, dado que los mejores sueldos estaban destinados a los profesores de colegios más acomodados, o por el contrario, los profesores de colegios más vulnerables tenían menos beneficios económicos. Estas mejores condiciones económicas también permitían a los colegios particulares subvencionados y pagados escoger los mejores profesores. Esto conformaría una relación inversa a las necesidades, es decir, los alumnos más aventajados pueden superar el

“handicap” que constituye un mal profesor, mientras que los alumnos más vulnerables si o sí deben contar con un buen profesor. El espíritu de esta norma, es que los mejores profesores hagan clases efectivas en los establecimientos más vulnerables. Antes de esta normativa, existían herramientas ministeriales de supervisión y mejora a la calidad docente de dos tipos, una más orientada hacia la fiscalización de procesos educativos, y otra a través de incentivos al rendimiento en pruebas estandarizadas y creadas por el mismo Ministerio de Educación, que si bien eran orientadas para todos los profesores, sólo eran obligatorios para los profesores municipalizados, tal como es el caso de la ley de la evaluación docente, mientras que en los colegios particulares subvencionados y particulares este era voluntario. La misma figura en el caso de la Asignación Variable de Desempeño Individual que está orientada a las competencias y conocimientos disciplinares. (Ley n° 19.961)

Además de las diferencias en sueldos y condiciones laborales, a modo de contextualizar y contrastar la realidad en nuestro país entre los distintos tipos de establecimientos - según su financiamiento, Municipales y Particulares Subvencionados - es el indicador que evidencia la vulnerabilidad de los alumnos se denomina Índice de Vulnerabilidad Escolar. En el caso de Educación Media nos encontramos con que el IVE en los Colegios y Liceos Municipales es de un 81,7%, mientras que en los Colegios y Liceos Particulares subvencionados es de un 63,2%. En Educación Básica, la situación es similar, en las Escuelas y Colegios Municipales es de un 86,2%, mientras que en las Escuelas y Colegios Particulares Subvencionados es de un 72,7%. Es decir son diferencias estadísticamente significativas entre los grupos mencionados. En nuestro país, cerca

de 153 mil profesores trabajan en establecimientos con más de un 60% de IVE, los que están en su mayoría en establecimientos municipales, tal y como se evidencia en la comparativa de los IVE.

También es necesario, en esta caracterización de la situación de los docentes en nuestro país el número de docentes respecto del tipo de financiamiento de las instituciones educativas, según datos del 2015, existen 98.418 profesores en el sistema municipal, los que representan el 44% del total nacional, 102.696 profesores en el sistema particular subvencionado, es decir un 46%, mientras que entre los establecimientos particulares pagados y con administración delegada existen 23.302. En términos porcentuales, un 43,9% se desempeñan en el sistema municipal, mientras que un 45,8% en establecimientos particulares subvencionados, y un 10,4% en establecimientos con administración delegada y particulares subvencionados. (Libertad y Desarrollo, 2016).

La profesión docente, ya es una de las menos remuneradas, con un ingreso bruto de \$591.536 el que es comparable a carreras técnicas al 5° año de trabajo. Y dentro de los mismos profesores nos encontramos con que los profesores municipales tenían una remuneración promedio más baja, peores condiciones laborales, una evaluación pedagógica y disciplinar forzada y obligatoria y alumnos más vulnerables. En el caso de los profesores municipalizados, todas sus condiciones laborales se encuentran enmarcadas en un marco legal bastante rígido, con base en una ley promulgada el año 1991, denominada Ley n° 19.070 “Aprueba estatuto de los profesionales de la educación” (Ley n° 19.070) con el objetivo de establecer bases comunes para los profesores municipalizados, ya que la desregulación de los sueldos y condiciones laborales de los profesores

en el sistema municipal era abismante, profesores a igualdad de años de servicio y contexto de trabajo podían tener sueldos muy dispares, para evitar eso, el estatuto docente impone un sistema de normas rígido, estable e invariable. Ahora bien, este estatuto docente viene precedido por varios antecedentes históricos, dentro de la historia laboral de los docentes destacan algunos eventos tales como que anteriormente estaban regidos algunos por el código administrativo, como funcionarios de estado, o por el código del trabajo. En el año 1974 los profesores se incorporan a la Escala Única de Remuneraciones del Estado, sin embargo quedaron clasificados entre los administrativos más básicos. Esto se justificaba porque existían muchos docentes no eran profesores universitarios, y también por el esfuerzo fiscal de luchar contra la inflación y estabilizar la economía de la época. Posteriormente se fueron sumando nuevos beneficios, pero siempre quitando otros, por ejemplo se mejoraba el grado de la EUR (Escala Única de Remuneraciones), pero los bienes y experiencia se reducían. (Waissbluth, M. 2011)

Para recuperar el status social de la profesión docente, es que el gobierno promulga en el año 2016 la ley N° 20.903, que busca dar mejores oportunidades de desarrollo a los profesores y mejoras salariales asociadas a rendimientos en pruebas disciplinares y pedagógicas, esta tiene varios antecedentes históricos de movimientos sindicales y gremialistas que buscaban mejorar las condiciones laborales de los docentes entre los que destacan, 1.- Asociación General de Profesores de 1923-28 en que los profesores que en ese entonces sufrían el deterioro de su sueldo por la inflación, 2.- Federación de estudiantes de Chile entre 1944-70, acá hay 16 huelgas nacionales, principalmente por reivindicación salarial. Como punto cúlmine a todos estos movimientos , hay

que destacar el gran cambio que significó para los profesores la promulgación de la ley n° 19.070 denominada “Estatuto de los profesionales de la Educación” en el año 1991. Fundamentalmente esta ley regula los derechos, deberes y requisitos comunes a todos los profesionales de la educación, sin embargo sólo algunos alcances tienen vigencia en el sector particular subvencionado, la más notoria tiene derecho con la forma de contratación, mientras que en el sistema público se contrata vía estatuto docente, en los colegios particulares se hace mediante código del trabajo. Evitando un derecho básico en el estatuto, el de la estabilidad en el cargo.

Las características de los profesores, independiente del tipo de financiamiento del establecimiento en que trabajan son similares, por ejemplo el 81% de los profesores se titula de instituciones de escasa o nula selectividad (utilizando como criterio la acreditación universitaria), ese porcentaje es homogéneo entre colegios particulares subvencionados y municipales. Existe una alta deserción entre los profesores, los principales factores de deserción son bajos salarios y excesiva carga laboral, por lo tanto cualquier mejora que quiera apuntar a mejores condiciones laborales debe apuntar a ambos sectores, cualquier proyecto que no aborde ambos sectores está destinado sólo a dar beneficios parciales y a seguir fraccionando y evidenciando las diferencias entre los profesores de los establecimientos según financiamiento. En el caso de los colegios más vulnerables, existen factores que inciden directamente en los resultados, tales como es el caso de la alta rotación de profesores. Para ejemplificar, 3 de cada 10 profesores no sigue trabajando en el mismo establecimiento educacional después del primer año. Esto es estadísticamente significativo comparados con establecimientos con IVE menor a 50%. Así también en el caso de los colegios

vulnerables, los profesores duran aproximadamente 2,2 años con su primer empleador, mientras que en los colegios menos vulnerables, esto pasa a los 3 años. En los colegios particulares subvencionados la expectativa del primer trabajo dura 2,2 años, mientras que los municipales es de 3,1 años. (CIAE, 2015)

Entonces, si bien se esperaba con la promulgación y publicación de la Ley de desarrollo profesional grandes cambios en materias de remuneraciones docentes, las que influirían en condiciones más positivas de calidad, estos realmente tendrán mayor impacto una vez que los colegios de profesores particulares subvencionados, de administración delegada, educadoras de párvulos de JUNJI e INTEGRAL se sumen a la carrera docente. Hasta ahora, posterior a la promulgación del estatuto docente, en promedio a los profesores municipales, durante los años noventa, se les subió el sueldo en un 71,6%, mientras que a los docentes de colegios particulares subvencionados en un 247% (Muñoz, 2016)

Esta ley considera al 91% de los profesores del país, que le hacen clases al 92% de los alumnos, pero esta ley está condicionada obligatoriamente a profesores del sistema municipal, mientras que los de administración delegada, educadoras de párvulos de la JUNJI, Integra y VTF y particulares subvencionados recién lo harán en el año 2015 obligatoriamente. Además, estas nuevas asignaciones, sobre todo las relacionadas con sueldo, están ligadas a resultados en pruebas estandarizadas disciplinares y pedagógicas, las que están pensadas para un docente “estandar” o excelente para el sistema municipal, por lo que muchas de las expectativas o creencias de los profesores de colegios particulares subvencionados podrían mermarse al no experimentar un gran

cambio respecto a la situación económica actual. Esta ley, busca romper o flexibilizar al estatuto docente, y de cierto modo tiene un efecto teratógeno, rigidizando remuneraciones al sistema particular subvencionado, dado que elimina ciertas asignaciones propias de colegios particulares subvencionados y deja en sólo 13, las asignaciones cancelables con los fondos de la subvención del MINEDUC, es más, muchas de las nuevas asignaciones que da la ley a los profesores, se deberán redirigir de algunos acuerdos colectivos que tenían, por lo que al fin y al cabo, los profesores no tendrán grandes diferencias en sus sueldo, mermando sus condiciones laborales. (MINEDUC, 2016)

