



**UNIVERSIDAD DE CHILE**  
**FACULTAS DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS**  
**ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN**

# **MEJORANDO LA CALIDAD EDUCATIVA DE LOS NIÑOS VULNERABLES**

## **Una propuesta aplicada al caso de Chile**

Seminario para optar al Título de Ingeniero Comercial  
Mención Economía

Participantes:

María Fernanda Leiva Domic

María Fernanda Silva Olivares

Profesor Guía:

Dante Contreras Guajardo

Santiago, Enero 2012

“La propiedad intelectual de este trabajo es del profesor que dirigió el Seminario y de los participantes”

## Índice

Resumen .....	4
Introducción.....	6
I. Contextualizando el Sistema Educativo Chileno.....	11
II. Situación de la Educación en Chile.....	27
III. Importancia del trabajo docente en los logros educativos .....	36
Relación entre calidad de Docentes y resultados estudiantiles.....	36
Evidencia internacional: Selección de Profesores .....	40
Finlandia .....	42
Corea del Sur.....	44
Singapur.....	47
IV. Propuesta para mejorar la calidad educacional de los niños vulnerables en Chile..	51
Beneficiarios.....	53
Sello Profesor de Calidad .....	54
Atracción y Retención de Docentes .....	57
Financiamiento .....	58
Carrera Docente .....	62
Limitaciones de la propuesta.....	67
V. Reflexiones Finales.....	68
VI. Bibliografía.....	70
VII. Anexos .....	79
Anexo 1 .....	79
PSU .....	79
Anexo 2.....	81

Finlandia: Selección de Docentes .....	81
Anexo 3.....	82
Singapur: Selección de Docentes.....	82
Anexo 4.....	83
Resumen Propuesta .....	83
Anexo 5.....	84
Chile: NUEVO proceso de selección de docentes.....	84
Anexo 6.....	85
Promedio de salarios dentro de las carreras mejor pagadas versus Pedagogía en Educación Básica.....	85
Anexo 7 .....	86
Costos .....	86
Datos Utilizados.....	87

## Resumen

La presente propuesta busca contribuir a la elaboración de una política pública en educación cuyo objeto es elevar la calidad del sistema educativo en su conjunto a partir de mejoras en las condiciones de carrera docente.

El núcleo de esta radica en la implementación de un sello de calidad que acredite a los profesores a trabajar con niños vulnerables. Para lograr dicha certificación es necesario que los docentes aprueben una evaluación, que llamaremos INICIA 2.0, la cual constará de las mismas cuatro pruebas de conocimientos realizadas por la prueba INICIA existente en la actualidad más una quinta evaluación que medirá las habilidades no cognitivas de los docentes, entre ellas vocación, motivación por enseñar y aspectos psicológicos.

Junto con el sello de calidad se formula un mecanismo clave dentro de la propuesta que permitirá atraer y retener a los mejores profesores. Que consiste en:

1. Atraer a los mejores egresados de enseñanza media para que ingresen a estudiar pedagogía y una vez titulados tengan el interés suficiente de ejercer, certificarse como profesores de calidad y desempeñarse en escuelas con alta concentración de niños vulnerables.
2. Elevar las condiciones de la carrera docente.

El propósito del proceso de certificación mediante el sello de calidad busca reunir a los mejores profesores con aquellos estudiantes de menores recursos, que tienen como única herramienta de superación la educación que reciben del sector público del país, con el fin de igualar las oportunidades de los niños y jóvenes de Chile, lo que a su vez permitiría disminuir la inequidad en la distribución de ingresos.

## Introducción

El crecimiento económico experimentado por Chile en la década de los ´90 redujo los niveles de pobreza y mejoró las condiciones de vida de la población. Aun cuando las inequidades que han caracterizado al país se redujeron levemente, Chile continúa como uno de los países más desiguales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Hecho que se ve reflejado en el índice GINI que en el año 1998 era de 0.56 y pasó a 0.52 en el año 2009 (último dato disponible)<sup>1</sup>.

La inequidad en la distribución de ingresos así como la desigualdad de oportunidades que se presentan en Chile reflejan una baja movilidad social de la población. Aun cuando, el segmento medio de la sociedad puede presentar movimientos dentro de un mismo decil así como hacia otros deciles, los estratos bajos<sup>2</sup> son vulnerables ante efectos exógenos (como crisis económicas, desastres naturales, enfermedades, entre otros) que pueden debilitar su posición económica y social. En cuanto al décimo decil, este presenta alta rigidez respecto a la probabilidad de entrar y salir de su mismo grupo<sup>3</sup>. Es decir, quien nace en una familia acomodada tiene mayor probabilidad de que su

---

<sup>1</sup>World datanBank. World Development Indicators [en línea] <http://databank.worldbank.org/ddp/home.do?Step=3&id=4> [consulta: 15 de Diciembre 2012]

<sup>2</sup>Deciles 1, 2 y 3.

<sup>3</sup>Contreras, D., Cooper, R., Hermann, J. y Neilson, C. (2007). *Movilidad y vulnerabilidad en Chile* (Serie En Foco 56), Santiago de Chile: Expansiva.

descendencia pertenezca al mismo nivel socioeconómico frente a quien nace en una familia de clase media.

En este contexto, la evidencia empírica e internacional muestra que la educación es una de las herramientas fundamentales para disminuir la desigualdad que existe en el país. Ya que, y siguiendo los principios de la teoría del capital humano, la educación explica el crecimiento y desarrollo de las personas en la medida que aumentan los salarios y la calidad de vida de los países, siendo esta promotora de mayor movilidad social. Por esta razón es importante darle la relevancia que tiene como proceso regenerador de la estructura socioeconómica del país, en la medida que genera externalidades positivas y posibilita el aumento del bienestar de los individuos. Por lo que una posible solución para llevar a Chile a un menor nivel de desigualdad es elevar la calidad educacional que entregan los diversos establecimientos del país.

Para superar las principales brechas de inequidad en ingresos y oportunidades, creemos que se debe elevar la calidad educativa de la población infantil vulnerable del país, ya que, tal y como lo señala la literatura, es importante realizar una inversión temprana y de calidad sobre estos niños y así compensar el ambiente desfavorable y las condiciones desiguales que enfrentan<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>Heckman J, Cunha F, Lochner L, Masterov D. 2005. Interpreting the evidence on life cycle skill formation Working paper 11331 [en línea] <<http://www.nber.org/papers/w11331>> [consulta: 16 Noviembre 2012]

Diversos estudios<sup>5</sup> demuestran que uno de los elementos clave para mejorar la calidad de la educación radica en la calidad de los docentes, ya que estos representan un recurso fundamental de los centros educativos. La mayoría de estos trabajos presentan evidencia empírica en la cual, después de controlar por las características de los estudiantes, los efectos del profesor resultan ser estadísticamente significativos en el resultado académico de los alumnos. Junto con ello, el informe realizado por Wenglinsky (2000) señala que las reformas educativas verán sus resultados disminuidos si los estudiantes no son enseñados por un profesor de calidad. En base a lo anterior, será necesario establecer herramientas que nos permitan reconocer a un buen profesor y así potenciar su labor y rol de docente.

De este modo el presente trabajo, motivado por las desigualdades socioeconómicas, la segregación del sistema educativo y su baja efectividad, tiene por objetivo mejorar la calidad educacional de los niños y jóvenes vulnerables de Chile mediante una propuesta que permita la elaboración de una política pública en educación. La acción fundamental de esta será potenciar a los profesores que se desempeñan en sectores de escasos recursos, es decir, aquellos que ejercen su profesión en el sistema público de educación. Específicamente nos hemos puesto como misión elaborar y establecer un sello

---

<sup>5</sup> La revisión de literatura considera Aaronson, Barrow y Sander (2003), Rockoff (2004), Wenglinsky (2000), "Identifying Teacher Quality Project" [www.teacherqualitytoolbox.eu](http://www.teacherqualitytoolbox.eu)., "Teachers Matter: (...)" OECD (2004).

de calidad para los docentes, que los valide para el trabajo con niños vulnerables y a la vez formularemos un mecanismo que nos permita atraer y retener a los mejores. Así, lograremos que esta población esté atendida por los mejores docentes lo que a su vez permitirá ampliar el abanico de oportunidades que poseen.

De manera adicional y como efecto de esta propuesta, buscamos aumentar el estatus social de los profesores así como mejorar la carrera docente para que se vuelva atractiva y competitiva con respecto a las demás ocupaciones. Esto se debe a que la profesión docente hoy en día es muy débil en términos de formación inicial y de condiciones laborales futuras, lo que la vuelve una carrera poco atractiva y con baja valoración social.

La estructura de nuestro trabajo sigue así: la primera sección describe de manera breve el Sistema Educativo Chileno para evidenciar como éste se estructura actualmente haciendo un énfasis en las condiciones laborales que enfrentan los profesores de acuerdo al Estatuto Docente. En la segunda sección mostramos el contexto educacional chileno acorde a los resultados de pruebas nacionales e internacionales. La tercera sección presenta evidencia internacional sobre la importancia e influencia que tienen los profesores en los logros educacionales de los estudiantes y exponemos cómo se seleccionan los docentes en Finlandia, Corea del sur, y Singapur, países considerados dentro de los mejores sistemas educativos. En la cuarta sección desarrollamos

nuestra propuesta en la que se materializarán las mejoras en la calidad educacional a través de una propuesta integral que abarca la determinación de un sello de calidad así como la atracción y retención de los mejores profesores considerando aspectos de financiamiento como de mejoras en la carrera docente a fin de volverla más atractiva. Por último exponemos algunas reflexiones finales respecto al trabajo realizado.

## I. Contextualizando el Sistema Educativo Chileno<sup>6</sup>

La Constitución Política de la República<sup>7</sup> establece el derecho a la Educación y la ley N°20.370 llamada Ley General de Educación<sup>8</sup> (LGE) regula los derechos y deberes de los integrantes del sistema educativo. En la LGE se define la educación como el “proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas. Se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de nuestra identidad nacional, capacitando a las personas para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país”<sup>9</sup>.

El sistema educativo funciona en base a principios y fundamentos establecidos por ley como; universalidad y educación permanente, calidad, equidad, autonomía, diversidad, responsabilidad, participación, flexibilidad,

---

<sup>6</sup> Sección basada en “Datos Mundiales de Educación”. 7ma edición. 2010/11. Recopilado por UNESCO-IBE.

<sup>7</sup> Aprobada en 1980 y modificada en 2003 por la ley 19.876.

<sup>8</sup> Anteriormente nos regíamos por la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE).

<sup>9</sup> CHILE. Ministerio de Educación. 2009. Ley 20.370: Ley General de Educación. Artículo 2. Septiembre 2009

transparencia, integración, sustentabilidad, interculturalidad, entre otros<sup>10</sup>; los que resumidamente buscan garantizar que todos los habitantes del país reciban educación sin importar su cultura, condición social, religión, etc., y que esta logre alcanzar los objetivos establecidos y los estándares básicos definidos en la LGE para todos los chilenos.

El cumplimiento de los principios, fundamentos, derechos y deberes asociados se logra a través de diversas normas y leyes fundamentales que rigen la educación en Chile. A continuación se presenta una tabla que resume brevemente las principales:

<b>Ley / Norma</b>	<b>Descripción</b>
Constitución Política	Además de principios y conceptos fundamentales de la educación nos habla de la organización y gestión del Sistema Educativo.
LGE (Ex LOCE)	Es la ley central, en base a la cual se estructura y funciona el Sistema Educativo nacional.
Decreto Ley de Rentas Municipales N°3.603 y Decreto con Fuerza de Ley	Establece que los servicios se trasladan del Estado a las

<sup>10</sup> Para más detalle de los principios visitar:  
<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1006043>.