Para responder estas dudas, se llevará a cabo una investigación cualitativa, debido a que se busca comprender o interpretar los significados intersubjetivos del fenómeno, de acuerdo a los significados que tiene la percepción de la Ley n° 20.903 en profesores de colegios particulares subvencionados. Para ello se harán entrevistas semiestructuradas a profesores de diversos colegios particulares subvencionados del gran Concepción (Hualpén, Concepción, Chiguayante, Talcahuano, San Pedro). De todos los modelos de investigación en ciencias sociales, se utilizará teoría fundamentada como un método de investigación flexible, en el que se realiza simultáneamente recolección y procesamiento de datos. La finalidad es fortalecer la comprensión del fenómeno social investigado, en este caso, la percepción respecto de los alcances de la Ley n° 20.903 en profesores de colegios particulares subvencionados del gran Concepción. Esto se hace a través de dos grandes estrategias, 1) El método de la comparación constante, y 2) Muestreo teórico. El primero expresa por sí mismo la flexibilidad de la teoría fundamentada e implica por

parte del investigador varias acciones, entre las que destacan a) recolección, b) codificación y c) análisis de los datos, todo esto en forma simultánea. Mientras que con el muestreo teórico se descubren las características o atributos de la categoría, se buscan verificar semejanzas y diferencias de dichas propiedades y se sugieren interrelaciones entre ellas para la generación de la teoría. Todo esto, es un proceso cíclico que se hace hasta que se evidencia la saturación teórica, en donde ya no es conveniente realizar más entrevistas ni observaciones. (Bonilla-García, 2016)

Contextualización del problema

El siglo XX para nuestro país fue bastante significativo y convulsionado en materia de educación, sobre todo en cuanto a cobertura. Hitos como la Ley de Instrucción Primaria de 1920 que hizo obligatorio que todo estudiante cursara mínimo hasta 4 año básico, luego, una modificación en 1929 hizo extensivo esta obligación hasta 6 año básico. En 1965 esto se extendió hasta 8 año básico, para luego, 38 años después, en 2003 terminar con la enseñanza obligatoria en toda la educación básica y media (Cabezas, 2011). Sin embargo, los avances y necesidades de la educación no se detienen, ni son suficientes, en la cobertura. Estos avances también deben ir acompañados de una mejora en la calidad de los aprendizajes. A partir de 1987 se hizo sistemática y nacional una evaluación de aprendizajes, denominado SIMCE (Sistema de Medición de la Calidad de la Educación), posteriormente, vinieron pruebas internacionales, las que nos demostraron lo poco eficaz de nuestra educación, por ejemplo en la prueba TIMSS de Ciencias de 1999, Chile se ubicó en el lugar 35 de 38. Es más, se demostró que adolescentes con escolaridad completa no tenían una capacidad básica de comprensión lectora.

Con el fin de evidenciar la gran cobertura que existe en nuestro país, en la siguiente tabla extraída desde Cornejo, 2006 se describe la cobertura por quintiles, más asociados hacia la economía de cada hogar y los niveles educativos, más asociados a la trayectoria escolar.

Tabla 1. Cobertura Educativa según ingresos familiares, según encuesta CASEN 2000

Ingreso familiar	Educación parvularia	Educación Básica	Educación Media	Educación Superior
Quintil V	50%	98%	97%	65%
Quintil IV	38%	98%	95%	43%
Quintil III	32%	97%	92%	28%
Quintil II	28%	96%	87%	15%
Quintil I	26%	95%	81%	8%

En el caso de educación parvularia, la presidenta Bachelet ha hecho de esta etapa, una punta de lanza de su programa de gobierno, a modo de ejemplificar, en la siguiente tabla se muestra como ha ido evolucionando la cobertura en el período 2013 y 2015. También es interesante contrastar con la encuesta CASEN 2000, y comprobar que pese a los programas de gobierno, la tendencia sigue siendo la misma, es decir a mayores ingresos (quintil más alto), mayor acceso a educación, desde parvularia en adelante.

Tabla 2.- Cobertura Educación Parvularia según Ingresos familiares, según encuesta CASEN 2013-15

Decil	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Tasa	25,5	23,4	28,2	30,8	24,1	33,5	25,7	32,2	31,4	40,8
2013										
Tasa	23,8	23,2	27,3	29,5	28,8	28,4	33,7	36,1	37,1	43,4
2015										

Incluso actualmente existe consenso en que la idea del éxito o del fracaso de todo sistema educativo, incluido sus alumnos, depende en gran porcentaje de la varianza por la calidad de la escuela, y esta calidad en gran parte es por la calidad de los profesores, y su desempeño (Schulmeyer, 2002). Entonces uno destaca la relevancia de la calidad de los profesores, se pueden perfeccionar y mejorar planes de estudio, programas, textos escolares, construirse magníficas instalaciones, mejorar las tecnologías, lamentablemente sin docentes eficientes no podrá tener real impacto en la calidad de la educación. Es importante enfocarse en la profesionalización docente, a través de evaluación docente (vista como un apoyo, como un proceso formativo, no como una supervisión o fiscalización) en sus tres etapas, 1) Siendo postulantes a la carrera de pedagogía, 2) Durante la formación inicial y finalmente, 3) En el desempeño profesional, para mejorar las prácticas y competencias docentes.

Antecedentes históricos Chilenos en torno a la mejora de la calidad del aprendizaje

Nuestro país empezó a tomar conciencia, y darse cuenta de la relevancia de mejorar la calidad de los aprendizajes, ya que la cantidad de horas estaba garantizada. Fruto de ellos emergieron y surgieron varias políticas y programas educativos que apuntaban a la calidad, entre los que sobresalen: 1) Programa de Mejoramiento de la calidad de las escuelas básicas de sectores pobres (P900), 2) Programa de Mejoramiento de la calidad y equidad de la Educación básica (MECE Básica), 3) Proyecto Enlaces, 4) Programa de mejoramiento de la calidad y equidad de la educación básica rural (MECE), 5) Estrategias en el Aula (Laboratorio móvil computacional, TIC en el aula, Pizarra Digital Interactiva, Unidades Didácticas Digitales), (Contreras, 2012). Todo esto tiene como base y precedente el análisis que hace J. J. Brunner, en el año 1994, a la educación en nuestro país, entre los que destacan el escaso tiempo para el aprendizaje, problemas en la formación docente, retribución insuficiente, subvención por estudiante limitada, reducida autonomía profesional, escaso gasto por estudiante, limitadas actividades culturales, falta de cobertura en educación media, escasa conexión con el mercado y sus necesidades, falta de estímulos para los estudiantes con mejores rendimientos escolares, la familia y la escuela unidas resultan imprescindibles, falta de capacitación para cargos administrativos en los establecimientos, un modelo pedagógico inadecuado, sobrecargas en el trabajo, carencias en el perfeccionamiento docente y carencia de estímulos (Brunner, 1994)

Entonces nos encontramos con que a nivel de políticas, programas y proyectos se han hecho grandes avances y experimentos, sin embargo, en materia de reconocimiento y mejoras para los

profesores no ha sido el caso, existen algunos precedentes como por ejemplo la Ley n° 19.933 (2004) en que reconoce y premia a los docentes del sector municipal que hayan sido evaluados en el nivel competente o destacado, así también, el mismo cuerpo legal, promueve la mejora continua de prácticas de gestión de los equipos directivos y técnico pedagógicos, con el fin de lograr aprendizajes de sus estudiantes (Ley n° 19.933, 2004). No obstante, desde la promulgación del Estatuto Docente (Ley n° 19.070, 1991) no han existido mejoras significativas y basales en la formación y desarrollo docente, lo que ha traído aparejado una baja en la percepción de la valoración de la profesión docente (Daroch, 2012). La importancia de la educación, es que hay algunos autores como Cabezas (2011), que postulan que el mayor desafío para nuestro país es elevar al máximo el capital humano dentro de la sala de clases, o como dice Barber (2008), “La educación tiene por objetivo cambiar lo que sucede en los corazones y en las mentes de los niños”. En países como Finlandia, Singapur o Corea del Sur, la pedagogía ha ido escalando para convertirse en una de las carreras más demandadas para estudiar, dado que tiene una alta valoración en cuanto a satisfacción laboral, aporte al país y trascendencia de su trabajo (Barber y Mourshed, 2008).

Evolución histórica del status de los docentes

En el siglo XX, a inicios, tener un título de docente, calificaba a quien lo poseía de un status diferente al actual. Debido a las mejoras en condiciones económicas y sociales, las sociedades se han vuelto más ricas, con mayor poder adquisitivo, las calificaciones o grados académicos han ido aumentando, y existen más ofertas laborales, por lo tanto la apelación o la opción de ser docente,

ya no se ve como una vía a la movilidad social ascendentes, lo que ha disminuido la calidad de los profesores que ingresan a estudiar pedagogía (Terigi, 2010). Incluso aún existen países en que no es necesario un título para poder ejercer docencia, como es el caso de Honduras o Nicaragua, también es relevante la gran cantidad de profesionales no docentes, que por falta de profesores, cumplen funciones docentes en distintas áreas pedagógicas.

Respecto del estado del arte nos encontramos con algunos datos significativos, como por ejemplo que para el año 2012, un tercio de los estudiantes que entraron a estudiar pedagogía, no rindieron la PSU, que el puntaje promedio de los alumnos fue de 489, y que incluso hay carreras que tienen como promedio 370 puntos, como en el caso de Educación de Párvulos (Eyzaguirre, 2014). Otros autores como los investigadores del CIAE describieron que las 4 causas más frecuentes de abandono de la profesión docente son 1) Insatisfacción con las oportunidades de desarrollo profesional, 2) Los Ingresos no permiten enfrentar nivel de vida, 3) Insatisfacción con el equipo directivo y 4) Falta de influencias sobre políticas y prácticas escolares en el colegio. Es de destacar que hasta un 35,5% de los profesores pueden abandonar el sistema escolar al término del 8° año. (CIAE, 2015). Y que a medida que pasan los años laborales, las diferencias de sueldo se agrandan, ganando a los 5 años un 83,5% de lo que ganan otros profesionales, mientras que a los 30 años esto se agranda aún más, a un 62,6%, es decir, los sueldos de otros profesionales son significativamente mayores, incluso con escolaridades similares.

Otro aspecto relevante en materia de calidad escolar de los aprendizajes, es que respecto de la concentración de los mejores profesores en los colegios más vulnerables, según estudios un

47,5% de los mejores profesores trabajan en establecimientos que tienen más de un 60% de alumnos prioritarios. Es decir, en los colegios más vulnerables, no necesariamente están los mejores profesores (Canal 13, 2016)

Entonces nos encontramos con que para mejorar la calidad de nuestra educación, tenemos que tener dos elementos principalmente, las condiciones sociales asociadas al profesor y la calidad de quienes han escogido educación como una carrera (Cabezas, 2011), para dar respuesta a estas necesidades, es que surge en nuestro país en el año 2016, la Ley n° 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas, a modo de resumen, busca asegurar la calidad de la formación inicial docente, apoya a los profesores en su inserción laboral, crea políticas de formación del desarrollo profesional, crea un plan de desarrollo profesional, varía la proporción de horas lectivas y no lectivas de un 75%-25% a un 65%-35%.

Alcances de la Ley 20.903 Que crea el sistema de desarrollo profesional docente.

La denominada carrera docente, propone, según el MINEDUC (2015) 7 procesos entre los que sobresalen: Formación inicial docente, inducción al ejercicio profesional docente, Carrera profesional docente, formación en servicio, remuneraciones y contratación, condiciones para el desempeño docente y transición al nuevo sistema. La primera, formación inicial docente, consiste en buscar atraer a estudiantes con vocación y aptitudes para la docencia y elevar la calidad de la formación en pedagogía, esto se hace a través de 2 puntos, elevar los requisitos de ingreso a las carreras de pedagogía, y detectar talentos para la pedagogía, a través de otros programas ministeriales como el PACE (Programa de acompañamiento y acceso efectivo a la educación

superior). El segundo punto, Inducción al ejercicio profesional docente, consiste en buscar apoyar a los profesores principiantes en su proceso de inserción profesional, esto se hace a través de 3 puntos, La inducción a la carrera profesional será un derecho para todas las profesoras y profesores, otro punto, al segundo año de ejercicio, los docentes principiantes deberán certificarse para ingresar a la carrera docente, mientras que finalmente, los docentes que no puedan acceder al sistema de inducción podrán certificarse al cuarto año de ejercicio profesional. El tercero, Carrera profesional docente, el que le da el nombre a la ley, consiste en 2 puntos, el primero que está compuesto por tres tramos obligatorios (Desarrollo inicial, desarrollo temprano y desarrollo avanzado), y un segundo punto, que habla de dos tramos voluntarios, denominados Desarrollo superior y desarrollo experto (Experto I y Experto II), es destacar que el paso de un tramo a otro supone aumentos salariales por concepto de una asignación por tramo del sistema de desarrollo profesional docente (ATDP), también este punto trae algo clave, y es que los profesores pueden acceder a una bonificación del 40% de la ATDP por desempeñarse en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios. Un cuarto punto dice relación con la formación en servicio, es decir un sistema de apoyo al desarrollo profesional para el avance en la carrera, esto se ve a través de 2 puntos, se reconoce la formación en servicio como un derecho de los profesionales de la educación, también el MINEDUC, a través del CPEIP, contribuirá al desarrollo profesional mediante cursos gratuitos y becas con foco a las necesidades de desarrollo profesional. Un quinto punto, guarda relación con remuneraciones y contratación, esto se ve a través de cambios en la remuneración, pasando de 22 a 13 componentes, se mantiene la remuneración mínima básica

nacional, se mejoran las remuneraciones de entrada al sistema, acá es importante consignar que los profesores del sector particular subvencionado tendrán acceso a los componentes de la carrera docente, siempre y cuando estén en la carrera docente, también es destacar que se crean asignaciones que dependen de la concentración de alumnos prioritarios y del rendimiento en instrumentos creados por el Ministerio que buscan la calidad en las prácticas docentes. Un sexto punto, denominado condiciones para el desempeño docente, consiste en modificar la proporción de horas lectivas/no lectivas desde un 75% - 25 % a un 65% - 35% con el fin de aumentar las horas para que los docentes puedan preparar sus clases, y desarrollar tareas pedagógicas fuera del aula, acá hay otro punto importante, y es que se elimina la norma que autorizaba a ejercer la docencia a personas que tuviesen un título o licenciatura de mínimo 8 semestre de una universidad acreditada, sin embargo el estado asegurará que exista una oferta de formación en pedagogía, para quienes requieran dicha certificación. Finalmente, la ley habla de la transición al nuevo sistema, dando garantías explícitas que el cambio de sistema no significará una merma en términos salariales para ningún profesor, tampoco significará una carga extra a los sostenedores, dado que las nuevas asignaciones serán financiadas de manera directa por el estado, y se mantienen las horas y funciones para los docentes que tengan calidad de titulares. Acá es importante una distinción entre el sistema municipal y particular subvencionado, mientras que en los primeros, todos los docentes acceden al nuevo sistema, que el traspaso a la carrera docente será voluntario para los docentes que estén a menos de 5 años de jubilar, que aquellos que no cuenten con evaluación, acceden al tramo de desarrollo inicial, y que los directores acceden al tramo avanzado, sólo por el beneficio

de la ley. Mientras que en el particular subvencionado, desde el año 2018 al 2025 se establece una transición voluntaria de los establecimientos particulares subvencionados, a partir del 2026, todos los establecimientos deberán haber pasado al nuevo sistema, los docentes acceden al nuevo sistema de manera paulatina en la medida que obtengan su certificación, todo esto, según el MINEDUC, 2015 en su proyecto de ley n° 20.903.

Estos últimos puntos, los referidos al sostenedor son importantes, dado que en nuestro país ha existido una verdadera emigración de los alumnos desde los colegios municipales o públicos, hacia el sector particular subvencionado, datos como el que se expone en la figura 1. (La Tercera, 2016)

Tabla n° 3. La evolución de la matrícula escolar en Chile

	1996	2002	2016
Particular	309.297	305.735	278.002
Pagado			
Particular	1.062.713	1.313.970	1.941.777
Subvencionado			
Municipal	1.810.471	1.858.824	1.274.581
Total	3.182.481	3.478.529	3.540.543

También es importante consignar que al año 2013, en nuestro país, los establecimientos, dependiendo de su subvención y matrícula se dividen en 1) Municipales (37,7% de la matrícula), 2) Particulares subvencionados (48%), y 3) Particulares Pagados (14,5%). Mientras que la distribución por subvención y por profesores se divide de la siguiente manera: 1) Profesores en establecimientos municipales (43,5%), 2) en Particulares subvencionados un 43% y finalmente, 3) sólo un 11% en colegios particulares pagados. (Muñoz, 2016).

En el año 2015, el número de docentes y matrícula por establecimiento había variado levemente, más aún hacia el sector particular subvencionado, como se evidencia en la tabla n° 4.

Tabla n°4: Distribución de profesores según dependencia contractual

	Profesores		Matrícula	
Municipal	98.418	44%	1.290.770	36%
P	102.696	46%	1.985.222	55%
Subvencionado				
P Pagado	21.053	9%	276.892	8%
Adm.	2.249	1%	45.852	1%
Delegado				
Total	224.416		3.548.736	

Como dato, después de analizar las tablas anteriores en cuanto a cantidad a la profesores, es importante considerar que la fuerza docente, aún en países pequeños es un grupo numeroso y una fuente laboral enorme, por ejemplo en países como Brasil, son más de 3 millones, en Argentina más de 800.000 este dato es importante, debido a que cualquier política de mejora debe buscar una manera de atender a la masividad y diversidad. (Terigi, 2010)

Alcances y limitaciones de la Ley n° 20.903

Si analizamos los dos párrafos anteriores nos encontramos con que el problema de base, que es dar mejores condiciones laborales a los profesores, con el fin de tener mejor calidad de los aprendizajes, con los avances de la ley n° 20.903 “Carrera docente” sólo se restringe a un sector minoritario, importante, pero menor, de los docentes en nuestro país. La ley n° 20.903 no habla directamente de las modalidades de contratación, es decir estatuto docente (Ley n° 19.070) para el caso de los profesores en colegios municipales, y Código del trabajo para los restantes colegios, es decir particulares subvencionados, administración pagada y particulares pagados.

Si bien, el gobierno da apoyo a los sostenedores de colegios particulares subvencionados, para que sus profesores se sumen a la carrera docente, existe una diferencia importante con respecto a los colegios municipales. Mientras que en los municipales el mismo Ministerio de Educación otorgará y garantizará directamente las nuevas asignaciones a los profesores, en el caso de los colegios particulares subvencionados, los profesores de dichos establecimientos, no necesariamente tendrán un incremento en sus remuneraciones, dado que según la ley, las asignaciones de los profesores, hasta el nivel de Desarrollo Temprano se deben costear con la

subvención general que ya se les otorga a los sostenedores, y sólo desde el Nivel de Desarrollo Avanzado en adelante, se financiarán con montos adicionales del Ministerio, (LyD, 2016). Siguiendo con la misma idea, el instrumento central para avanzar en la carrera docente, se denomina “evaluación docente” que está compuesto por dos elementos, el denominado “Portafolio”, obligatorio para todos los profesores del sistema municipal, y otra prueba opcional denominada “Asignación de Excelencia Pedagógica”. En el caso de la evaluación docente, está hecha para ser un profesor regular o promedio de un establecimiento municipal por lo que muchas prácticas docentes en colegios particulares, aunque sean exitosas, podrían ser incompatibles con lo esperado para las autoridades que evalúan el portafolio, pudiendo encontrarnos con un error tipo II, es decir un buen profesor puede resultar mal evaluado o calificado de acuerdo a los parámetros manejados por esta política docente.