N° 1-3.603	Municipalidades. Específicamente los establecimientos y su personal (referidos a educación básica y media) pasan del Ministerio de Educación a la Municipalidades así como su financiamiento.
Ley de Subvenciones Educativas	Entrega la Normativa de la Subvención Estatal a la educación y nos habla del funcionamiento de parte de los establecimientos.
Estatuto de los Profesionales de la Educación	Precisa los derechos de los profesores.
Decreto Supremo N°352 y Ley N°19.961	Reglamenta y establece las normas generales del ejercicio de la función docente. Se instaura la evaluación Docente.
Ley 20.129	Establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.
Decreto Supremo N°40 y N°220	Fijan los objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios (OF-

	CMO) de Enseñanza básica y media.
--	-----------------------------------

Para que el Sistema Educativo funcione de manera adecuada es necesaria la interacción de diversos actores que se preocupen de la fiscalización y cumplimiento de los principios y normas como corresponde, es por esto que el sistema está administrado principalmente por el Ministerio de Educación (MINEDUC) que es el encargado de “asegurar un sistema educativo equitativo y de calidad que contribuya a la formación integral y permanente de las personas y al desarrollo del país, mediante la formulación e implementación de políticas, normas y regulación sectorial”<sup>11</sup>. También participa el Consejo Nacional de Educación (CNED), organismo autónomo encargado de “cautelar y promover, de manera prioritaria, la calidad de la educación”<sup>12</sup>. Por su parte, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) es quien verifica y suscita la calidad de la educación superior por medio de la acreditación de carreras y/o universidades, centros de formación técnica e institutos profesionales<sup>13</sup>. La LGE establece entre sus líneas la creación de la Agencia de Calidad de la Educación que a

---

<sup>11</sup> MINEDUC. Misión [en línea]

<[http://www.mineduc.cl/contenido\\_int.php?id\\_contenido=19775&id\\_portal=1&id\\_seccion=4191](http://www.mineduc.cl/contenido_int.php?id_contenido=19775&id_portal=1&id_seccion=4191)> [consulta: 18 diciembre 2012]

<sup>12</sup> CNED. Misión [en línea]

<<http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionAcercaDe/mision.aspx>> [consulta: 18 diciembre 2012]

<sup>13</sup> Es importante señalar que a la fecha se ha descubierto la debilidad institucional de la CNA luego de salir a la luz pública una serie de irregularidades relacionadas con corrupción en el proceso de acreditación de algunas universidades privadas.

fines de 2012 ha comenzado a operar y que vela por el desempeño de establecimientos y alumnos. Dentro de la misma fecha entró en funcionamiento la Superintendencia de Educación que se preocupa de asegurar y fiscalizar que los estudiantes chilenos se encuentren en colegios en buenas condiciones y que además los recursos del Estado estén siendo utilizados de manera eficaz, eficiente y focalizados en la educación de los alumnos.

Ahora, si nos enfocamos en cómo se estructura propiamente tal el sistema educativo, tenemos que este se organiza en cuatro niveles de educación compuestos por: Educación preprimaria, Primaria, Secundaria, Superior.

La Educación Preprimaria, llamada también preescolar o parvularia, es el nivel educativo “que atiende integralmente a niños desde su nacimiento hasta su ingreso a la educación básica, sin constituir antecedente obligatorio para ésta. Su propósito es favorecer de manera sistemática, oportuna y pertinente el desarrollo integral y aprendizajes relevantes y significativos en los párvulos, de acuerdo a las bases curriculares que se determinen en conformidad a esta ley, apoyando a la familia en su rol insustituible de primera educadora”<sup>14</sup>. La duración es variable, no exige requisitos mínimos para acceder a ella y comprende las edades de 0 a 5 años. No es obligatoria y es deber del Estado

---

<sup>14</sup> CHILE. Ministerio de Educación. 2009. Ley 20.370: Ley General de Educación. Artículo 18. Septiembre 2009

proveerla y promoverla. Existen Salas cunas, escuelas de párvulos, jardines infantiles para entregar este nivel educativo.

En cuanto a la Educación Primaria, que corresponde a la Educación básica, “es el nivel educacional que se orienta hacia la formación integral de los alumnos en sus dimensiones física, afectiva, cognitiva, social, cultural, moral y espiritual desarrollando sus capacidades de acuerdo a los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en las bases curriculares que se determinen en conformidad a la ley y que les permiten continuar el proceso educativo formal”<sup>15</sup>. Actualmente su duración es de 8 años y es obligatoria. Consta de 2 ciclos, cada uno de 4 cursos. Sin embargo, “dentro de los próximos años, el nivel de educación básica regular tendrá una duración de seis años y el nivel de educación media regular tendrá una duración de seis años, cuatro de los cuales, en el segundo caso, serán de formación general y los dos finales de formación diferenciada. La educación parvularia no tendrá una duración obligatoria”<sup>16</sup>.

Luego viene la Educación Secundaria, llamada Educación Media. “Es el nivel educacional que atiende a la población escolar que haya finalizado el nivel de educación básica y tiene por finalidad procurar que cada alumno expanda y profundice su formación general y desarrolle los conocimientos, habilidades y

---

<sup>15</sup> CHILE. Ministerio de Educación. 2009. Ley 20.370: Ley General de Educación. Artículo 19. Septiembre 2009

<sup>16</sup> CHILE. Ministerio de Educación. 2009. Ley 20.370: Ley General de Educación. Artículo 25. Septiembre 2009

actitudes que le permitan ejercer una ciudadanía activa e integrarse a la sociedad, los cuales son definidos por las bases curriculares que se determinen en conformidad a la ley. Este nivel educativo ofrece una formación general común y formaciones diferenciadas. Estas son la humanístico-científica, técnico-profesional y artística, u otras que se podrán determinar a través de las referidas bases curriculares<sup>17</sup>. Actualmente tiene una duración de 4 años<sup>18</sup> y es obligatoria.

Finalmente está la Educación Superior. “Este nivel educativo es aquel que tiene por objeto la preparación y formación del estudiante en un nivel avanzado en las ciencias, las artes, las humanidades y las tecnologías, y en el campo profesional y técnico”<sup>19</sup>. El requisito para acceder a este es la licencia de educación media y en la mayoría de los establecimientos la rendición de la Prueba de Selección Universitaria (PSU<sup>20</sup>). Hay diversos establecimientos para rendir este nivel, Universidades, Centros de Formación Técnica e Institutos profesionales.

---

<sup>17</sup> CHILE. Ministerio de Educación. 2009. Ley 20.370: Ley General de Educación. Artículo 20. Septiembre 2009

<sup>18</sup> En 2017 tendrá una duración de 6 años como fue mencionado en el párrafo anterior.

<sup>19</sup> CHILE. Ministerio de Educación. 2009. Ley 20.370: Ley General de Educación. Artículo 21. Septiembre 2009

<sup>20</sup> Para mayor Información de la PSU ver Anexo 1.

Internacionalmente se reconoce a los docentes como un actor fundamental del sistema educativo<sup>21</sup>. En cuanto a estos podemos señalar que las condiciones de servicio están explicitadas en el Estatuto Docente en donde se establecen normas generales, funciones profesionales, formación y perfeccionamiento, participación, autonomía y responsabilidad profesional, el ingreso a la carrera docente, derechos del personal docente, etc., que rigen a los profesionales de la educación que participan del sector municipal o particular subvencionado. Aquellos profesionales que trabajan en el sector particular pagado se rigen de acuerdo al Código del trabajo.

Específicamente se describe la función docente en el Estatuto como “aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre-básico, básico y medio”.

De acuerdo al Estatuto Docente, son profesionales de la educación todos aquellos que posean un título de profesor o educador, y que lo hayan obtenido en la Educación Superior<sup>22</sup> en una universidad o instituto profesional. Este título

---

<sup>21</sup>OECD. 2005. Teachers Matter. Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. París, OECD publications.

<sup>22</sup> Específicamente de acuerdo a lo establecido en el decreto con fuerza de ley N°2, de 2009, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y

se obtiene luego de finalizar la carrera de pedagogía. El sistema de acceso a estas carreras tiene como requisito la licencia en educación media y la rendición de la PSU, luego los alumnos son seleccionados de acuerdo a su puntaje en diversos establecimientos, que poseen planes o programas de estudios de duración variable. Otro modo de obtención de este título tiene que ver con la formación consecutiva que corresponde a licenciados académicos o titulados profesionales que se someten a carreras de pedagogía de 2 a 4 semestres y obtienen el título de profesional de la educación.

En cuanto a su participación, “los profesionales de la educación tendrán derecho a participar, con carácter consultivo, en el diagnóstico, planeamiento, ejecución y evaluación de las actividades de la unidad educativa correspondiente y de las relaciones de ésta con la comunidad. Los docentes tendrán derecho a ser consultados por el Director en la evaluación del desempeño de su función y la de todo el equipo directivo, así como en las propuestas que hará al sostenedor para mejorar el funcionamiento del establecimiento educacional. De la misma manera tendrán derecho a ser consultados en los procesos de proposición de políticas educacionales en los distintos niveles del sistema”<sup>23</sup>.

---

sistematizado de la ley N° 20.370, con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Educación (Art. 10).

<sup>23</sup> CHILE. Ministerio de Educación. 1997. Ley 19.070: Estatuto docente. Artículo 14. 22 de enero 1997.

Los docentes gozan de autonomía en el ejercicio de su profesión en términos de que pueden planear los procesos de enseñanza, pueden decidir como evaluar a los alumnos, pueden aplicar el material complementario que estimen conveniente, pueden establecer relaciones con las familias y apoderados, etc. Sin embargo, todo dentro de los marcos legales establecidos, pero finalmente son ellos responsables de su desempeño y eventualmente serán evaluados, por tanto tienen espacio para ejercer a conciencia su autonomía.

Para abocarse al sector municipal los profesionales de la educación deben cumplir con una serie de requisitos establecidos en el estatuto como ser ciudadano, cumplir con la ley de reclutamiento y movilización, tener salud compatible con desempeño del cargo y no estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, no hallarse condenado o procesado por crimen o simple delito. Por otra parte, pueden entrar en calidad de titulares o contratados dependiendo de si participan de un concurso público de antecedentes o son contratados directamente por el establecimiento con fines de desempeño transitorio, de reemplazo, etc.

En cuanto a los salarios de los profesionales de la educación, estos reciben una remuneración básica mínima nacional distinta para cada nivel, que se entiende como el número de horas para las que ha sido contratado multiplicado por el valor mínimo de la hora cronológica que fija la ley. Además de esto, cuentan con bonificaciones por conceptos de experiencia, perfeccionamiento,

desempeño en condiciones difíciles, responsabilidad directiva y técnico pedagógica y por asignaciones municipales de incentivos profesionales.

De acuerdo a la Jornada laboral, esta no puede exceder las 44 horas cronológicas de trabajo semanal. Estas se dividen en Docencia de Aula y Actividades curriculares no lectivas. La primera de ellas tiene que ver con la exposición y trato directo con los alumnos, dura 45 minutos como máximo la hora y no puede exceder las 33 horas semanales. La segunda, corresponde a las labores docentes complementarias a la función de profesor, como lo son jefaturas, planificación, actividades extra escolares, etc.

“Los profesionales de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo. Del mismo modo, tienen derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa”<sup>24</sup>

En cuanto al año laboral docente este “abarca desde el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquél en que se inicie el año escolar siguiente”<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> CHILE. Ministerio de Educación. 1997. Ley 19.070: Estatuto docente. Artículo 8 bis. 22 de enero 1997.

<sup>25</sup> CHILE. Ministerio de Educación. 1997. Ley 19.070: Estatuto docente. Artículo 9. 22 de enero 1997.

Para el fortalecimiento del Sistema Educativo por la vía de los profesores, comienzan las iniciativas de mejoramiento de la calidad de la formación inicial de docentes. En este proceso nace INICIA, prueba que será descrita más adelante.

Específicamente, en 2008, nace el Programa de Fomento a la Calidad de la Formación inicial Docente, más conocido como “Programa INICIA” que tiene como objetivo principal el fortalecimiento de la profesión docente. En este se estructuraron tres líneas estratégicas a seguir. La primera tiene que ver con definir aquellos estándares y orientaciones que serán fundamentales en la formación de los futuros profesores, lo que en el fondo describe lo que cada “futuro docente” debe manejar respecto a la pedagogía. La segunda se relaciona con el diseño e implementación de una prueba que permita evaluar los conocimientos y habilidades de todos los alumnos egresados de alguna carrera de pedagogía para velar por el cumplimiento de los estándares y orientaciones. Y para finalizar, la tercera corresponde a un programa de apoyo para velar continuamente por la mejora de dichas carreras.

Sin embargo, el Programa INICIA cuya ejecución estaba acordada con las distintas instituciones formadoras del país, no pudo llevarse a cabo completamente y sólo se pudo llevar a cabo exclusivamente la evaluación INICIA, la que con el tiempo fue demostrando que se repetía el sesgo socioeconómico entre quienes la rendían que evidenciaba la PSU. Esta prueba

no se encontraba consensuada entre los actores involucrados de ahí el origen de la mayoría de sus críticas.

Es así como, hoy en día la evaluación INICIA consiste en una prueba que evalúa a todos aquellos estudiantes egresados o que se encuentran cursando su último semestre en programas de formación inicial docente, ya sea de Pedagogía en Educación Básica o Pedagogía en Educación Parvularia, pertenecientes a las distintas instituciones formadoras del país que adscriban voluntariamente al rendimiento de esta evaluación. No se concibe como una evaluación habilitante para el ejercicio de la profesión en ningún aspecto y no deja espacio para corregir a los alumnos mal evaluados ya que estos están próximos a terminar sus estudios, o bien ya los han terminado.

La prueba busca evaluar conocimientos disciplinarios y pedagógicos así como también habilidades generales a fin de conocer las condiciones en las que los egresados se enfrentan, en los distintos aspectos, a su futura labor como profesores, sin embargo no evalúa habilidades no cognitivas de los futuros docentes que permiten medir aspectos tales como consideraciones éticas, motivaciones, dominio de ambientes sociales deficientes, entre otros.