El momento histórico está bastante convulsionado para los sostenedores de colegios particulares subvencionados, porque a partir del año 2016, entró en vigencia la Ley n° 20.845 denominada “De Inclusión Escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del estado”. Los principales puntos de esta ley son: Gratuidad, es decir apunta a que el 93% de los alumnos podrán estudiar de manera gratuita en los establecimientos escolares, se aumentará la Subvención Escolar Preferencial en un 20%, además se creará una segunda subvención denominada Subvención Escolar Preferente, dejará de existir la selección de forma gradual, para ser total en el año 2019, esto tiene una excepción, ya que podrán seguir funcionando

proyectos educativos asociados a la expresión artística, deporte o alta exigencia académica, busca el apoyo constante de la familia en compromiso y apoyo, se busca defender los derechos de los alumnos a no ser expulsados arbitrariamente, buscando el debido proceso en todo. Finalmente hay un punto crucial, y que ha dejado en jaque a varios sostenedores, y es que prohíbe el lucro, por lo que a partir de marzo 2016, las subvenciones del estado solo pueden ser utilizadas en fines educativos, y no se podrán retirar utilidades. (Ley n° 20.845, 2016).

Alcances en educación parvularia de la Ley n° 20.903

En el caso de los colegios particulares subvencionados, los sostenedores que quieran adscribirse a la carrera docente deben cumplir con ciertos requisitos, también el estado asigna cupos en base a la disponibilidad presupuestaria año a año. Hay una gran variable condicionante, que es necesario evidenciar y trata sobre las educadoras de párvulos, hasta ahora cada una contrataba con diferente modalidad (honorarios, contrato, estatuto docente) de acuerdo al centro educacional en el que laboraban, sin embargo con la nueva institucionalidad (Ley n° 20.835) de educación parvularia se crea una subsecretaría de educación parvularia, en la que busca unificar las características de las organizaciones públicas (JUNJI, Escuelas Municipales, Integra, Escuelas particulares subvencionadas y Vía Transferencia de Fondos), así también en las organizaciones privadas (Colegios, salas cunas y jardines infantiles). Entonces de acuerdo a lo establecido en el cronograma, en el año 2017, las educadoras de párvulos, el 2018 algunos colegios particulares subvencionados, y desde el año 2020 al 2025 Salas cunas y Jardines Infantiles (JUNJI, VTF e Integra). Esto de cierto modo puede comprometer recursos asignados a los colegios particulares

subvencionados en su transición a la carrera docente. Es decir, de aquí al año 2025 van a existir un cúmulo de profesores que pasarán a la nueva carrera docente, con asignaciones garantizadas, pero sin los recursos asignados, o peor aún, dependiente de la realidad económica de nuestro país.

De acuerdo a los resultados ministeriales, un 33% de los docentes del sistema municipal quedó encasillado en acceso, que es una categoría transitoria para los docentes que no se han evaluado aún, o que no han tenido la posibilidad de ser evaluados. Mientras que un 9,1% quedó en Inicial, un 37% Temprano, 14% en Avanzado y un 6% en Experto I y II.

Tabla 5. Distribución de resultados evaluación docente Sector municipal

Resultados Evaluación Docente	Porcentaje relativo	Porcentaje acumulado
En Acceso	33%	33%
Inicial	9%	42%
Temprano	37%	79%
Avanzado	14%	94%
Experto I y II	6%	100%

Si se consideran todos los profesores de Chile, sumados particulares (subvencionados y pagados) y municipales nos encontramos con la siguiente información, un 14% quedó en Inicial, un 52% en Temprano, 26% en Avanzado y un 8% en Experto I y II. Eso sí, es de remarcar que un 84% de los profesores de colegios subvencionados no se ha evaluado.

¿Carrera docente innovadora? Comparativa con otros países en Latinoamérica

Cambiando de perspectiva, desde la teórica, hacia investigaciones similares en cambios de contratación, o en modalidad, nos encontramos por ejemplo con experiencias en el vecino país de Perú, en que investigaciones como la de Díaz, 2001 comentan que la carrera del maestro tienen en promedio, menores ingresos y un crecimiento menor a otras carreras, lo que se compensa con una estabilidad laboral que es su principal atractivo. Así bien, se configura una carrera en que los ingresos son bajos y estables, no ofrece estímulos claros en materia de innovar, actualizarse y tener un mejor desempeño. Además en Perú, existe también un sistema paralelo de educación al público, que es el privado en el cual los ingresos son mayores, pero a costa de la estabilidad. En general los maestros privados, tienen más ingresos, en parte se explica debido a que están dispuestos a aceptar mayores riesgos, aparejados a mayores ingresos y un mayor desarrollo profesional. Por lo tanto, nos encontramos con que países similares cuentan con problemáticas similares, y es necesario hacer cambios para poder incrementar la calidad de la enseñanza y por ende, mantener la motivación de los docentes.

Autores reconocidos, como Murillo (2007) ha hecho meta estudios sobre los sistemas de reconocimiento y promoción del desempeño profesional en países de América Latina. En la totalidad de sistemas educativos en América Latina se regula algún mecanismo para reconocer de forma objetiva y pública el buen desempeño mediante mejoras en su situación económica, profesional y laboral. Es más, en muchos países se encuentra en la agenda política, entre las prioridades de gobierno, siempre con un análisis constante y mecanismos de perfeccionamiento.

En general la regulación de la carrera docente se ve a nivel nacional, salvo en los países que tienen una estructura constitucional federalista, en que cada estado tiene cierta autonomía para dictar estándares. En general se han definido dos tipos de reconocimientos para los profesores, uno de tipo *Horizontal*, en el cual los docentes ven mejoradas sus condiciones económicas, laborales y profesionales sin cambiar sus funciones como docentes aulas, mientras que las otras, de tipo *Vertical*, los profesores pueden ejercer diferentes tareas a la docencia directa, tales como cargos directivos o de supervisión. En el caso de las promociones horizontales las más comunes en los países de América Latina son: Antigüedad, Formación adicional, Evaluación del Desempeño Docente, Condiciones Especiales y otros elementos, por ejemplo en Costa Rica se consideran las publicaciones elaboradas por el profesor, en Ecuador se premia a la mejor obra pedagógica, científica o técnica que aporte al sistema educacional, en Paraguay y Uruguay se valoran las investigaciones realizadas, en Nicaragua aquellos docentes que logren alcanzar el máximo de retención y aprobación de sus alumnos reciben un bono adicional, y en Bolivia, reciben un incremento si el profesor cumple 200 o más días de clases al año. También pueden recibir reducciones o descuentos, casi todas van de la mano de incumplimiento de contratos (Atrasos, faltas injustificadas, negligencia en el cumplimiento de las funciones, asistencia en caso de embriaguez), hasta en algunos casos está considerada la destitución. En cuanto a la promoción vertical que consiste en ascender de posición. Este sistema debe, y está, regulado, es parte de la carrera docente, y en general hay tres formas, 1) La más común es el concurso público, en que cada candidato presenta sus méritos, mediante criterios previamente especificados, 2) En otros

países se hace a través de un examen para el acceso a la carrera docente, y un 3) que es una mezcla entre el concurso y el examen. Esto tiene un efecto paradójico, ya que quienes clasifican como mejores docentes, salen del aula de clases, esto es un efecto no deseado lamentable muchas veces (Terigi, 2010). Lamentablemente, en los países, lo único relevante en la vida profesional de los docentes son las condiciones económicas, convirtiendo la carrera en un mero instrumento para acceder a esas remuneraciones. Según el autor, Murillo, muchas de las carreras docentes no han sido producto de un serio debate integrado en el conjunto de las reformas del sistema educativo y con una visión a largo plazo, sino más bien fruto de presiones políticas, tensiones y demandas gremialistas. Por lo que en vez de dar soluciones a los docentes en pos de la calidad de la educación, genera conflictos y desencantos en el profesorado.

Siguiendo con la línea de formación, en la mitad del Siglo XX, las mejoras en calidad iban apuntadas a la formación inicial (es decir, en la Universidad, Institución de educación superior) debido a que existía una muy variada diversidad en la formación de profesores universitarios, es más, existían países en donde un gran porcentaje de profesores no tenía título profesional, esto cambia en los años 90, donde en gran parte de América Latina empiezan con el formato de especializaciones horas-reloj, es decir una unidad de formación limitada a temas específicos, a unidades de conocimiento o habilidades discretas, impartidas por un experto. Si bien no era perfecta, era la alternativa posible en el momento, dado que no existía gente experta en educación, los gobiernos no disponían de bases institucionales para proveer otra solución. Posteriormente esto tendió a dividirse en dos ramas, una más orientada hacia la gestión, para directores y supervisores,

y otra para docentes de aula, con mayor énfasis en aspectos disciplinares, pedagógicos o curriculares (Tarigi, 2010)

Comparativamente, las carreras magisteriales de profesores en otros países, de realidad cercana a la nuestra, como por ejemplo en México se cataloga como un sistema de promoción horizontal en el que los docentes participan de forma voluntaria e individual, a diferencia de nuestra país, en que sólo está la carrera docente, allá están constituidos tres niveles, docentes frente a un grupo (docentes en el aula), personal en funciones directivas de supervisión y profesores que realizan actividades técnico – pedagógicas directivas. Mientras que en Puerto Rico si está enfocada en el aula de clases, y los profesores deben acreditar dominio en actividades de educación continua, práctica supervisada en el área de la especialidad, y actividades de valor para la escuela, como el desarrollo de proyectos de investigación. En ambos casos traen aparejados incrementos de sueldo respecto de los tramos iniciales. (Tarigi, 2010)

Beneficios alternativos en la carrera docente de otros países.