El proceso en el que la prueba INICIA se lleva a cabo consta de cuatro etapas. Primero, las diferentes instituciones formadoras son invitadas a participar de este proceso de evaluación, las que deben confirmar su suscripción ante el

Ministerio de Educación. Luego, son estas instituciones las que deben inscribir a los alumnos que se encuentren interesados en el rendimiento de la prueba en el sistema establecido para ello. Tercero está la rendición de las distintas pruebas que la componen y para finalizar la entrega de los resultados de la evaluación. Es importante señalar que el carácter de los resultados de esta prueba es público, es decir, todos pueden tener acceso a ellos, sin embargo, se presentan de manera anónima.

Las pruebas que los alumnos de Pedagogía en Educación Básica deben rendir son las pruebas de Conocimientos Disciplinarios (PCD), de Conocimientos Pedagógicos (PCP), de Habilidades básicas TIC's en Ambiente Pedagógico y la prueba de Habilidades de Comunicación Escrita

La PCD es la que evalúa esencialmente los conocimientos conceptuales respecto a las materias que los profesores imparten durante la educación básica, es decir, Matemáticas, Lenguaje y Comunicación, Ciencias Naturales e Historia y Geografía y Ciencias Sociales. Se les evalúa con una prueba de selección múltiple, la que se elabora a partir de los Estándares orientadores para Egresados de Pedagogía en Educación Básica.

En cuanto a la PCP, corresponde a lo que dice relación con las teorías respecto a la educación y como los alumnos llevarán a la práctica la labor de docente.

Esta prueba contiene una parte de selección múltiple y otra de preguntas abiertas.

La prueba de habilidades básicas TIC's en Ambiente Pedagógico tiene como idea fundamental evaluar que los alumnos tengan un manejo básico y esencial de las distintas herramientas de office que sean necesarias en la profesión. Esta prueba se rinde en un computador con el software pertinente.

Y finalmente está la prueba de Habilidades de Comunicación Escrita que consiste en escribir un texto argumentativo en donde los futuros docentes deben demostrar sus capacidades de redacción, de argumentación, de ortografía, de contra argumentación, etc.

La única diferencia entre los alumnos de Pedagogía en Educación Básica y Parvularia es que la PCD y la PCP se combinan en una única prueba denominada Prueba de Conocimientos Disciplinarios y Pedagógicos, donde los conocimientos disciplinarios y pedagógicos están establecidos en el “Marco para la Buena enseñanza” y estos últimos además están en los “Estándares de desempeño para la formación inicial Docente” y en las Bases curriculares de la Educación Parvularia.

Al ser la prueba INICIA un instrumento de evaluación conocido entre los docentes se convierte en un pilar fundamental de la propuesta que será descrita

en la sección IV ya que aprovecharemos los aspectos positivos de esta subsanando los negativos.

## II. Situación de la Educación en Chile

En el año 2012 existieron 3.549.149 estudiantes matriculados en los 12.085<sup>26</sup> establecimientos que ofrece el sistema educacional chileno. De estos el 40% pertenece al sector municipal, 53% al particular subvencionado y 7% al particular pagado<sup>27</sup>.

En 1980, el sistema educacional chileno sufrió grandes cambios debido al régimen militar. Uno de los principales fue el traspaso de la administración de colegios públicos desde el Ministerio de Educación a las municipalidades. Otro fue la reforma que consistió en la instauración de un sistema de vouchers igualitario, tanto para colegios municipales como privados, independiente de las condiciones socioeconómicas de los estudiantes<sup>28</sup>. Como se señala en Contreras et al (2010) esto derivó a un sistema compuesto por tres tipos de alternativas administrativas, establecimientos públicos financiados con aportes del Estado por estudiante y administrados por las municipalidades,

---

<sup>26</sup>Centro de estudios MINEDUC Base de Datos directorio oficial 2011 [en línea] <<http://centroestudios.mineduc.cl/index.php?t=96&i=2&cc=2036&tm=2>> [consulta: 26 Diciembre 2012].

<sup>27</sup>Centro de estudios MINEDUC. Esquema de registro resumen de matrículas 2004-2012 por establecimiento. Base de datos Resumen de matrícula 2012.[en línea] <<http://centroestudios.mineduc.cl/index.php?t=96&i=2&cc=2036&tm=2>> [consulta: 26 de Diciembre 2012].

<sup>28</sup> Sin embargo, desde 2009 este subsidio directo por cada estudiante varía dependiendo de las necesidades de los alumnos y de la jornada escolar que posea el establecimiento.

establecimientos particulares subvencionados<sup>29</sup> financiados con aportes del Estado y con administración privada<sup>30</sup> y finalmente establecimientos particulares financiados y administrados por privados.

De este modo, es el diseño del sistema educativo, basado en la competencia y la selección de estudiantes por parte de algunos establecimientos, el que fomenta la desigualdad en la calidad que presenta el sistema. Es este modelo el que ha ido generando la brecha entre los distintos establecimientos causando inevitablemente una segregación en términos socioeconómicos.

Específicamente el sistema educacional chileno basa la calidad de sus escuelas mediante el libre ingreso a estas. Con ello, se pensó que la competencia entre los colegios por atraer un mayor número de alumnos aumentaría la calidad del servicio, es decir, aumentaría la calidad de la educación. Sin embargo, luego de 30 años bajo este sistema los resultados nacionales e internacionales muestran una brecha interna significativa y preocupante entre los colegios municipales, particulares subvencionados y particulares pagados.

El sistema de evaluación de resultados de aprendizaje en Chile es el Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE). El cual tiene como

---

<sup>29</sup> Este tipo de establecimientos ya existían previo a la reforma sin embargo eran pocos y administrados por instituciones religiosas sin fines de lucro, y recibían un aporte de un 50% del de los colegios públicos.

<sup>30</sup> En estos establecimientos también se permite el financiamiento compartido entre el privado y el Estado.

propósito “contribuir al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, informando sobre el desempeño de los estudiantes en diferentes áreas de aprendizaje del Currículum Nacional”<sup>31</sup>. Los resultados 2011<sup>32</sup> señalan que para 4° año básico un 42% de los estudiantes alcanza un nivel avanzado, 27% un nivel intermedio y 31% un nivel inicial en la prueba de Lectura. Mientras que en Matemática un 30% logra un nivel de aprendizaje avanzado, 39% se ubica en el intermedio y 31% está en nivel inicial. En Ciencias Naturales los resultados son similares, con un 32% de los alumnos en nivel avanzado, 33% en nivel intermedio y 35% en un nivel inicial. Para 8° año básico los resultados son menos alentadores ya que solamente un 27% de los estudiantes alcanza un nivel avanzado en Lectura y sólo un 11% lo hace en Matemáticas<sup>33</sup>.

Los resultados a nivel socioeconómico continúan mostrando diferencias significativas entre el estrato bajo y el alto. En el caso de 4° básico en la prueba de Lectura el estrato alto alcanza un promedio de 299 puntos mientras que el bajo de 249 puntos. En Matemática y Ciencias Naturales la situación empeora alcanzando una diferencia promedio de 65 puntos entre estrato alto y bajo. En 8° básico la brecha entre estratos aumenta, en lectura existe una diferencia de

---

<sup>31</sup>Agencia de Calidad de la Educación. Sistema de Medición de Calidad de la Educación ¿Qué es el SIMCE? 2012. [en línea]  
[http://www.simce.cl/index.php?id=288&no\\_cache=1](http://www.simce.cl/index.php?id=288&no_cache=1) [consulta: 27 Diciembre 2012].

<sup>32</sup> En el año 2011 sólo los cursos de 4° y 8° año básico rindieron el SIMCE.

<sup>33</sup>Agencia de Calidad de la Educación. Sistema de Medición de Calidad de la Educación. Principales resultados nacionales SIMCE 2011. [en línea]  
<<http://www.simce.cl/index.php?id=247>> [consulta: 27 Diciembre 2012]

58 puntos promedio mientras que en matemáticas la distancia entre uno y otro es de 75 puntos promedio.

Al comparar los resultados entre colegios municipales, particulares subvencionados y particulares pagados es fácil determinar la segmentación social que existe entre los distintos colegios, es decir, se evidencia que los grupos económicamente más desaventajados se encuentran mayoritariamente en los colegios municipales. En la prueba de Lectura para 4° básico las escuelas municipales obtienen un promedio de 255 puntos, las particulares subvencionadas 271 puntos promedio y las particulares pagadas 299 puntos promedio. En la prueba de Matemática la brecha entre establecimientos municipales y particulares pagados aumenta en 54 puntos promedio mientras que en Ciencias Naturales la brecha es de 51 puntos promedio<sup>34</sup>.

Dentro de los factores asociados a los resultados SIMCE 2011 se determinó que aquellos profesores que entregan retroalimentación a sus estudiantes, generan relaciones de confianza y respeto, promueven el cumplimiento de los deberes y obligaciones, logran mejores resultados en la prueba SIMCE. Esto

---

<sup>34</sup>Resultados SIMCE 2011 4° y 8° básico. 2011. [en línea] [http://www.simce.cl/fileadmin/Documentos\\_y\\_archivos\\_SIMCE/carpeta\\_prensa/Resultados%20nacionales%20Simce%202011.pdf](http://www.simce.cl/fileadmin/Documentos_y_archivos_SIMCE/carpeta_prensa/Resultados%20nacionales%20Simce%202011.pdf) [consulta: 27 Diciembre 2012].

nos permite concluir que los profesores influyen de manera significativa en el promedio alcanzado por sus alumnos<sup>35</sup>.

Más allá del SIMCE, existen diversas evaluaciones internacionales desarrolladas por la OCDE y por la Asociación Internacional del Logro Educativo<sup>36</sup> (IEA) para “poner en un contexto internacional los resultados de aprendizaje de los alumnos y para caracterizar y comparar las condiciones escolares y familiares en las que se desarrolla el aprendizaje de los estudiantes en los distintos países, describiendo como estas se relacionan con sus resultados”<sup>37</sup> en las que Chile también participa. La primera organización realiza el Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA) que consiste en la aplicación de pruebas estandarizadas para medir las competencias de los estudiantes en tres áreas: Matemáticas, Lectura y Ciencias Naturales. La segunda revisa el Estudio de las Tendencias en Matemáticas y Ciencias (TIMMS) mediante una prueba curricular que evalúa los cursos de 4° y 8° año básico.

Los resultados PISA 2009, según el informe Resumen de resultados de la prueba PISA publicado por el Ministerio de Educación, muestran que en la

---

<sup>35</sup>Agencia de Calidad de la Educación. Sistema de Medición de Calidad de la Educación. Principales resultados nacionales SIMCE 2011. [en línea] <<http://www.simce.cl/index.php?id=247>> [consulta: 27 Diciembre 2012]

<sup>36</sup>International Association for the Evaluation of Educational Achievement

<sup>37</sup>Agencia de Calidad de la Educación. Sistema de Medición de Calidad de la Educación. ¿Para qué participa Chile en evaluaciones internacionales? 2012. [en línea] <[http://www.simce.cl/index.php?id=108&no\\_cache=1#b](http://www.simce.cl/index.php?id=108&no_cache=1#b)> [consulta: 27 de Diciembre 2012].

prueba de Lectura<sup>38</sup> los países OCDE alcanzan un promedio de 493 puntos. En esta prueba Chile obtuvo 449 puntos promedio, situándose en el lugar 44 entre los 65 países participantes y 44 puntos bajo el puntaje promedio OCDE. Países destacados fueron Shanghai China con un promedio de 556 puntos, Corea del Sur con 539 puntos promedio, Finlandia con 536 puntos promedio, Hong Kong con 533 puntos promedio y Singapur con 526 puntos promedio.

El puntaje promedio obtenido por Chile deja a sus estudiantes en el Nivel 2, es decir, los alumnos “son capaces de localizar información que satisfaga varios criterios, contrastar información en relación con una característica, comprender el significado de un fragmento específico del texto, identificar información explícita de distintos niveles de dificultad y relacionar el contenido de los textos con su experiencia personal”<sup>39</sup>. Estas características son las habilidades lectoras mínimas para que una persona pueda participar efectiva y productivamente en la sociedad. Sin embargo, al llevar los resultados a un desempeño individual se observa que solamente uno de cada tres estudiantes alcanza este nivel.

---

<sup>38</sup>PISA define el área evaluada Lectura como “la comprensión, el uso y la reflexión sobre textos escritos, con el fin de alcanzar las metas personales, desarrollar los propios conocimientos y potencialidades y participar en la sociedad”

<sup>39</sup> Gobierno de Chile, Ministerio de Educación. 2010. Resumen de Resultados PISA 2009. [en línea]

[http://www.simce.cl/fileadmin/Documentos\\_y\\_archivos\\_SIMCE/evaluaciones\\_inter/pisa\\_2009/Resumen\\_Resultados\\_PISA\\_2009\\_Chile.pdf](http://www.simce.cl/fileadmin/Documentos_y_archivos_SIMCE/evaluaciones_inter/pisa_2009/Resumen_Resultados_PISA_2009_Chile.pdf) [consulta: 27 de Diciembre 2012].

Al analizar los resultados en términos socioeconómicos se observa una brecha de 107 puntos promedio entre el 20% de mayor ingreso versus el 20% con menor ingreso. En el grupo socioeconómico bajo alrededor del 50% de los estudiantes alcanza el nivel mínimo de comprensión lectora. Mientras que en el grupo socioeconómico alto prácticamente el 67% de los estudiantes superan dicho nivel.