Existen propuestas alternativas a las económicas que están instauradas en otros países con el fin de darle beneficios, tales como Asignación de nuevas funciones calificadas a los docentes que ya tienen cargos en el sistema, en otros casos, permite a los docentes crear un plan de mejoramiento personal de largo alcance, es decir que los mismos docentes vayan viendo sus necesidades de capacitación en su vida laboral, fomentar a los docentes a capacitarse a través de incentivos de remuneración posterior a la acreditación de haber cursado los estudios, en otros países dan años sabáticos para que los profesores se puedan capacitar de acuerdo a las prioridades

de mejora de la profesión establecidas por el gobierno, también pueden existir pasantías en otros establecimientos similares a los propios, también está la opción de mentorazgo, en que los mejores docentes, de acuerdo a evaluaciones del gobierno, generan instancias, generalmente remuneradas, para capacitar y ofrecer oportunidades de aprendizaje a profesores noveles o con bajos desempeños. (Tarigi, 2010). Cabe destacar que en el caso del reconocimiento económico por capacitación, del mentorazgo, y de las pasantías, esas ya se encuentran en nuestro marco legal en la Ley 19.070 Estatuto docente y la Ley 20903 que crea el desarrollo profesional docente.

Percepciones y creencias frente a los cambios legales para los profesores en otros países del mundo

En primer lugar es necesario definir conceptualmente el término creencias, es bastante difícil de abordar, ya que desde la misma psicología y la pedagogía han tomado caminos diferentes, en algunos países se denominan “Teorías implícitas”. El consenso en educación, es que es un constructo para comprender e interpretar las acciones de los profesores (Latorre, S.F). En general este es un término que ha ido evolucionando, antes se hablaba de creencias como presunciones acerca de uno mismo y de la realidad física y social. En la década de los 70, las creencias se definen como el conocimiento que la gente manipula para un propósito particular o bajo una circunstancia necesaria. En los 80, se definen como razonables proposiciones explícitas acerca de las características de los objetos y de las clases de los objetos. Más adelante se complejiza diciendo que son construcciones mentales de la experiencia, que se mantienen como verdaderas y que guían la conducta. En los 90, Pajares afirma sobre creencias en el mundo de los docentes, como un “El

resultado es una visión de la creencia que garantiza un juicio del individuo de la verdad o falsedad de una proposición, un juicio que puede solamente ser inferido desde una comprensión colectiva de que los seres humanos dicen, quieren hacer y hacen. El desafío es valorar cada componente para tener confianza en que la creencia inferida es una representación razonablemente de este juicio”. En general las creencias se pueden sintetizar en 3 ideas centrales: 1) Creencias que poseen los profesores influyen en su percepción y juicio, que son los que, en realidad afectan a lo que dicen y hacen en clase, 2) Las creencias juegan un papel clave en como los profesores aprenden a enseñar y 3) Identificar y comprender las creencias de los profesores y, por ende, es fundamental para mejorar las prácticas docentes y la calidad de la enseñanza.

En todas las profesiones están existiendo y surgiendo nuevos avances y cambios debido a la evolución de la sociedad, en particular se resiente el sistema educativo, dado que es el responsable mayoritario para formar los nuevos profesionales. La cultura profesional docente, al igual que la mayoría de las profesiones, son resistentes al cambio, pero necesariamente deben evolucionar para seguir siendo una profesión imprescindible en nuestras sociedades. En general los programas exitosos los mismos profesores han aportado en la creación. En que el programa de carrera docente, ya que los profesores han aportado, cuenta con identidad propia, compartida por todos, con predilección por el conocimiento práctico y el aprender de la experiencia, en donde los alumnos son la principal fuente de motivación de los profesores por sobre las recompensas pecuniarias. En general las carreras docentes de otros establecimientos, cuentan con el problema de que son planas, en que los profesores se conciben a sí mismo como unos artesanos, aislados,

sin trabajar en equipo, en donde no hay espacio para pedir ayuda o para dar retroalimentación, con desconfianza en la tecnología y en los cambios, y por sobre todo, que descuidan la atención y la importante de los profesores que recién comienzan (Marcelo, 2009).

Siguiendo la misma línea del autor, algunos países, como Finlandia, han seguido estudios de “Ingeniería Social”, en 1967 se tomó una decisión radical, se cambiaron las prácticas docentes, para formar escuelas comprensivas, todas gratuitas universales. 40 años después, Finlandia es el país que lidera las pruebas internacionales. Ellos subieron drásticamente los requisitos de admisión para profesores noveles, en donde uno de cada 10 postulantes, si bien no tienen grandes remuneraciones, es más, está dentro de los rangos promedio de la OCDE, en recompensa a su esfuerzo, se sienten útiles y respetados dentro de la comunidad (Marcelo, 2009). En otro país exitoso, Singapur, que recién se independizó en 1965, contaba con una fuerza laboral pobre y poco calificada. Sin embargo en pocas décadas, este pequeño país, se encuentra entre los mayores potencias mundiales en educación, superando a los países más ricos de la OCDE incluso. Una de las ventajas de Singapur, es que todos los maestros son entrenados en el Instituto Nacional de Educación, es decir es un sistema educativo pequeño y centralizado. Al igual que en Finlandia, en Singapur, el status de los maestros es alto, debido a que es muy difícil entrar en este Instituto y luego ejercer la profesión. Es más, para ser admitido hay que estar entre el 5% de mejores resultados de los graduados. Este Instituto tiene cursos para ser profesor de aula, director de un colegio o investigador en educación. Además hay un alto porcentaje del tiempo de contrato, tienen opciones de profundizar en su conocimiento y preparar sus clases. No obstante, en este país, no se

duermen en los laureles, buscan seguir mejorando. Ahora buscan resolver problemas reales, como crear un sistema de riego hasta un teclado electrónico. Otra característica única en Singapur es que los maestros rotan cada 6 u 8 años entre las escuelas, con un énfasis muy alto en la colaboración, que trabajen en equipo, investigan juntos y crecen juntos. Otra fortaleza distintiva es que los colaboradores más potentes de los establecimientos educacionales son los apoderados dado que es un sistema competitivo, al final de cada ciclo escolar deben sortear exámenes para determinar si pueden escoger los mejores colegios, esto ha generado una excesiva presión sobre los niños, donde incluso algunos tienen jornadas de más de 12 horas de estudio, aun siendo menores de 6 años (Jeffreys, 2016).

En el siguiente gráfico se muestran los resultados de la prueba PISA, de los años 2015, en Ciencias, Lectura, Matemáticas.

Tabla n° 5 Comparación de puntajes en la prueba PISA, de Singapur, Finlandia y Chile, año 2015.

	Ciencias	Lectura	Matemáticas	Proporción de alumnos con nivel excelente	Proporción de alumnos con bajo nivel
Media	493	493	490	15,3%	13,0%
OCDE					
Singapur	556	535	564	39,1%	4,8%

Finlandia	531	526	511	21,4%	6,3%
Chile	447	459	423	3,3%	23,3%

Si bien son modelos totalmente distintos de educación, ambos lideran los rankings de educación, ahora bien, tienen en común una gran valoración social por el status del profesor, algo que apunta el objetivo de la nueva Ley sobre el desarrollo de la carrera docente. También los dos sistemas cuentan con una gran proporción del tiempo de contrato de los docentes para planificar y evaluar sus clases, es decir, las horas no lectivas según el estatuto docente. Otra cosa que también apunta la carrera docente, y es clave en estos países, es que han subido gradualmente las exigencias para ser profesores, por ejemplo mientras acá las educadoras diferenciales entran con un puntaje PSU promedio de 370 puntos, en Singapur sólo el 5% de mejor rendimiento en las pruebas puede optar a ser profesor, mientras que en Finlandia es el 10%. Es decir, hay características en común que de cierto modo garantizan una educación de calidad, sin embargo cada país tiene idiosincrasias propias que es necesario considerar para generar programas o carreras docentes, y por sobre todo, la importancia de planificar con una visión a largo plazo de años, o incluso décadas para poder tener resultados robustos y confiables en educación de calidad.

2.- Elaboración Conceptual del Objeto de Estudio.

- Objeto de Estudio

Las creencias respecto de las consecuencias de la Ley n° 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional de profesores de colegios particulares subvencionados de la comuna de Concepción

- Objetivo General

Describir creencias respecto de las consecuencias de la Ley n° 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo profesional de profesores de colegios particulares subvencionados de la comuna de Concepción.

- Objetivos Específicos

Describir creencias respecto de la Ley n° 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional de profesores de colegios particulares subvencionados de la comuna de Concepción respecto de nuevas exigencias para las universidades y los que ingresan a pedagogía.