Al comparar los resultados según tipo de establecimiento nuevamente se observa que los colegios municipales obtienen un promedio menor, situándose 37 puntos por debajo de los particulares subvencionados y 119 puntos bajo los particulares pagados. Los que alcanzan un promedio de 540 puntos superando el promedio OCDE. Los resultados en Matemáticas y Ciencia profundizan las brechas explicadas e incluso sitúan a Chile en un peor lugar con respecto a los países participantes.

Finalmente, los resultados TIMMS 2011 reafirman las diferencias explicadas tanto por el SIMCE como por PISA ya que las brechas entre los tipos de establecimiento son significativas en especial en el área de Matemáticas donde la diferencia entre un establecimiento municipal y un particular subvencionado es de 133 puntos promedio en alumnos de 8° año básico. Inclusive los estudiantes de colegio municipal obtienen un promedio de 387 puntos lo que los sitúa fuera del ranking ya que el menor nivel establecido por TIMMS es de 400

puntos<sup>40</sup>. En el caso de 4° básico el 46% de los alumnos no lograr calificar ni siquiera para el nivel más bajo<sup>41</sup>.

A pesar de las mejoras entre TIMMS 2003 y TIMMS 2011 el alto porcentaje de alumnos que queda fuera de la evaluación por tener menos de 400 puntos no deja de ser preocupante. Solamente un 1% de los alumnos de 8° básico, evaluados para Matemáticas y Ciencia, logra un nivel avanzado. Mientras que 43% queda fuera de la evaluación de Matemáticas y un 21% de Ciencias, es decir, los estudiantes no entran en el ranking entregado por esta evaluación.

Como se puede observar, tanto para resultados nacionales como internacionales la educación en Chile presenta diferencias significativas entre sus grupos socioeconómicos y los tipos de establecimientos educacionales que posee. Aun cuando Chile forma parte de la OCDE el puntaje promedio obtenido por sus estudiantes se encuentra muy por debajo del promedio de los mejores sistemas educativos pertenecientes a esta organización.

La propuesta que presentamos en este trabajo desarrolla una forma efectiva de aminorar las brechas existentes en el sistema educacional chileno ya que este

---

<sup>40</sup>Gobierno de Chile, Ministerio de Educación. Resultados de Chile en TIMMS 2011. 2012. [en línea] <[http://www.educacion2020.cl/sites/default/files/resultados\\_timms.pdf](http://www.educacion2020.cl/sites/default/files/resultados_timms.pdf)> [consulta: 27 Diciembre 2012].

<sup>41</sup>La Segunda.2012. Prueba TIMMS: Chile mejora resultados, pero sigue bajo el promedio internacional. [en línea] La Segunda 11 de Diciembre, 2012<<http://www.lasegunda.com/Noticias/Educacion/2012/12/805092/Prueba-internacional-TIMSS-Alumnos-de-8-basico-logran-importantes-avances-en-Ciencias-y-Matematica>> [consulta:27 Diciembre 2012].

se caracteriza por ser de baja calidad y de alta segregación.

Así y a partir de toda la información expuesta podemos observar que la situación del sistema escolar chileno no cumple, en la mayoría de las escuelas, con los niveles de calidad experimentados por otros países miembros de la OCDE. Situación que se da especialmente en colegios municipales, los que representan el 47% total de establecimientos educacionales del país y acogen al 40% de los estudiantes que, en su mayoría, pertenecen a familias con bajos recursos, lo que evidencia que el sector más desaventajado está recibiendo una educación de menor calidad.

### **III. Importancia del trabajo docente en los logros educativos**

#### **Relación entre calidad de Docentes y resultados estudiantiles**

Al considerar la educación como herramienta clave para igualar las oportunidades de niños y jóvenes en Chile es importante reconocer qué factores dentro del sistema educativo son los que permiten realizar verdaderas mejoras. Una primera señal acerca de cuáles podrían ser estos factores fue entregado por el informe Equality of Educational Opportunity (El Reporte Coleman) en base al cual se inicia el debate sobre qué tipo de políticas públicas son las correctas para avanzar en términos educativos.

A partir de dicho informe la bibliografía internacional intensificó y resaltó el rol que cumplen los profesores dentro del proceso educativo de los estudiantes estableciendo que “la calidad de un sistema educativo no puede superar la calidad de sus profesores”<sup>42</sup>. Asimismo, algunos estudios realizados de manera empírica sugieren que el efecto de reducir el tamaño de una clase en 10 alumnos es menor que el beneficio de aumentar la calidad de los profesores en

---

<sup>42</sup> McKinsey & Company (2007), How the world’s best performing school systems come on top?.[en línea] <http://mckinseysociety.com/how-the-worlds-best-performing-schools-come-out-on-top/> [consulta: 15 Octubre 2012].

una desviación estándar<sup>43</sup>. Así, la importancia que las políticas públicas le han otorgado a los docentes ha crecido en el tiempo.

Actualmente existe consenso sobre la relevancia de los profesores en la calidad del sistema educativo. Sin embargo, se debe determinar en qué medida estos lo son. En Aaronson, Barrow y Sander (2003) se estima la importancia de los profesores de matemáticas en las escuelas secundarias públicas de Chicago utilizando para ello datos combinados de profesor-alumno. En él concluyen que, controlando por las características de los estudiantes, aquellos profesores que se encuentran por sobre la media, es decir aquellos profesores con un mejor desempeño histórico<sup>44</sup>, logran mejores resultados los que son hasta un 22% superior de aquellos docentes con un desempeño promedio. En el mismo estudio se indica que las características observables<sup>45</sup> explican en menor medida los resultados obtenidos lo que ha generado dificultades a los hacedores de política, pues no existe un consenso sobre cuáles son las cualidades que debe tener un profesor de calidad.

---

<sup>43</sup>Hanushek,E, Rivkin, S y Kain J. (2005). Teachers, Schools and academic achievement.Revista Econometrica 73 (2): 417-458.

<sup>44</sup> Los autores consideran que una forma en que los directores de las escuelas pueden determinar si el profesor es de calidad es observando su desempeño histórico y el resultado que han obtenido en pruebas estandarizadas.

<sup>45</sup> Los autores cuando hablan de características observables consideran medidas como edad, capital humano, género, etnia, experiencia, entre otras.

En el estudio realizado por Hanushek, Rivkin y Kain (2005) se utilizan datos tipo panel<sup>46</sup> de las escuelas en Texas. En este trabajo la calidad del profesorado es identificada basándose en tres grandes aspectos: el desempeño de los estudiantes, las características específicas del profesor y las características específicas de la escuela. Los resultados sugieren que una política enfocada en mejorar la calidad docente es más efectiva en el resultado de los alumnos que una política que busque disminuir el tamaño de la clase. Además, se encuentra una gran diferencia entre los profesores y en el impacto que tienen en sus estudiantes ya que una enseñanza de mayor calidad en la educación primaria puede compensar las desventajas asociadas a un contexto socioeconómico desfavorable. Es decir, si el cuerpo docente y la escuela son de calidad el desarrollo de éstas ayudará a promover la igualdad económica y social.

Para el caso de Chile, Bravo, Flores y Medrano (2010) busca la relación existente entre el desempeño académico de los estudiantes y la habilidad<sup>47</sup> de los docentes, utilizando para ello datos de la Encuesta Longitudinal Docente 2005 y del SIMCE 2003 y 2005. Las principales conclusiones del estudio demuestran que la habilidad docente sólo resulta ser relevante en los

---

<sup>46</sup> Un conjunto de datos tipo panel o longitudinales es aquel que sigue individuos a través del tiempo y en consecuencia entrega múltiples observaciones para cada individuo. Es decir, se observan los datos de un individuo en el tiempo. En este caso se tiene el resultado de pruebas estandarizadas de los estudiantes desde cuarto a séptimo año de las escuelas públicas de Texas.

<sup>47</sup> Los autores describen habilidad docente como la diferencia entre el puntaje obtenido en la Prueba de Aptitud Académica (PAA) y el puntaje predicho de dicha prueba (regresión de puntaje de PAA sobre características de origen socioeconómico).

resultados de 8° básico, lo que hace suponer que en este nivel los estudiantes requieren mayor conocimiento por parte de los docentes en las materias que enseñan. Otro resultado obtenido por este estudio da cuenta que los alumnos de profesores que cursaron su enseñanza media en un establecimiento particular pagado tienen mejores resultados SIMCE que los estudiantes de un docente que asistió a un establecimiento municipal, situación que refleja la brecha existente entre ambos tipos de educación.

Finalmente, el informe del año 2004 desarrollado por el Consejo Nacional de Calidad Docente<sup>48</sup> de Estados Unidos (Increasing the Odds: How good policies can yield better teachers) resume las políticas implementadas por la mayoría de los países para mejorar su sistema educativo, las cuales no siempre han aumentado el nivel de aprendizaje de los estudiantes. Así mismo, indica que cuatro de las características que se cree que pueden avalar a un buen profesor son la experiencia, la posesión de un post-título, cursos de educación y certificación tradicional. Sin embargo, estas cualidades no muestran ningún impacto en el desempeño de los estudiantes. Es decir, no existe evidencia estadística que avale que profesionales con estas características sean profesores más efectivos. Otros atributos que se pide a los profesores y que sí son estadísticamente significativos se relacionan con la especialidad desarrollada por éstos, su nivel de alfabetización, el tipo de colegio al que

---

<sup>48</sup>National Council of Teacher Quality: Organización estadounidense que busca asegurar que todos los niños tengan un profesor efectivo.

asistieron (mientras más selectivos fueran los colegios en su proceso de selección mejor le irá a los estudiantes de profesores egresados de ese establecimiento) y sus habilidades no cognitivas siendo estas últimas las más difíciles de medir e identificar.

La evidencia nacional e internacional aquí presentada muestra la relevancia que tienen los profesores en el proceso formador de niños y jóvenes, es por ello que mejorar la calidad del sistema educativo depende, en gran parte, de garantizar que los profesores sean capaces, que su enseñanza sea de calidad y que todos los estudiantes accedan a una educación eficaz y equitativa. Para lograr lo anterior es necesario atraer, capacitar y retener a los profesores eficientes.

### **Evidencia internacional: Selección de Profesores**

En el año 2011, un año después de que Chile se convirtiera en miembro de la OCDE, se publicó un informe de las perspectivas que esta organización tiene sobre Chile<sup>49</sup>. En él se establece una serie de recomendaciones sobre el sistema educacional chileno entre las que destaca: asegurar que este prohibida la selección de alumnos, currículos más completos en los programas educativos de formación de maestros en universidades, garantizar que todos los programas educativos cumplan con estándares mínimos bien definidos, introducir exámenes finales externos en el programa de educación pedagógica,

---

<sup>49</sup> OCDE (2011), Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264095755-es>

entre otras. Lo que implica que son necesarios cambios en la carrera docente tanto para sus procesos de selección como para los incentivos relacionados a ella.

A continuación exponemos brevemente el sistema de selección de profesores que realiza Singapur, Finlandia y Corea del Sur, países reconocidos por sus excelentes resultados en evaluaciones internacionales.

Cada uno de estos países posee distintos niveles educativos y una organización diferente de los mismos. Sin embargo, en términos académicos han enfocado su desarrollo en los profesores considerando tres elementos clave:

1. Poseer un sistema de selección adecuado para garantizar que aquellos postulantes escogidos sean las personas idóneas y correctas para convertirse en profesores.
2. Cumplir con un buen desarrollo de los estudiantes de pedagogía hasta convertirlos en instructores eficientes.
3. Implementar sistemas de apoyo para asegurar que todos los niños sean capaces de obtener beneficios de una instrucción de excelencia.

Junto con esto, dichos países se preocupan de otorgar los fundamentos correctos a su sistema educativo como estándares y evaluaciones rigurosas,

apoyo diferenciado para profesores y estudiantes con suficientes recursos para entregar una buena educación.

A continuación describimos el proceso de selección y condiciones de la carrera docente en los países mencionados, para mostrar las bases que utilizamos como guía para la propuesta que se desarrollará en la siguiente sección.

## Finlandia

“La mayoría de los observadores han llegado a creer que, si hay una clave para el éxito del sistema fines, es la calidad de sus profesores y la confianza que los finlandeses depositan en ellos”<sup>50</sup>

El sistema finés tiene como principal objetivo, garantizar la igualdad de oportunidades para todos los niños independiente de su posición socioeconómica y origen étnico. Su primera herramienta radica en una selección rigurosa al momento de escoger a sus futuros profesores.

Una vez finalizada la educación secundaria<sup>51</sup> los estudiantes ingresan a la escuela secundaria superior por tres años. Al cumplir este ciclo son evaluados con el *Examen de Matrícula* que les permite ingresar a una universidad o escuela técnica.

---

<sup>50</sup>Center on International Education Benchmarking: Learning from the world’s high performing education systems. Finland Overview. [en línea]<<http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/finland-overview/>> [consulta: 17 Diciembre 2012].

<sup>51</sup>Denominada “Comprehensive school” en Finlandia.

Para las carreras de pedagogía la elección es altamente selectiva y competitiva. En efecto, solo uno de cada diez estudiantes que postulan es aceptado. Los candidatos son evaluados a partir de sus calificaciones en la escuela secundaria superior, sus actividades extra curriculares y el puntaje logrado en el *Examen de Matrícula*<sup>52</sup>. En una primera instancia, y desde el año 2007, los candidatos deben pasar una prueba de selección múltiple con preguntas de aritmética, lengua y solución de problemas. La segunda etapa es realizada por las universidades de forma individual, aquí se evalúan las habilidades comunicativas, la voluntad para aprender, la capacidad académica y la motivación por enseñar<sup>53</sup>. Algunas de las pruebas consisten en escribir un ensayo explicando porqué quieren enseñar y porqué ellos son los candidatos adecuados<sup>54</sup>. Además, realizan una actividad similar a la que pueden vivir como profesores para asegurar a los evaluadores que poseen actitudes correctas con los niños<sup>55</sup>.

---

<sup>52</sup>Center on International Education Benchmarking: Learning from the world's high performing education systems. Finland Teacher and Principal Quality. [en línea] <<http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/finland-overview/finland-teacher-and-principal-quality/>> [consulta: 17 Diciembre 2012].

<sup>53</sup>McKinsey&Company (2007),How the world's best performing school systems come on top? [en línea] <http://mckinseysociety.com/how-the-worlds-best-performing-schools-come-out-on-top/> [consulta: 7 de Diciembre 2012].

<sup>54</sup>Auguste Byron. Kihn Paul, Miller Matt (2010), Closing the talent gap: Attracting and retaining top-third graduates to careers of teaching. An international and market research-based perspective. McKinsey & Company. <[http://www.teindia.nic.in/Files/Articles/Closing\\_the\\_talent\\_gap.pdf](http://www.teindia.nic.in/Files/Articles/Closing_the_talent_gap.pdf)>

<sup>55</sup> Para ver el sistema de selección de profesores de mejor manera ver Anexo 2.

Una vez dentro del sistema el Estado paga por sus estudios y les otorga una mensualidad. Y una vez que alcanzan el estatus de profesor el gobierno les entrega un gran nivel de autonomía otorgándoles poder de decisión en asuntos administrativos de las escuelas y en los contenidos de aprendizaje<sup>56</sup>.

El salario de los profesores es competitivo con el de otras profesiones. Sin embargo, es menor al de sus pares europeos ya que no consideran pagos por *performance* o bonos, pues una de las características culturales de Finlandia radica en la alta valoración social que existe por la profesión así como la confianza que existe por la labor docente. Situación que ha permitido al país sobresalir como sistema educativo.

### Corea del Sur

“Los profesores realizan una mayor contribución a la sociedad que cualquier otra profesión”<sup>57</sup>

Corea del Sur (desde ahora solamente Corea) se caracteriza por tener muy buenos resultados en matemáticas y ciencias. Condición que califica al país con un buen sistema educativo. Su sistema de selección de docentes es diferente entre profesores de educación primaria y educación secundaria, siendo los

---

<sup>56</sup>Auguste Byron. Kihn Paul, Miller Matt (2010), Closing the talent gap: Attracting and retaining top-third graduates to careers of teaching. An international and market research-based perspective. McKinsey & Company. <[http://www.teindia.nic.in/Files/Articles/Closing\\_the\\_talent\\_gap.pdf](http://www.teindia.nic.in/Files/Articles/Closing_the_talent_gap.pdf)>

<sup>57</sup>McKinsey&Company (2007),How the world’s best performing school systems come on top? [en línea] <http://mckinseysociety.com/how-the-worlds-best-performing-schools-come-out-on-top/> [consulta: 6 de Diciembre 2012].

primeros los con mejores condiciones laborales y estatus social. Motivo por el cual nos interesa analizar la formación de esos docentes.

La educación en Corea es muy importante a nivel cultural, tanto las familias como el Estado incentivan el estudio provocando que los jóvenes de este país dediquen la mayoría de su tiempo a su educación (muy por sobre el promedio OCDE). Inclusive la profesión docente es la más popular entre los jóvenes ya que combina buen salario, buenas condiciones laborales y prestigio social<sup>58</sup>.

El proceso de selección de candidatos para carreras de pedagogía es diferente en relación a otras. Luego de 12 años de educación obligatoria los egresados realizan una Prueba Nacional para entrar a la Universidad Nacional de Educación<sup>59</sup>, la que posee cupos limitados determinados por el Ministerio de Educación, quien controla la oferta de estos para así tener mayores estándares de selección. Para ser escogido dentro de la carrera, el estudiante debe pertenecer al 5% mejor evaluado en la prueba mencionada la cual mide los conocimientos generales del postulante. En el caso de profesores secundarios, la gran cantidad de especialidades hace muy difícil el control por parte del

---

<sup>58</sup>Center on International Education Benchmarking: Learning from the world's high performing education systems. Korea Overview. [en línea]<<http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/south-korea-overview/>> [consulta: 20 Diciembre 2012].

<sup>59</sup>McKinsey&Company (2007),How the world's best performing school systems come on top? [en línea] <<http://mckinseysociety.com/how-the-worlds-best-performing-schools-come-out-on-top/>>

gobierno coreano, provocando una sobreoferta de docentes de esta categoría desprestigiando la carrera.

Una vez dentro del sistema, el estudiante debe completar cuatro años de cursos de pedagogía financiados por los mismos alumnos. Esta situación es sorprendente y contradictoria con los otros sistemas educativos. Sin embargo, el salario que reciben los profesores una vez certificados compensan estos gastos ya que la mensualidad comienza con los \$55.000 dólares y puede llegar a los \$155.000 dólares. Es decir, el salario inicial de los profesores de primaria corresponde a 1,2 veces el PIB per cápita mientras que el máximo corresponde a 3,4 veces el PIB per cápita del país<sup>60</sup>.

La certificación de los estudiantes egresados se divide en dos: La primera se otorga luego de tres años de experiencia sin un período de prueba particular, a pesar de la existencia de un entrenamiento pre-empleo que dura dos semanas y consiste en casos prácticos, estudios de la teoría e instrucciones para el aula. La segunda consiste en un entrenamiento post empleo que involucra orientación para la enseñanza y la evaluación, supervisión e instrucción en el aula.

---

<sup>60</sup>Auguste Byron. Kihn Paul, Miller Matt (2010), Closing the talent gap: Attracting and retaining top-third graduates to careers of teaching. An international and market research-based perspective. McKinsey & Company. <[http://www.teindia.nic.in/Files/Articles/Closing\\_the\\_talent\\_gap.pdf](http://www.teindia.nic.in/Files/Articles/Closing_the_talent_gap.pdf)>

## Singapur

“Puedes tener el mejor currículo, la mejor infraestructura y las mejores políticas pero si no tienes buenos profesores todo estará perdido”<sup>61</sup>

El compromiso del sistema educativo de Singapur es lograr la igualdad educativa. Para ello se evalúa a los estudiantes desde el primer grado con el objetivo de identificar quienes son los alumnos que necesitan ayuda extra. Una vez reconocidos, se imparten programas de apoyo para el aprendizaje que aseguren que estos niños mantengan el ritmo de la clase. Además, se establecen consejos locales que identifican a las familias más vulnerables para proveer apoyo, ya que el gobierno reconoce que el contexto social y familiar afectan el desempeño escolar del estudiante<sup>62</sup>.

La educación en Singapur posee distintos niveles acorde al objetivo académico final del estudiante. A los 12 años los alumnos realizan el “Examen Final de Escuela Primaria” para seguir con cinco de las posibles formas de educación secundaria. Finalmente, los estudiantes optan entre universidades, institutos técnicos o politécnicos.

---

<sup>61</sup>McKinsey&Company (2007),How the world’s best performing school systems come on top? <<http://mckinseysociety.com/how-the-worlds-best-performing-schools-come-out-on-top/>>

<sup>62</sup> Center on International Education Benchmarking: Learning from the world’s high performing education systems. Singapore Overview. [en línea]<<http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/singapore-overview/4136-2/>> [consulta: 17 Diciembre 2012].

Al igual que en Finlandia, la selección para las carreras de pedagogía es altamente exigente siendo uno de cada ocho postulantes los seleccionados. Primero, los estudiantes deben tener un cumplimiento académico sobresaliente perteneciendo al 30% mejor de la generación recién graduada (medido en calificaciones), realizar la prueba nacional de conocimientos y la prueba de habilidades para la docencia. Dentro de las exigencias cualitativas, el Instituto Nacional de la Educación (NIE por su sigla en inglés) evalúa las habilidades pedagógicas y los valores profesionales mediante entrevistas y observaciones previas a la selección<sup>63</sup>.

Cuando los estudiantes son seleccionados por el programa de pedagogía, pueden escoger tres ramas distintas:

- ✓ Liderazgo: Para aquellos estudiantes que quieren dirigir escuelas.
- ✓ Enseñanza: Para aquellos estudiantes que trabajarán dentro de la sala de clases.
- ✓ Especialistas: Aquellos que quieren ser investigadores en torno a mejoras curriculares y evaluativas.

En cualquiera de ellos, los estudiantes son empleados del Ministerio de Educación y por ende, reciben un salario mientras se preparan para ser profesores.

---

<sup>63</sup> Para más detalles ver Anexo 3.

Una vez egresados, los profesores deben trabajar entre 3 a 6 años en las escuelas o de lo contrario deben devolver el dinero gastado en su educación. La deserción es baja (solamente 3% anual) porque los salarios son lo suficientemente altos en comparación a otras profesiones (el Ministerio de Educación realiza la comparación y modifica el salario de los profesores para que la carrera siga siendo competitiva). Además, existen bonos de retención que fluctúan entre \$10.000 y \$36.000 dólares cada tres a cinco años; y bonos de desempeño que pueden representar el 30% del salario base, según el resultado de la evaluación docente.

Así, el sistema educativo de Singapur se destaca por la estrategia integrada que posee para con sus profesores ofreciéndoles buenos beneficios para que se mantengan en el sistema y seleccionándolos de la mejor manera posible.

Finalmente, al comparar la carrera docente en Chile con la de los mejores regímenes educativos se observan brechas tanto en método de selección como en los procesos de pago y beneficios. Por un lado, los tres países analizados consideran habilidades no cognitivas y pruebas de conocimiento mientras que en Chile sólo estas últimas determinan el ingreso a carreras de pedagogía. Por el otro, una vez egresado el salario promedio de los tres primeros años de un docente en Chile es de 0,7 veces el PIB per cápita versus los profesores coreanos que comienzan con un mínimo de 1,2 veces el PIB per cápita. Junto con lo anterior, se suman las bajas proyecciones salariales que existen para la

carrera docente. Estas situaciones perjudican el estatus de la carrera desvalorizando la profesión y disminuyendo la confianza que existe hacia los profesores.

En base a lo anterior, para que Chile alcanzase el nivel de países como Finlandia, Corea del Sur o Singapur sería necesario considerar pruebas de habilidades no cognitivas y mejoras en la carrera docente lo que a su vez fomentaría la valoración por la profesión.

## **IV. Propuesta para mejorar la calidad educacional de los niños vulnerables en Chile<sup>64</sup>**

Como se discutió anteriormente, las desigualdades sociales y económicas existentes en Chile junto a una enseñanza escolar de baja calidad, la cual afecta principalmente a niños y jóvenes de escasos recursos, motivaron la elaboración de esta propuesta que se hace cargo de los problemas mencionados y contribuye a mejorar el sistema educativo. La herramienta esencial que utilizaremos para ello serán los profesores que se desempeñan en el sector vulnerable del país, es decir, aquellos que ejercen su profesión en el sistema público de educación.

El objetivo del presente trabajo es lograr que alumnos vulnerables<sup>65</sup> sean atendidos por profesores que sean catalogados como docentes de calidad. En esta propuesta, el concepto de calidad será comprendido como profesores que puedan entregar conocimientos a sus estudiantes independientemente de la

---

<sup>64</sup> Para ver un Cuadro Resumen de la propuesta ver Anexo 4.

<sup>65</sup> Vulnerabilidad es la “condición dinámica que resulta de la interacción de una multiplicidad de factores de riesgo y protectores, que se manifiestan en conductas o hechos de mayor o menor riesgo social, económico, psicológico, cultural, ambiental y/o biológico, produciendo una desventaja comparativa entre sujetos, familias y/o comunidades”. Definición extraída del documento “VISIÓN DE LA JUNAEB EN EL ABORDAJE DE LAS DESIGUALDADES EDUCACIONALES Y SOCIALES” Gobierno de Chile, Ministerio de Educación, Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, JUNAEB. Dpto. Planificación, Control de Gestión y Estudios U. de Investigación y Desarrollo Estratégico Marzo, 2004.

condición socioeconómica que estos tengan. Para identificar a este tipo de profesores se les otorgará un sello que será estandarizado en esta propuesta.