Describir creencias respecto de la Ley n° 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional de profesores de colegios particulares subvencionados de la comuna de Concepción respecto de las nuevas remuneraciones y asignaciones

Describir creencias respecto de la Ley n° 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional de profesores de colegios particulares subvencionados de la comuna de Concepción respecto de las evaluaciones para escalar de tramo en la carrera docente.

Describir creencias respecto de la Ley n° 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional de profesores de colegios particulares subvencionados de la comuna de Concepción respecto de las nuevas condiciones profesionales para los docentes en la carrera docente.

Hipótesis

Las creencias de los profesores pertenecientes a colegios particulares subvencionados sobre las nuevas condiciones laborales definidas en la carrera docente, impulsarán a los docentes a migrar a la educación Pública. Esta ley, la n° 20.903 efectivamente, y a largo plazo, mejorará el status de la profesión docente.

Metodología

Para realizar un estudio, una investigación, es necesario tomar en cuenta los principales elementos, variables, aspectos, características de esta investigación. De entre todos los enfoques de investigación, el adecuado para esta investigación es el enfoque cualitativo, dado que más que para confirmar hipótesis, se busca recolectar, indagar y buscar información de forma exploratoria. De esta manera se puede captar la complejidad de las creencias respecto a la carrera docente, pero, sobre todo, realzan la opinión de los profesores como el eje central de esta investigación. En vez de buscar una gran muestra, a través de una gran cantidad de sujetos, la investigación pretende

que, en un pequeño número de participantes, captar experiencias y significados del objeto de estudio, en profundidad. En primer lugar, se describirá y caracterizará, para posterior realizar un análisis de la codificación a través de la teoría fundamentada de Strauss y Corbin. Para finalmente responder la hipótesis de estudio y generar propuestas para mejorar la política pública.

Caracterización de la muestra

Se entrevistó a 9 profesores de 5 colegios particulares subvencionados de las comunas de Concepción, Chiguayante, San Pedro y Talcahuano. En el siguiente cuadro se muestran los Índices de Vulnerabilidad Escolar (IVE) y la cantidad de alumnos y profesores de los colegios.

Tabla nº6. Caracterización de la muestra de las entrevistas semiestructuradas.

Código Identificador de Colegio	Cantidad de Profesores por colegio	IVE	Cantidad de Alumnos	Cantidad de Profesores total del colegio
1	3	74,6 %	248	17
2	1	78,9%	237	18
3	1	57,5%	517	49
4	2	48,5%	1156	66
5	2	74,5%	338	18

Los profesores están distribuidos de la siguiente forma. Por género, hay una evidente mayor participación por parte del género femenino (Femenino, N = 8, Masculino, N= 1). En una segunda investigación sería interesante obtener mayor participación y representación por parte del género masculino.

Tabla n°7. Respecto del puntaje SIMCE de los establecimientos entrevistados es el siguiente.

Código Identificador del Colegio	Grupo Socioeconómico	SIMCE Lenguaje (4 Básico)	SIMCE Matemática (4 Básico)
1	Medio	291	295
2	Medio	292	287
3	Medio-Alto	283	276
4	Medio-Alto	278	270
5	Medio	245 (II Medio)	315 (II Medio)

Como método de recolección de información, se llevó a cabo entrevistas y focus group dependiendo de la cantidad de participantes por establecimiento, todo con una pauta de preguntas semi-estructurada, validada por el metodólogo y profesor guía de la tesis, esta busca captar en su totalidad, las creencias respecto de los efectos de la carrera docente en profesores de colegios particulares subvencionados.

Se garantizó la confidencialidad y el uso académico de la información a través de la firma de un consentimiento informado, el que viene adjunto y anexo. De esta manera se buscaba obtener información de una manera más apegada a la realidad, evitando sesgos producidos por miedos de utilizar la información por parte del empleador para tomar sanciones u otras, además de garantizar la confidencialidad y el uso académico de la información.

Se utilizó investigación cualitativa, con el método de la teoría fundamentada, hasta la etapa de codificación abierta de la misma. Se busca un mayor contacto entre investigador y sujeto. Incluso se adopta una postura de persona conocida para el sujeto del estudio. Se busca captar el fenómeno como un participante más (Ugalde, 2013). La investigación cualitativa tiende a ser más flexible y abierta, es un proceso circular, siempre van surgiendo nuevas ideas durante el proceso investigativo.

La teoría fundamentada, nace al interior de las Ciencias Sociales, como un proceso de investigación que posee una técnica flexible y que de forma simultánea recolecta y procesa datos. En el caso de la teoría fundamentada intervienen dos grandes estrategias: El método de la comparación constante y el muestreo teórico. El primero está relacionado a la flexibilidad de la

Teoría Fundamentada e implica por parte del investigador, a) Recolección, b) Codificación y c) Análisis de los datos, todo esto, en forma simultánea. Mientras que, con el muestreo teórico, se van descubriendo las características o atributos de la categoría, verificando semejanzas y diferencias de propiedades y se van sugiriendo relaciones entre ellas para la generación de teoría. En el caso de la Teoría fundamentada, tiene 3 grandes etapas, las que son, 1) Codificación abierta, que tiene como propósito generar códigos, esto va generando categorías, 2) Codificación Axial, ésta consiste en la búsqueda activa y sistemática de las relaciones posibles, acá toman relevancia las semejanzas y las diferencias existentes, y 3) Codificación Selectiva, es la relación conceptual y teórica que guardan entre sí los códigos o familias, concretizando la teoría. (Bonilla, M. 2016). Es de destacar que el alcance de la teoría fundamentada, en esta investigación estará limitada a la codificación abierta, dado que se busca tener un primer acercamiento al fenómeno de investigación con el fin de tener ideas y nociones del mismo. Sin embargo, al igual que la mayor parte de las investigaciones cualitativas, dan más interrogantes que respuestas, dada la complejidad de las experiencias de los entrevistados, los que han sido seleccionados debido a su perfil y disposición a participar y explayarse por los sostenedores de los colegios en los que se desempeñan.

Análisis de la información:

Posterior a la codificación de los corpus de las entrevistas, sobresalen ciertos ejes temáticos que son de considerar y son una buena fuente de información para ratificar y contrastar la hipótesis del estudio. Estos son ordenados de acuerdo a la frecuencia con que salieron en las entrevistas, desde más frecuente u ocurrente, hasta más específico. En primer lugar, sobresale:

- 1) *Evaluación Docente*: De acuerdo a la ley 19961/04, los profesores del sistema municipal son evaluados a través de un portafolio. Hasta ahora el proceso es punitivo, y tiene como consecuencias que, de ser 3 veces mal evaluado, se desvincula del sistema. Se busca que este sistema sea más formativo, y que los procesos de apelación sean más expeditos. Además, genera una sobrecarga considerable de trabajo, teniendo los profesores que redistribuir sus horas en desmedro de la planificación y evaluación de las clases. Está compuesto por 1) Portafolio de evidencias estructuradas, el que contiene productos y una clase filmada, 2) Informe de referencias de terceros, 3) Una entrevista al docente evaluado y 4) Una autoevaluación.

Es de destacar, que con la Ley 20.903, a la evaluación docente, que está más orientada hacia los procesos pedagógicos, se suma, una evaluación disciplinar, más orientada hacia el conocimiento específico del área en el que se desempeña cada profesor.

De manera unánime, la totalidad de los profesores ve como una piedra de tope, como un obstáculo a la labor docente, señalando que no se abordan los procesos realmente importantes en el aula, o que muchas veces para sortear el proceso de evaluación, pagan

por el servicio, también apelan a que el instrumento no capta exactamente lo que ellos consideran un buen profesor, lo que se evidencia en frases como:

P4: “Nos estamos llenando de evaluaciones y exigencias”

P3: “Da impotencia pensar que da la impresión de que sólo desde ahora nos pusimos a trabajar, de que sólo desde la evaluación docente trabajamos de verdad”

P1, P5, P9: “Conozco muchos casos de profesores que pagan porque les hagan el portafolio”, “Se ha generado un negocio con el portafolio”

P2: “No necesariamente un profesor destacado en la evaluación docente es un buen profesor en la realidad.

- 2) *Edad*: En el ciclo laboral, están los profesores noveles, en su apogeo y en proceso de jubilación, lo que coincide con las edades cronológicas. Aparece la edad como un factor muy importante a la hora de tomar la decisión de emigrar al sistema de la Nueva Educación Pública. Es más, dependiendo de la edad, los profesores no están de acuerdo en cambiar o emigrar del sistema particular subvencionado al municipal, lo que manifiestan los siguientes profesores:

P2: “A mi edad yo ya no me voy a mover de este trabajo, llevo años en este mismo colegio”

P3: “No puedo perder el contrato indefinido para irme como a contrata a un colegio público”

P7: “Si hubiera sido más joven y sin hijos, me hubiera arriesgado a cambiarme al sistema municipal”

- 3) *Definición de IVE:* La “Carrera Docente” establece que dará un monto diferenciado, en conformidad a la proporción de alumnos prioritarios atendidos por el establecimiento y el tramo de desarrollo profesional alcanzado por cada docente. Esto tiene como propósito, reconocer la labor de ejercer docencia en establecimientos que cuentan con una alta proporción de alumnos prioritarios. Para ello, dará un bono diferenciado a los profesores adscritos a la SDPD que trabajen en establecimientos con más de un 60% de alumnos prioritarios, o 45% en el caso de ser alumnos de establecimientos rurales. Sin embargo, a la sombra de eso hay escondidos factores más relacionados con estereotipos, prejuicios o incluso riesgo social, los que hacen cuestionar el cambio al sistema de la Nueva Educación Pública.