A partir de los primeros años de vida comienzan a observarse desigualdades en el desarrollo cognitivo de las personas. En Chile, estas diferencias se dan principalmente a causa del contexto social desfavorable en el que se desenvuelven los niños de nuestro país, el que se encuentra determinado principalmente por la condición socioeconómica de sus familias. Para eliminar estas diferencias y como lo señala gran parte de la literatura, “es importante realizar una inversión temprana y de calidad sobre estos niños y así compensar el ambiente desfavorable que enfrentan”<sup>66</sup>.

Una alternativa clave para alcanzar la igualdad de oportunidades es la educación, vía directa para mejorar las condiciones de vida en el futuro<sup>67</sup>. Motivo por el cual creemos que mejorando la calidad educacional potenciando el régimen docente actual, el cual determina las características y condiciones laborales de quienes trabajan en el sistema escolar público, se puede contribuir a que niños y jóvenes vulnerables superen las barreras sociales y tengan oportunidades de progreso.

---

<sup>66</sup>Heckman, J. Lochner, L. Masterov, D. 2005. Interpreting the Evidencia on life cycle skill formation. National Bureau of Economic Research Working Paper N° 11331.<<http://www.nber.org/papers/w11331>>

<sup>67</sup>OCDE (2012), Education at glance 2012: OCDE Indicators, OECD Publishing. <<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>>.

La decisión de poner como foco específico al docente se debe a que, al igual que Hanushek, creemos que profesores de calidad “pueden ayudar a los niños a superar un ambiente social deficiente”<sup>68</sup> ya que son ellos los que mantienen la relación más directa y por más tiempo<sup>69</sup> con los estudiantes dentro de los establecimientos.

Es así como nuestra propuesta consiste específicamente en, elaborar y establecer un sello de calidad para los docentes y formular un mecanismo que permita atraerlos y retenerlos, una vez que han sido certificados, para atender a niños vulnerables.

## Beneficiarios

Actualmente en Chile existen 3.549.149<sup>70</sup> estudiantes de los cuales el 38%<sup>71</sup> es calificado como vulnerable de acuerdo a la JUNAEB. Sin embargo, las mediciones realizadas bajo este concepto suelen presentar error y están sujetas a variaciones anuales que hacen imposible comprobar su veracidad, lo que dificulta determinar mediante este dato el número de beneficiarios directos de nuestra propuesta. Por esta razón y para efectos del presente trabajo, definiremos como niño vulnerable a todo alumno cuya madre haya cursado

---

<sup>68</sup>Hanushek, E. (2010). “Buenos Profesores para una Educación de Calidad”. Serie Informe Social N°127, Instituto Libertad y Desarrollo. Agosto 2010.

<sup>69</sup> Según Elige Educar 12 mil horas pasa un niño frente al profesor en su educación escolar.

<sup>70</sup>Base de datos “Matriculas”. MINEDUC.

<sup>71</sup> Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas. 2011. “Procesos de articulación de los datos para el SINAIE 2011”

como máximo 8vo año básico, pues existe consenso al afirmar que el clima educacional del hogar influye en el desempeño escolar de los estudiantes<sup>72</sup>.

De este modo y dada la dificultad de atender a todos los niños vulnerables del país, debido a la dispersión de estos en las distintas escuelas, hemos establecido que focalizaremos nuestra propuesta en los colegios municipales que posean una concentración del 50% o más de alumnos vulnerables, lo que nos da un total de 2.374 establecimientos<sup>73</sup> y una población beneficiaria directa de 26.272<sup>9</sup> alumnos.

### **Sello Profesor de Calidad**

Dado que el eje principal de esta propuesta radica en aumentar la calidad de los docentes que enseñan en el sector de la educación más desaventajado, es decir gran parte del sector público del país, y darles un sello que garantice dicho incremento, determinaremos como lograr tal certificación.

Entre los pasos que debemos dar para desarrollar nuestra propuesta, estimamos que el primero debe ser definir quiénes serán considerados como adjudicatarios de este sello. Para ello proponemos realizar algunos cambios a la prueba INICIA, los que pretendemos queden plasmados en una reforma a nivel institucional.

---

<sup>72</sup>Bellei, C.; Raczyński, D.; Muñoz, G.; Pérez, L (2004). ¿Quién dijo que no se puede? Escuelas Efectivas en Sectores de Pobreza, UNICEF, Santiago de Chile.

<sup>73</sup> Fuente de los Datos: Base SIMCE 2010, Base Dotación Docente 2010.

La prueba INICIA es el instrumento que sugerimos utilizar como método de señalización de quiénes son y serán los docentes más idóneos para obtener el sello profesor de calidad. En el fondo, rendir esta prueba y obtener resultados satisfactorios determinará quiénes son sujetos aptos para obtener el sello profesor de calidad. Lo que significa que dicho sello será el elemento que habilita el trabajar con alumnos vulnerables, lo que conlleva contribuir a nivelar las oportunidades de dichos alumnos.

Actualmente, INICIA se compone de una batería de 4 pruebas mediante las cuales se mide lo siguiente: conocimientos pedagógicos, conocimientos disciplinarios, habilidades básicas (TIC's) y habilidades de comunicación escrita. El primer cambio que sugerimos se refiere a incluir una quinta prueba que mida habilidades no cognitivas de los candidatos. Es decir, aspectos psicológicos, éticos, vocacionales, de trato para con menores, entre otros, que demuestren que el postulante está capacitado para ejercer como docente en condiciones adversas y que cuenta con la motivación necesaria para realizarlo.

Hoy en día la prueba se realiza de modo opcional una vez que se ha egresado o bien se esté cursando el último semestre de la carrera. Frente a esta característica proponemos el segundo cambio que consiste en que los estudiantes de pedagogía realicen la prueba una vez terminado el penúltimo año (que equivale en condiciones normales al 4to año de estudio) y al finalizar su carrera, con el fin de corregir y ayudar a los estudiantes en aquellos ítems en

los que se muestren mayormente deficientes. A su vez, esto ayudará a diagnosticar posibles errores que se estén cometiendo a nivel de formación, logrando así potenciar las carreras.

Un tercer cambio se basa en extender el alcance de la prueba, lo que significa que no se acotará únicamente a alumnos de pedagogía que estén por egresar sino que se dará la opción de rendir el examen, y a su vez certificarse como profesor de calidad, a cualquier profesor que añore el sello o bien que ha egresado de otras carreras y desean ejercer la profesión docente. Actualmente esto es conocido como formación consecutiva y corresponde a licenciados académicos o titulados profesionales que se someten a programas de pedagogía de 2 a 4 semestres y obtienen el título de profesional de la educación permitiéndoles ejercer la profesión a alumnos de educación media.

El cuarto cambio consiste en que el sello profesor de calidad debe ser validado cada 6 años. Para ello los docentes deberán rendir la prueba INICIA cada seis años luego de rendirla por primera vez, de modo de seguir habilitados para enseñar a niños vulnerables y así recibir los beneficios asociados a ello.

En una breve consulta online que realizamos a 66 estudiantes de pedagogía de diversas universidades y regiones durante el presente año entre el 29 de Noviembre y el 8 de Diciembre, se nos evidenció que el conocimiento que los estudiantes de pedagogía tienen respecto a la prueba INICIA es bastante

escaso, por esto como quinto y último cambio creemos que es necesario implementar mecanismos de difusión que permitan dar a conocer la prueba entre todos los estudiantes de pedagogía y entre los docentes en ejercicio.

A partir de la inclusión de estos cambios proponemos reformular la Prueba INICIA considerándola en su nueva versión, que podríamos denominar INICIA 2.0, como un instrumento que mide habilidades y conocimientos en aquellos sujetos que aspiran o ejercen el rol de docente y que a su vez otorga una certificación que permite determinar el grado de cumplimiento de estas capacidades.

### **Atracción y Retención de Docentes**

La evidencia internacional concluye que es importante atraer y retener a los mejores docentes, pues la calidad educacional de un establecimiento no puede exceder la calidad de sus profesores<sup>74</sup>. En base a esto, y dado que ya hemos definido el sello de calidad, debemos lograr que la carrera docente se vuelva más atractiva. El desafío consiste en que los mejores estudiantes sean quienes ingresen a estudiar pedagogía y que una vez titulados tengan el interés suficiente de ejercer, certificarse como profesores de calidad y desempeñarse en escuelas con alta concentración de niños vulnerables. Para lograr este propósito se deben generar cambios en los esquemas de incentivos actuales.

---

<sup>74</sup> McKinsey & Company (2007) How the world's best performing school systems come on top?. <<http://mckinseysociety.com/how-the-worlds-best-performing-schools-come-out-on-top/>>

Así, el salario inicial y las expectativas de carrera son claves al momento de escoger una profesión<sup>75</sup>. Por ello, los pilares de nuestra propuesta radican en financiar los estudios de pedagogía y mejorar la carrera docente.

### **Financiamiento**

Por el lado del financiamiento se propone un nuevo sistema de becas para la carrera de pedagogía, la cual estará orientada en apoyar y beneficiar a los mejores estudiantes en lo que se refiere al costo de su educación.

- ✓ Actualmente, el gobierno de Chile ofrece la Beca Vocación de Profesor (BVP) para financiar los costos asociados a la carrera de pedagogía. Sin embargo, los requisitos para su obtención son mínimos, ya que únicamente se exige obtener sobre 600 puntos en la PSU, postular a una carrera acreditada por al menos 2 años y que la institución que ofrece alguna de las carreras de pedagogía reciba estudiantes con un mínimo de 500 puntos PSU en dicha carrera. Por esto, y en base al proceso de selección de países con resultados destacados en pruebas internacionales (como PISA y TIMMS), esta propuesta busca elevar las exigencias para acceder a la beca a pesar de los posibles efectos negativos que se pueden generar durante los primeros años de implementación, como por ejemplo una fuerte disminución en el

---

<sup>75</sup> OCDE (2012), Education at glance 2012: OCDE Indicators, OECD Publishing. <<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>>.

número de beneficiados o una caída en la cantidad de matrículas a las carreras de pedagogías.

Por ello, las variaciones que recomendamos realizar en la BVP se enmarcan en la variación de los rangos de puntajes y en la elegibilidad de la carrera:

- ✓ **Puntajes:** En una primera instancia se exigirá pertenecer al 20% mejor evaluado en la Prueba de Selección Universitaria (PSU) para acceder a la obtención de beneficios, lo que con el tiempo iría aumentando gradualmente hasta que sólo el 10% mejor evaluado pueda acceder a carreras de pedagogía<sup>76</sup>.

En la primera etapa, aquellos postulantes que pertenezcan al 5% mejor de los graduados se les pagará el 100% del arancel de la carrera, la matrícula, una mensualidad de \$80.000 de Marzo a Diciembre y un año de estudios para efectuar un curso de inglés o capacitaciones relacionadas con su labor. Si el candidato pertenece al 10% mejor evaluado se le pagará el total del arancel, la matrícula y la mensualidad antes mencionada. Y al 15% mejor se le pagará el 100% del arancel y matrícula. Finalmente, aquellos estudiantes que pertenezcan al 20% mejor valorado se les pagará el 70% del arancel más matrícula.

---

<sup>76</sup> Estos valores se basan en el tipo de selección de países como Finlandia, Singapur y Corea del Sur los cuales seleccionan a aquellos graduados pertenecientes al 10%, 30% y 5% respectivamente. (McKinsey & Company. 2007. How the world's best performing school systems come on top? <<http://mckinseyonsociety.com>>)

La gradualidad será una forma de aminorar el impacto negativo que pueda tener la implementación de esta nueva política en la demanda de carreras de pedagogía, siendo el año 2020<sup>77</sup> aquel en que la postulación a la BVP exija pertenecer, como mínimo, al 10% de los estudiantes con mejores puntajes PSU.

- ✓ **Elegibilidad:** Actualmente el sistema de acreditación para la educación terciaria se divide en dos, una acreditación para el establecimiento y otra para las carreras que se imparten. Ambas pueden ser de uno hasta 7 años. Sin embargo, el 20 de Diciembre de 2012 el gobierno presentó un proyecto de ley para la modificación del sistema de acreditación de la educación superior. En él se establece la obligatoriedad de acreditación por parte de las casas de estudio por un período de 6 años. Es decir, el sistema será binario donde los establecimientos de educación superior estarán acreditados por un mínimo de 6 años o no estarán acreditados. Si se aprueba el proyecto de ley, los únicos requisitos que deberán cumplir las universidades a las que postulan los interesados en recibir la BVP responden a recibir estudiantes con un puntaje base de 550 puntos en la PSU para asegurar un conocimiento mínimo entre sus estudiantes

---

<sup>77</sup>Esta fecha es arbitraria y solo representa el fin de la gradualidad para un mediano plazo.

y, finalmente, implementar un nuevo sistema de acceso<sup>78</sup> a las carreras de pedagogía para todos sus postulantes. Prueba que no se basará únicamente en el puntaje PSU, sino que incluirá una evaluación adicional que considerará habilidades no cognitivas de los postulantes y ponderará un 50% en el puntaje final. Es decir, los aspectos psicológicos, éticos, vocacionales y motivacionales llegarán a ser la mitad de los requisitos necesarios, mientras que el otro 50% serán los conocimientos generales del postulante medidos a través de la PSU.

Este nuevo sistema de acceso<sup>79</sup> deberá ser diseñado por el Ministerio de Educación (MINEDUC) y consistirá en una entrevista personal que permita reconocer los aspectos no cognitivos del postulante, más la elaboración y ejecución de una clase (el tema será previamente conocido por los alumnos) y por último analizar por escrito un problema complejo que puedan vivir como profesores que luego será analizado por los entrevistadores.

---

<sup>78</sup> Ver Anexo 5.

<sup>79</sup> El nuevo Sistema de Acceso se basa en el proceso de selección de países como Finlandia, Singapur y Corea del sur y de organizaciones no gubernamentales como Enseña Chile (basado a su vez en Teach for all). Para más información analizar informe McKinsey. (McKinsey & Company. 2007. How the world's best performing school systems come on top?. Center on International Education Benchmarking: Learning from the world's high performing education systems [en línea]: <<http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries>> [Consulta: 17 Diciembre 2012]. Auguste Byron. Kihn Paul, Miller Matt (2010), Closing the talent gap: Attracting and retaining top-third graduates to careers of teaching. An international and market research- based perspective. McKinsey & Company. [en línea] <[http://www.teindia.nic.in/Files/Articles/Closing\\_the\\_talent\\_gap.pdf](http://www.teindia.nic.in/Files/Articles/Closing_the_talent_gap.pdf)>

De no aprobarse este nuevo proyecto de ley, se les exigirá a los postulantes a la BVP escoger una universidad que esté acreditada en pedagogía por al menos 5 años, tiempo promedio de duración de estas carreras, y cumpla con las dos condiciones previamente descritas.

### **Carrera Docente**

A este nivel de la propuesta ya contamos con una definición de profesor de calidad, quién será el encargado de educar a los niños vulnerables del país. Además, hemos señalado, en parte, cómo atraeremos a los mejores estudiantes a la profesión. Por lo tanto el segundo componente de la propuesta radica en mejorar las condiciones de carrera docente para que así los estudiantes una vez titulados tengan el interés suficiente en ejercer, certificarse como profesores de calidad y mantenerse en el sector educativo más vulnerable.

Con este nuevo elemento no solamente elevaremos las condiciones laborales de los profesores del sector público, sino que además les daremos la verdadera importancia que tienen como formadores, aumentando la valoración social que existe por esta profesión.

Cabe destacar que este eje de la propuesta no solo está enfocada en los alumnos recién egresados, sino que se plantea un esquema de incentivos que

hará atractiva la certificación como profesor de calidad tanto a los recién egresados como a todos aquellos que deseen ejercer la profesión docente.

Los beneficios que se entregarán a todo recién egresado, profesor en curso o profesionales de otras áreas que hayan cursado un año de pedagogía que obtenga el sello de calidad, es decir, que apruebe satisfactoriamente la nueva prueba INICIA y que desee trabajar en establecimientos con una concentración mayor o igual al 50% de niños vulnerables, son los siguientes:

- ✓ **Salario:** Actualmente el salario promedio de los tres primeros años de trabajo para un egresado de pedagogía general básica es de \$427.983<sup>80</sup>. Por lo que, un primer beneficio consiste en aumentar el salario base de los docentes luego de cumplir con los requisitos antes descritos a un monto aproximado de \$1.600.000, cuatro veces más de lo que se le entrega hoy. Esta cifra generará que las pedagogías se vuelvan carreras atractivas y competitivas al igual que algunas de las profesiones mejor pagadas en Chile<sup>81</sup> como medicina, ingeniería civil, ingeniería civil en minas, ingeniería civil industrial, derecho, ingeniería comercial, geología e ingeniería metalúrgica.

---

<sup>80</sup>Mi futuro. [en línea] <<http://www.mifuturo.cl/index.php/futuro-laboral/buscadorporcarrera?cmbareas=Educaci%C3%B3n&cmbinstituciones=Todas>> [Consulta realizada el 1 Diciembre 2012]. Ver Anexo 6.

<sup>81</sup> Las últimas noticias [en línea] <<http://www.lun.com/Pages/NewsDetail.aspx?dt=2012-06-12&NewsID=189755&BodyID=0&Paginald=31>> [consulta: 3 de Diciembre 2012].

- ✓ **Bonos:** Al igual que 19 de los países evaluados por la OCDE en Education at Glance 2012 un segundo beneficio será la obtención de un bono por desempeño. Este premio, basado en el sistema de incentivos de Singapur<sup>82</sup>, compensará al profesor según su desempeño y en relación a otros docentes<sup>83</sup>. Es decir, se otorgará a docentes que realicen la INICIA y se sometan a una evaluación por parte de estudiantes y administrativos del establecimiento en el que se desempeñan.

Si el resultado obtenido por el docente se enmarca dentro del 20% de los profesores certificados con mejores resultados que trabajen en la misma escuela, obtendrá un bono de reconocimiento del 30% de su salario base y si pertenece al 50% mejor, el bono corresponderá al 10% de su salario base.

- ✓ **Jornada laboral:** Un tercer componente se basa en las horas promedio que trabajan los docentes en los países de la OCDE<sup>84</sup>. En ellos las horas lectivas representan el 60% de la jornada laboral. Por lo

---

<sup>82</sup>Center on International Education Benchmarking: Learning from the world's high performing education systems.[en línea] <<http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/>> [consulta: 17 Diciembre 2012].

<sup>83</sup> El bono de desempeño estará determinado por un torneo dentro del establecimiento en el que trabajen aquellos profesores certificados con el sello de calidad.

<sup>84</sup> Acorde a "Education at glance 2012 (OCDE)", los profesores de países de la OCDE trabajan, en promedio, 1627 horas al año de las cuales 969 corresponden a horas de planificación.

que los profesores certificados trabajarán 38 horas semanales, divididas en 30 horas lectivas<sup>85</sup> y 15 horas para la planificación de las clases<sup>86</sup>. Además, los profesores certificados con el sello de calidad tendrán contratos de exclusividad con el establecimiento seleccionado para así asegurar que se desempeñen solamente en una escuela.

- ✓ **Trabajo fuera de su región:** El cuarto beneficio será otorgado en aquellos casos en que el profesor deba trabajar fuera de su región de residencia. Este consiste en entregar un salario mayor que fluctuará entre los \$1.600.000 y los \$2.000.000. Además, se dará un quinto incentivo relacionado a bonos por concepto de arriendo y visitas a su familia en su región de residencia anterior<sup>87</sup>, sin menoscabo de su jornada laboral.
  
- ✓ **Ambiente Laboral:** El sexto beneficio va de la mano con la autoridad del docente y tiene que ver con que los cursos que atenderá en una primera instancia pertenecerán al primer ciclo del sistema educativo<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> Una hora lectiva son 45 minutos.

<sup>86</sup> Este aspecto de la normativa provocará un aumento en la demanda de profesores, tema que desarrollaremos en la sección de los costos.

<sup>87</sup> Estos Bonos corresponden al financiamiento necesario para visitar 3 veces al año a su familia en su región de residencia anterior y un aporte para el pago del arriendo de la propiedad que utilizará en la región de destino.

<sup>88</sup> Primer ciclo corresponde de 1° a 4° año básico. Es decir, niños que regularmente fluctúan los 6 a 9 años. Para más detalle ir a la sección I.

con el fin de disminuir las desigualdades sociales que comienzan en los primeros años de la educación escolar mediante una intervención de calidad temprana. Además, esto permitirá al docente tener un mayor control del grupo y adaptarse con más facilidad al nuevo escenario donde le tocará desempeñarse. Finalmente, el séptimo componente consiste en dar al docente un rol activo en la escuela, otorgándole derecho a participar en decisiones administrativas, ya que conocer el contexto del establecimiento y a sus estudiantes le permitirá saber de qué modo adaptar e implementar nuevas políticas de aprendizaje.

Es importante señalar que de acuerdo a los indicadores macroeconómicos del segundo trimestre del Banco Central Chileno, la propuesta en régimen, tendría un valor aproximado de 0,5% del PIB<sup>89</sup>.

---

<sup>89</sup> Para ver una breve estimación de los costos de la propuesta ver Anexo 7.

## Limitaciones de la propuesta

Uno de los problemas a los que podría enfrentarse nuestra propuesta una vez aprobada se refiere a que el número de profesores de calidad que se necesitan para atender al grupo de beneficiarios no sea suficiente.

Para hacer frente a tal situación se deberá incentivar tanto a los profesores que ya pertenecen al sistema educativo público o privado como a los profesionales de otras áreas que hayan cursado un año de pedagogía y puedan ejercer la labor docente elevando los beneficios ya explicados, para que se certifiquen como profesores de calidad.

Algunos de los nuevos beneficios a evaluar son:

- ✓ Un aumento base del 5% en el bono de desempeño antes descrito.
- ✓ Matricula asegurada en colegio a elección para sus hijos si es que el profesor debe ser trasladado a otra región.
- ✓ Mejorar su nivel de pensiones una vez retirados del sistema educacional público. Que consiste en que el Estado abonará a su sistema de pensión un porcentaje adicional al del salario base por cada año trabajado en escuelas municipales<sup>90</sup>.
- ✓ Beneficios Médicos.

---

<sup>90</sup>Ministerio de Educación, Singapur. [en línea]  
<<http://www.moe.gov.sg/careers/teach/career-info/salary/geo1/#medical-leave>>

## V. Reflexiones Finales

La información aquí presentada nos muestra la situación del sistema escolar chileno y las carencias que este posee. Las diferencias de resultados en pruebas nacionales e internacionales según tipo de establecimiento o condición socioeconómica muestran una de las desigualdades más profundas del país, pues la calidad educacional que reciben los estudiantes está condicionada a la situación económica de sus familias. Lo cual nos permite concluir que la calidad que ofrecen las escuelas públicas y particulares subvencionadas carece de los estándares asociados a cualquier país perteneciente a la OCDE.

En base a la evidencia empírica y a la selección de docentes en los mejores sistemas educativos, hemos desarrollado una propuesta que busca una forma efectiva de aminorar las brechas existentes en la educación chilena. El proceso de señalización mediante el sello de calidad permitirá reunir a los profesores con aquellos estudiantes de menores recursos que tienen como única herramienta de superación la educación que reciben en el sector público del país. De esta manera y en el largo plazo, creemos que se podrán igualar las oportunidades de los niños y jóvenes de Chile.

Si bien es cierto existen otras carencias que no se abordan en esta propuesta es importante que Chile, como país miembro de la OCDE, aumente los estándares de uno de los pilares formadores del desarrollo y se proponga como meta alcanzar los logros educativos de los mejores sistemas.

## VI. Bibliografía

1. AARONSON. D, BARROW. L, SANDER. W. Teachers and Student Achievement in the Chicago Public High Schools. Journal of Labor Economics 25(1): 95-134.
2. AGENCIA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN. Sistema de Medición de Calidad de la Educación ¿Qué es el SIMCE? 2012. [en línea] <[http://www.simce.cl/index.php?id=288&no\\_cache=1](http://www.simce.cl/index.php?id=288&no_cache=1)> [consulta: 27 Diciembre 2012].
3. AUSGUTE. B, KIHN. P, MILLER. M. 2010. Closing the talent gap: Attracting and retaining top-third graduates to careers of teaching. An international and market research- based perspective. [en línea] <<http://mckinseysociety.com/closing-the-talent-gap/>> [consulta: 2 de Noviembre 2012].
4. AVALOS. B., 2004. La formación docente inicial en Chile. [en línea] <<http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Aspectes%20laborals/Documents/La%20Formacion%20Docente%20Inicial%20en%20Chile.%20AVALOS.pdf>> [consulta: 19 de Noviembre 2012]
5. BASCOPE. M, SÁNCHEZ. C. 2012. Resultados de INICIA y su relación con las oportunidades de aprendizaje ofrecidas a los estudiantes de

Pedagogía Básica. Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación.

6. BELLEI. C, RACZYNKI. D, MUÑOS. G, PÉREZ. L. 2004. ¿Quién dijo que no se puede? Escuelas Efectivas en Sectores de Pobreza, UNICEF, Santiago de Chile.
7. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. 2009. Ley 20.370. [en línea] <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1006043>> [consulta: 10 de Diciembre 2012]
8. BRAVO. D, FLORES. B, MEDRANO. P. 2010, ¿Se premia la habilidad en el mercado laboral docente? ¿Cuánto impacta en el desempeño de los estudiantes? Santiago, Chile. Serie de documentos de trabajo. Departamento de Economía. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile
9. COLLEMAN. J, CAMPBELL. E, HOBSON. C, MACPARTLAND. F ET AL. 1966 Equality of Educational Opportunity. Wachington, DC: U.S. Government Printing Office.
10. CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN. Misión [en línea] <<http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionAcercaDe/mision.aspx>> [consulta: 18 diciembre 2012]
11. CONTRERAS. D, LARRAÑAGA. O, PUENTES. E, RAU. T. 2009, Evidence For Inequality of Opportunities a Cohort. Santiago, Chile. Serie

de documentos de trabajo. Departamento de Economía. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile

12. CONTRERAS. D, LARRAÑAGA. O, PUENTES. E, RAU. T. 2009, "The Evolution of Opportunities for Children in Chile 1990-2006. Santiago, Chile. Serie de documentos de trabajo. Departamento de Economía. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile
13. CONTRERAS. D, BUSTOS. S, SEPÚLVEDA. P. 2010, When Schools Are the Ones that Choose: The Effects of Screening in Chile. Social Science Quarterly Review 91(5):1349-1368.
14. CENTER OF INTERNACIONAL EDUCATION BENCHMARKING Learning from the world's high performing education systems. Finland Overview. [en línea]<<http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/finland-overview/>> [consulta: 17 Diciembre 2012].
15. CENTER OF INTERNACIONAL EDUCATION BENCHMARKING Learning from the world's high performing education systems. Finland Teacher and Principal Quality [en línea] <<http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/finland-overview/finland-teacher-and-principal-quality/>> [consulta: 17 Diciembre 2012].