P8: “No estoy dispuesto, a que, por ganar un poco más, tenga que estar con miedo saliendo del colegio”

P3: “La definición de Índice de Vulnerabilidad Escolar o Prioritarios, no se condice con la realidad, hay cosas que no se miden tales como la droga, el poco apoyo familiar, la violencia, las peleas, que van más allá de lo que está escrito en la ley como establecimiento prioritario”.

P4 y P5: “Al final lo que voy a ganar de más, lo tendré que gastar en medicamentos y terapia”

- 4) *Prestigio de los colegios:* Hay variables que no se han considerado por ser muy subjetivas. Una tiene relación con el estatus o prestigio de los colegios. Existen profesores que no están dispuestos a sacrificar el prestigio de trabajar en ciertos colegios, el sistema municipal está mal mirado, mal evaluado.

P8 y P9: “Algunos de nuestros compañeros de generación se fueron a trabajar al sistema municipal, y les da vergüenza admitirlo”

P2: “Mi familia no quería que fuera a un colegio municipal para sufrir, querían lo mejor para mí”.

P6: “He tenido la posibilidad de irme a otros colegios donde pagan más, pero donde estoy, es tan bien valorado que me llena de orgullo”

P7: “Antes estuve en un colegio municipal donde me pagaban más, pero prefiero estar acá donde los apoderados me respetan”

- 5) Más variables a la didáctica y pedagógica: Si bien la evaluación docente, a través del portafolio (Según la ley 19961/04) y la Prueba disciplinar (Ley 20903/15) buscan evaluar integralmente a los profesores para construir y generar unas mejores clases y fomentar la calidad. Los profesores entrevistados comentan que existen muchas más variables en el

aula que no son evaluadas, tales como autoestima, tolerancia a la frustración, creación de un clima favorable para el aprendizaje, apoyo por parte de la familia, entre otras.

P1: “Ahora está de moda la teoría de las inteligencias múltiples, y un buen profesor debe conocerlas”

P5: “Crear un buen ambiente, propicio para el aprendizaje, es tan importante como que el profesor sepa que enseñar, y eso no se evalúa”.

P6: “También (La evaluación) considerar como te relacionas y te apoyas en la familia, en los padres, ya que sin ellos no se puede hacer mucho.

P8: “Siempre uno prepara una clase ideal, y casi nunca resulta como uno la piensa, por lo que la tolerancia a la frustración es una característica que todo profesor debiera tener”

P9: “Está la variable del clima escolar, entre los colegas, entre los apoderados, entre los alumnos, que hasta ahora en el sistema municipal no han podido lograr homologar comparado con el sistema particular subvencionado”

- 6) *La carrera docente es un paso importante, pero insuficiente:* Durante mucho tiempo los profesores se han quedado estancados en materia de beneficios y mejoras laborales. Sin embargo, los beneficios de la carrera docente tienen su contraparte que son la mayor periodicidad y exigencia en las evaluaciones.

P4: “El 70-30% es un gran avance, pero centrarse en la evaluación más que en la clase efectiva es un error”

P6: “No sólo el dinero es importante, hay otras condiciones que también pueden ser avances y que en la carrera docente no están consideradas”

P8: “Como que la carrera docente todo lo reduce a plata a cambio de mayores exigencias”

- 7) *Respecto de la formación:* La ley 20903/15 incluye mayores exigencias en la formación pregrado. De las que sobresalen que Pedagogía sólo podrá ser dictado por universidades acreditadas, que existirán evaluaciones como la Prueba Inicia que buscan ver la calidad de la carrera y aumento progresivo en los puntajes de ingreso. Los profesores entrevistados están en su mayor parte de acuerdo, comentan que mientras más tiempo y mejor calidad tengan las universidades, mejores docentes saldrán.

P4: “Encuentro poco y hasta loco que se pida 500 puntos en la PSU para entrar a estudiar pedagogía, es una carrera demasiado importante”.

P5: “Mientras mejor sean las universidades, mejor serán los profesores que saldrán. Es verdad que a veces hay profesores que con poco puntaje o que han “regularizado” son buenos, pero son los menos”

P8: “Nosotros nos damos cuenta "al tiro" cuando los profesores son de universidad buena, y existe una clase de prejuicios o discriminación cuando eres de buena o mala universidad”

P9: “A nosotros, los que hemos salido de buenas universidades, estatales y de hartos años de acreditación nos pelean los empleadores”

Conclusiones:

La teoría de cierto modo confronta los resultados de la investigación, ya que mientras la teoría, o los resultados de reformas en otros países apelan a que mejorar la calidad de pregrado, mejorar las remuneraciones y las condiciones para el profesorado ha sido un aporte, en nuestro país, al menos en la muestra analizada nos encontramos con que en las respuestas, es evidenciable claramente que las condiciones o el espíritu de la ley N° 20.903/15 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, que es el de lograr que los mejores profesores emigren al nuevo sistema de educación pública, al menos en la muestra analizada, no se estaría cumpliendo. Es claro que países como Finlandia, Corea del Sur o Singapur apostaron a muy largo plazo en materia de educación antes de ver cambios y generar los grandes resultados que evidencian actualmente.

Es de destacar, que existen factores que se pueden denominar, más objetivos tales como sueldo, cantidad de horas de contrato y acceso a recursos didácticos y de oficina, y otros más específicos, ligados a la percepción, emocionalidad o subjetividad, pero

igualmente importantes tales como clima laboral-educacional, calidad de las relaciones con el entorno y apoderados, evaluaciones profesionales constantes, y el consecuente miedo a la misma, entre otras, que hacen que por un motivo u otro los profesores de colegios particulares subvencionados no quieran emigrar a los colegios regidos por la Nueva Educación Pública, según lo establecido en la Ley nº 21.040.

Un aspecto importante, y transversal en el caso de los docentes, es que, en la balanza entre mejores condiciones y exigencias, claramente muestran incertidumbre y miedo de la evaluación docente, apelan tanto a razones de forma, como se mide un buen profesor, como de fondo, la validez que tiene este instrumento, en el sentido que comentan que es insuficiente para demostrar que es un buen profesor. Así también apelan a que existen un sin número de variables, que no están consideradas en la Ley, que tienen un efecto potente y determinante, tales como el clima escolar, el apoyo por parte de los apoderados, el acceso a recursos didácticos y de oficina, entre otros, que son igualmente influyentes en los procesos de enseñanza-aprendizaje, y necesarios para asegurar una mejora en la calidad de la educación. Así también, si bien no está en la codificación, en la conversación post entrevista, aluden a que es necesario un cambio en la cultura chilena, como para lograr avances significativos en educación, por ejemplo, con el prestigio de la profesión docente, la importancia de la educación, la alianza familia-escuela, entre otros.

De cierto modo, en toda política pública es imposible capturar soluciones para todos los detalles y contingencias que puedan ocurrir, más en un rubro tan amplio, y con tanta heterogeneidad como es en el de la educación. Sin embargo, esto nos lleva a:

Propuesta de Mejora de Política Pública Educativa:

En este apartado, tomando en cuenta el marco legal y constitucional en Chile, es una materia bastante densa y compleja, fruto de ello es por ejemplo lo dificultoso de cambiar la Ley Orgánica Constitucional de Educación (Ley 18.962) para su actualización, plasmada en la Ley General de Educación (Ley 20.370). Dado que en el sistema judicial y administrativo sigue la lógica romanista, en nuestro país rige principios tales como el de jerarquía (Existen leyes de mayor y menor importancia, como las leyes constitucionales) y el de tipificación con anterioridad (existen derechos adquiridos), los que dificultan los procesos de reforma o cambio legislativa, sin embargo, existen algunas mejoras de forma en que esta ley se podría optimizar, modificar y mejorar, entre las que destacan:

- Clarificar de mejor forma el concepto de escuela vulnerable. Hasta ahora se dan bonos o incrementos de sueldo a los profesores que trabajen en escuelas más vulnerables, de acuerdo a la Ley 20.903. Esto se mide a través del porcentaje de alumnos prioritarios que son establecidos por parámetros como: Escolaridad de la madre, puntaje en la ficha de protección social (actualmente Programa Oportunidades y Mejoras), pertenecer al

tramo A de Fonasa, etc. Sin embargo, de variables tales como drogadicción, alcoholismo, reclusión de los padres, factores teratógenos no son considerados en esta variable. Y de acuerdo a los resultados de esta investigación, son los que más influyen en la decisión de cambiarse al sistema de la educación pública.

- En cuanto a la evaluación. En el caso de los profesores de colegios particulares subvencionados, apelan a que los profesores de colegios municipales, con la Ley 19.961, ya desde el año 2006 están siendo evaluados y tienen un entrenamiento en este instrumento. Caso contrario al de los profesores de colegios particulares subvencionados, en que en porcentajes muy bajos han sido evaluados, y al “encasillarse” quedarán en los tramos más bajos de sueldos de la Carrera docente, pero con las exigencias de las nuevas condiciones de la misma, es decir, menos sueldo y más exigencias. Entonces podrían surgir políticas o proyectos del MINEDUC, de manera tal, de hacer esta transición más sutil o parcelada.
- Al igual que en el SIMCE, en que se comparan y miden con colegios del mismo segmento social, además de considerar un 33% de Indicadores de Desarrollo Personal y Social, de manera tal de hacer más auténtica la evaluación, más comparable, de manera tal, de evitar la estigmatización de los establecimientos, como pasó con la política de los semáforos en que comparaban sólo con el puntaje SIMCE a colegios de muy buen apoyo familiar, económico y social, con colegios muy vulnerables.

Sería una buena posibilidad la de crear evaluaciones docentes con baremos similares dependiendo de los colegios o establecimientos en que se desempeñan los docentes, así podrían tener rúbricas diferenciadas por ejemplo si son colegios de alto desempeño académico, o si son más orientados hacia la inclusión e integración, si son más orientados al área artística, etc. Esto debido a que la evaluación docente, tal y como está, está hecha para una escuela promedio, con alumnos promedio, de características promedio, que, en la realidad diaria y cotidiana de los establecimientos, muy pocas veces se ve.

- Homologación de contratos: Pueden existir paradojas que un profesor con contrato indefinido vía estatuto docente de una escuela pública pueda atender a 5 estudiantes, mientras que un profesor a contrata vía código del trabajo pueda atender a 40 estudiantes de alta complejidad. Esto dificulta la mejora de los procesos pedagógicos, ya que idealmente se deberían contar con seguridades y garantías similares para enfrentar o afrontar estudiantes en igualdad de condiciones.
- Capacitar a los profesores en competencias genéricas (También denominadas “Blandas”). Fomentar competencias tan relevantes como la tolerancia a la frustración, la comunicación efectiva, la inteligencia emocional, clima educacional, en que está comprobado que existen aportes significativos (Agencia de Calidad, 2016) en que estas competencias pueden hacer subir hasta en 33 puntos los puntajes SIMCE de los establecimientos.

- En general es bueno mirar hacia las realidades de otros países, sin embargo, la idiosincrasia chilena es única, por lo que es necesario considerar variables tales como el status, prestigio, expectativas, las que son determinantes en nuestra sociedad para lograr avances en materia de educación de manera significativa.
- Incorporar el desarrollo de habilidades genéricas, tales como tolerancia a la frustración, trabajo en equipo, capacidad de adaptarse a diferentes entornos, trabajo con la familia, apoyo con redes externas, capacidad de liderazgo escolar y estudiantil, estabilidad en el cargo, las que, a juicio de esta investigación, tienen un peso muy destacado y significativo en las buenas prácticas docentes, de manera tal de privilegiar y premiar a los profesores más integrales, y que más apoyan al fortalecimiento del capital cultural.
- Un punto muy importante en la muestra, es que existe un gran desconocimiento por parte de los profesores de colegios particulares subvencionados respecto de la evaluación docente, de sus etapas, alcances, recompensas y mejoras, por lo que sería bueno, antes del 2025, jornadas de información y difusión, de manera tal, que cuando a los profesores les corresponda evaluarse, ya sepan y conozcan los alcances de la misma.
- Finalmente, pero no menos preocupante, es la baja legitimización que le dan los profesores de colegios, independiente de la subvención, a la evaluación docente. Comentan que un buen profesor, no necesariamente, resulta bien evaluado, es decir hay una baja tasa de validez y confiabilidad en el instrumento evaluativo. Tomando en

cuenta este aspecto, el mismo CPEIP u otra institución debe hacerse cargo de las sucesivas mejoras a este instrumento, ya sea en la confiabilidad o validez del mismo, así como también de ir mejorando las etapas de difusión, de manera tal que todos los profesores tengan acceso a las etapas previas de la confección de la evaluación, así como también orientación durante el proceso y finalmente una buena retroalimentación.

Referencias Bibliográficas

Barber, M. Mourshed, M. (2008). *Como hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe.

Bellei, C. Poblete, X. Sepúlveda, P. Orellana, V. Abarca, G. (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. UNESCO

Brunner, J. (1994) *Comisión nacional del diálogo nacional para la modernización de la educación*. MINEDUC

Bonilla-García, M. López-Suárez, A. (2016). *Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada*. Cinta Moebio n° 57. Santiago

Cabezas, V. Claro, F. (2011) *Valoración social del profesor en Chile: ¿Cómo atraer a alumnos talentosos a estudiar pedagogía?* Centro de Políticas Públicas UC. Año 6, n° 42.

Canal 13 (2016) *Carrera docente: Casi la mitad de los profesores mejor evaluados trabaja con alumnos vulnerables*.

CIAE (2015). *Carrera Profesional Docente: Qué dice la evidencia*. Centro de Investigación Avanzado de Educación. Universidad de Chile

Contreras, E. (2012) *Reforma Educacional Chilena*, extraído el 09/09/2017 desde <http://elizabeth-contreras.webnode.cl/reforma-educacional-chilena/>

Cornejo, R. (2006). *El experimento educativo chileno 20 años después: Una mirada crítica a los logros y falencias del sistema escolar*. Revista electrónica iberoamericana sobre calidad, Eficacia y cambio en Educación. Vol. 4, n° 1.

Daroch, V. (2012) *Una mirada desde los profesores de colegios municipales y profesores jubilados, en el año 2010*. Tesis para optar al título de socióloga. Universidad de Chile

Díaz, H. Saavedra, J. (2001) *La carrera del profesorado en el Perú: Factores institucionales, incentivos económicos y desempeño*. Extraído desde <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/51487> el día 10/09/2017.

Elige Educar (2015) *Radiografía de los profesores en Chile*. MINEDUC. Extraído desde <http://www.eligeeducar.cl/radiografia-de-los-profesores-en-chile> el día 16/10/2017.

Eyzaguirre, S. (2014). *Nueva Carrera docente: Desafío pendiente*. Centro de Estudios Públicos

Jeffreys, B. (2016) *¿Cuál es el secreto detrás del gran éxito de Singapur en las pruebas PISA de Educación?*. Extraído el día 10/10/17 desde <http://www.bbc.com/mundo/noticias-38224504>

Eyzaguirre, N. (2015) *Proyecto de Ley Política Nacional Docente*. Ministerio de Educación

Falabella, A. Rojas, M. (2009). *Tensiones, debilidades y fortalezas en la formación de educadoras de párvulos en Chile: un estudio de casos*. Universidad Alberto Hurtado. Facultad de Educación.

Marcelo, C. (2009) *La Identidad docente: Constantes y desafíos*. Investigación educativa y pedagógica.

Moreno, M. Azcarate, C. (2003). *Concepciones y creencias de los profesores universitarios de matemáticas acerca de la enseñanza de las ecuaciones diferenciales*. Enseñanza de las ciencias, pp 265-280.

Murillo, J. (2007) *Una panorámica de la carrera docente en América Latina. Sistemas de Reconocimiento y promoción del Desempeño Laboral*. Educación para todos. Revista PRELAC

Muñoz, C. (2016). *¿Qué demandan los profes? Situación laboral de los profesores de Chile*. Extraído desde https://www.laizquierdadiario.cl/Que-demandan-los-profes-Situacion-laboral-de-los-profesores-de-Chile?id_rubrique=1201 el 10/09/2017.

Latorre, M. Blanco, F. (S.F). *Algunos conceptos claves en torno a las creencias de los docentes en formación.*

La Tercera (2016). *Colegios municipales han perdido 584.243 alumnos en 15 años.* Extraído desde <http://www.latercera.com/noticia/colegios-municipales-han-perdido-584243-alumnos-en-15-anos/> el 10/09/2017.

Libertad y Desarrollo (2016). *Carrera Docente: Aterrizando las expectativas.* Extraído desde <http://lyd.org/wp-content/uploads/2016/05/TP-1253-CARRERA-DOCENTE-ATERRIZANDO-LAS-EXPECTATIVAS-06-05-2016.pdf> el 10/09/2017.

Ley n° 19.933 “*Otorga un mejoramiento especial a los profesionales de la educación que indica*”. Publicada en el diario oficial el 12 de Febrero de 2004.

Ley n° 19.961 “*Sobre Evaluación Docente*” Publicada en el diario oficial el día 14 de Agosto de 2014.

Ley n° 20.835 “*Crease la subsecretaría de educación parvularia, la intendencia de educación parvularia y modifica diversos cuerpos legales*”. Publicada en el diario oficial el día 05 de Mayo de 2015.

Ley n° 20.845 “*De inclusión escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del estado*”. Publicada en el diario oficial el día 08 de Junio de 2015.

Ley n° 20.903. “*Que crea el sistema de desarrollo profesional docente y modifica otras normas*” Publicada en el diario oficial el día 01 de Abril de 2016.

Libertad y Desarrollo (2016). *Carrera Docente: Aterrizando las expectativas.* Temas Públicos n° 1253-2.

Mourshed, M. Barber, M. (2007). *How the world’s best-performing school system come out on the top.* Mackinsey & Company.

Pajares, M. (1992) “*Teacher’s beliefs and educational research: cleaning up a messy construct*”. Review of Educational Research, nº 62.

Puga, I. Polanco, D. Corvalán, D. (2015) *Segregación de la formación y carrera docente y su rol en la reproducción social de la desigualdad*. Calidad en la educación nº 43, Santiago

Schulmeyer, A. (2002). *Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina. Exposición en la conferencia regional “El desempeño de los maestros en América Latina y el Caribe: Nuevas prioridades”*. Laboratorio Latinoamericano de evaluación de la calidad de la educación. UNESCO.

Terigi, F. (2010). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina*. Programa de promoción de la reforma educativa en América Latina y el Caribe.

Urría, A. (2016) *Resultados Clave PISA 2015*. OCDE. Extraído el día 10/10/17 desde <http://www.24horas.cl/incoming/article2213801.ece/BINARY/Informe%20PISA%202015.pdf>

Waissbluth, M. (2015) *Estatuto Docente: una tragedia peor que el Transantiago*. Revista Que Pasa.