16. CENTER OF INTERNACIONAL EDUCATION BENCHMARKING. Learning from the world's high performing education systems. Korea Overview. [en línea] <<http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/south-korea-overview/>> [consulta: 20 Diciembre 2012].
17. CENTRO DE ESTUDIOS MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Base de Datos directorio oficial, 2011 [en línea] <<http://centroestudios.mineduc.cl/index.php?t=96&i=2&cc=2036&tm=2>> [consulta: 26 Diciembre 2012].
18. COORDINACIÓN NACIONAL DE SUBVENCIONES 2012. [en línea] <<http://www.chileatiende.cl/fichas/ver/2263>> [consulta: 27 Diciembre 2012]
19. COORDINACIÓN NACIONAL DE SUBVENCIONES. 2012. [en línea] <[http://www.comunidadescolar.cl/documentacion/Subvencion/informes/2012/valor-subvenciones-NOVIEMBRE-2012\\_Ley20637.pdf](http://www.comunidadescolar.cl/documentacion/Subvencion/informes/2012/valor-subvenciones-NOVIEMBRE-2012_Ley20637.pdf)> [consulta: 27 Diciembre 2012]
20. DATOS MUNDIALES DE EDUCACIÓN. 7ma edición. 2010/11. Recopilado por UNESCO-IBE.
21. ELIGE EDUCAR [en línea] <<http://www.eligeeducar.cl/>> [consulta: 22 de Noviembre 2012].

22. GOBIERNO DE CHILE, MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Resultados de Chile en TIMMS 2011. 2012. [en línea]  
<[http://www.educacion2020.cl/sites/default/files/resultados\\_timms.pdf](http://www.educacion2020.cl/sites/default/files/resultados_timms.pdf)>  
[consulta: 27 Diciembre 2012].
23. GOBIERNO DE CHILE, MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS. Dpto. Planificación, Control de Gestión y Estudios U. de Investigación y Desarrollo Estratégico Marzo, 2004. VISION DE LA JUNAEB EN EL ABORDAJE DE LAS DESIGUALDADES EDUCACIONALES Y SOCIALES.
24. HANUSHEK. E, RIVKIN. S y KAIN. J, 2005, Teachers, Schools and academic achievement. Revista Económica 73 (2): 417-458.
25. HANUSHEK, E. 2010, Buenos Profesores para una Educación de Calidad. Serie Informe Social N°127, Instituto Libertad y Desarrollo.
26. HECKMAN. J, CUNHA. F, LOCHNER. L, MASTEROV. D. 2005. Interpreting the evidence on life cycle skill formation Working paper 11331 [en línea] <<http://www.nber.org/papers/w11331>> [consulta: 16 Noviembre 2012]
27. IDENTIFYING TEACHER QUALITY PROJECT, 2009. About ITQ. [en línea] <[www.teacherqualitytoolbox.eu](http://www.teacherqualitytoolbox.eu)> [consulta: 10 de Diciembre 2012]
28. JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS. 2011. Procesos de articulación de los datos para el SINAIE 2011.

29. LA SEGUNDA .2012. Prueba TIMMS: Chile mejora resultados, pero sigue bajo el promedio internacional. [en línea] La Segunda 11 de Diciembre, 2012  
<<http://www.lasegunda.com/Noticias/Educacion/2012/12/805092/Prueba-internacional-TIMSS-Alumnos-de-8-basico-logran-importantes-avances-en-Ciencias-y-Matematica>> [consulta: 27 Diciembre 2012].
30. LEÓN, M.G, MANZI. J, PAREDES. R, 2009. Calidad docente y rendimiento escolar en Chile: evaluando la evaluación. Universidad Católica de Chile.
31. MI FUTURO. [en línea] <<http://www.mifuturo.cl/index.php/futuro-laboral/buscadorporcarrera?cmbareas=Educaci%C3%B3n&cmbinstituciones=Todas>> [consulta: 1 Diciembre 2012].
32. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. GOBIERNO DE CHILE. 2006, Informe Consejo Asesor Presidencial para la Calidad de la Educación. Santiago, Chile: Ministerio de Educación.
33. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. GOBIERNO DE CHILE. Misión [en línea] <[http://www.mineduc.cl/contenido\\_int.php?id\\_contenido=19775&id\\_portal=1&id\\_seccion=4191](http://www.mineduc.cl/contenido_int.php?id_contenido=19775&id_portal=1&id_seccion=4191)> [consulta: 18 diciembre 2012]
34. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. GOBIERNO DE CHILE. 1997. Ley 19.070: Estatuto docente.

35. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. GOBIERNO DE CHILE. 2009. Ley 20.370: Ley General de Educación.
36. MINISTERIO DE EDUCACIÓN SINGAPUR. Salary Scale for General Education Officer 1 (GEO 1) [en línea] <<http://www.moe.gov.sg/careers/teach/career-info/salary/geo1/#medical-leave>> [consulta: 15 de Noviembre 2012]
37. MCKINSEY & COMPANY. 2007, How the world's best performing school systems come on top? [en línea] <http://mckinseysociety.com/how-the-worlds-best-performing-schools-come-out-on-top/> [consulta: 15 Octubre 2012].
38. MOVIMIENTO POR LA UNIDAD DOCENTE EDUCANDO PARA TRANSFORMAR. Análisis del proyecto de carrera profesional docente presentado por el Gobierno. [en línea] <<http://www.revistaeducacion.cl/2012/10/analisis-al-proyecto-de-carrera-profesional-docente-del-gobierno/>> [consulta: 28 de Diciembre 2012].
39. NEILSON. C, CONTRERAS. D, COOPER. R, HERMANN. J. 2007, Movilidad y vulnerabilidad en Chile (Serie En Foco 56), Santiago de Chile: Expansiva.
40. NÚÑEZ, J. RISCO, C. 2005. Movilidad intergeneracional del ingreso en Chile. (Serie En Foco 86), Santiago de Chile: Expansiva.

41. ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO. 2005, Teachers Matter. Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. París, OECD publications.
42. ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO. 2004, La cuestión del profesorado: atraer, capacitar y conservar a profesores eficientes. OCDE Publishing.[en línea] <<http://www.mecd.gob.es/dctm/cee/encuentros/xxiencuentro/xxieccee060cdelacuestindelprofesorado.pdf?documentId=0901e72b813f69f3>> [consulta: 2 Noviembre 2012]
43. ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO. 2011, Mejores políticas para el desarrollo: Perspectivas OCDE sobre Chile, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264095755-es>
44. ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO. 2012, Education at glance 2012: OCDE Indicators, OECD Publishing. <<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>>.
45. ROCKOFF. J, 2004. The Impact of Individual Teachers on Student Achievement: Evidence from Panel Data. The American Economic Review 24(2): 247-252.

46. SANDERS, W. L., y RIVERS, J. C. 1996, Cumulative and residual effects of teachers on future student academic achievement. Knoxville: University of Tennessee Value-Added Research and Assessment Center.
47. VALENZUELA, J. 2011. Examinando la prominente posición de Chile a nivel mundial en cuanto a desigualdad de ingresos: comparaciones regionales. *Estudios de Economía*, 38(1): 259-293.
48. VILCHES, J. 2012. Las 43 carreras que pagan más de un millón al 5° año de titulación. [en línea]. Las últimas noticias 12 de Junio, 2012. <<http://www.lun.com/Pages/NewsDetail.aspx?dt=2012-06-12&NewsID=189755&BodyID=0&PaginaId=31>> [consulta: 3 de Diciembre 2012].
49. WENGLINSKY, H, 2000. How Teaching Matters: Bringing the Classroom Back Into Discussions of Teacher Quality. Pinceton, NJ 08541-0001. Milken Family Foundation and Educational Testing Service.
50. WORLD DATABANK. World Development Indicators [en línea] <<http://databank.worldbank.org/ddp/home.do?Step=3&id=4>> [consulta: 15 de Diciembre 2012]

## VII. Anexos

### Anexo 1

#### PSU

En 2003 la Prueba de Aptitud Académica (PAA), antiguo mecanismo utilizado como método de acceso a las distintas carreras universitarias pertenecientes al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) entre 1966 y 2002, fue reemplazada por la Prueba de Selección Universitaria (PSU). Esta nueva evaluación, de selección múltiple y de 70-75 preguntas, busca medir los conocimientos de la Educación Media y consiste en 2 pruebas obligatorias, una que mide los contenidos de Matemática y otra los de Lenguaje y Comunicación. Además se realiza una prueba adicional, pudiendo escoger la de Historia y Ciencias Sociales y/o la de Ciencias, esta última incluye un optativo de Física, Química o Biología. La selección de la evaluación optativa dependerá de la carrera a la que se quiera ingresar, en caso que esta solicite el puntaje, o bien de las preferencias y/o habilidades del alumno en otro caso. Es importante señalar que todas las pruebas son realizadas de acuerdo a los planes de formación general de dichas materias.

El rendimiento de la PSU es opcional, pagado, y no existen límites para la rendición de ella, es decir, la puedes rendir las veces que desees siendo tu puntaje válido por dos años para el acceso a las carreras universitarias.

El diseño, elaboración, difusión y administración de la prueba está a cargo del Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educativo (DEMRE), organismo técnico de la Universidad de Chile, al igual que lo estaba la PAA.

## Anexo 2

### Finlandia: Selección de Docentes

Evaluación nacional	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verificación de fuertes características intrínsecas: Evaluación de tipo selección múltiple de 300 preguntas sobre aritmética, lengua y resolución de problemas</li></ul>
Prueba de evaluación (universidad)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verificación de conocimientos y capacidad académica general: Las pruebas evalúan la capacidad para procesar datos, razonar y resumir información<ul style="list-style-type: none"><li>• Los estudiantes deben estar en el 20% de su promoción.</li></ul></li></ul>
Entrevistas (universidad)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verificación de aptitud para ejercer la docencia: Las entrevistas evalúan la motivación para enseñar y aprender, las habilidades de comunicación y la inteligencia emocional.</li></ul>
Trabajo en grupo (universidad)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verificación de aptitud para ejercer la docencia: Ejercicios grupales y pruebas prácticas para evaluar habilidades interpersonales y de comunicación.</li></ul>
Reclutamiento por la escuela	<ul style="list-style-type: none"><li>• Una vez completada la capacitación docente, los candidatos son reclutados por las escuelas individualmente.</li></ul>

“Varía según la universidad.

Fuente: Attracting, Developing and Retaining Teachers: Informe para Finlandia, entrevistas, McKinsey.

## Anexo 3

### Singapur: Selección de Docentes

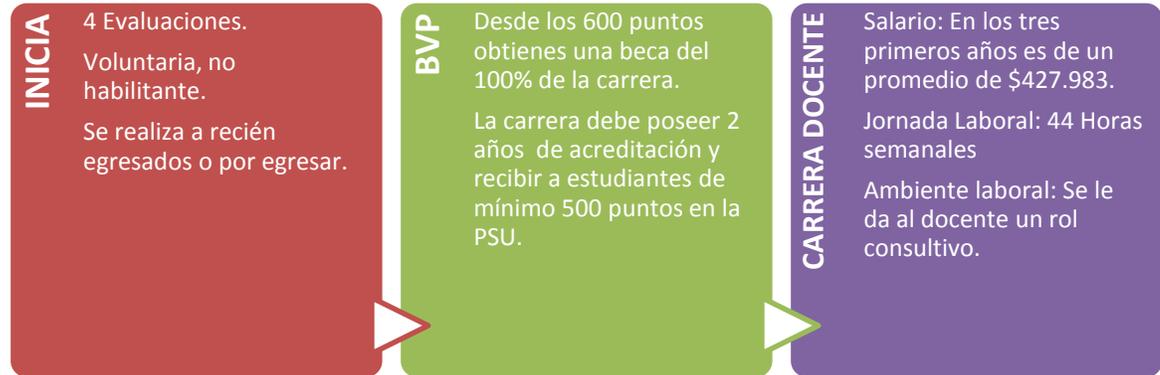


Fuente: How the world best performing school systems come on top? Entrevistas al ministerio de educación Singapur, McKinsey.

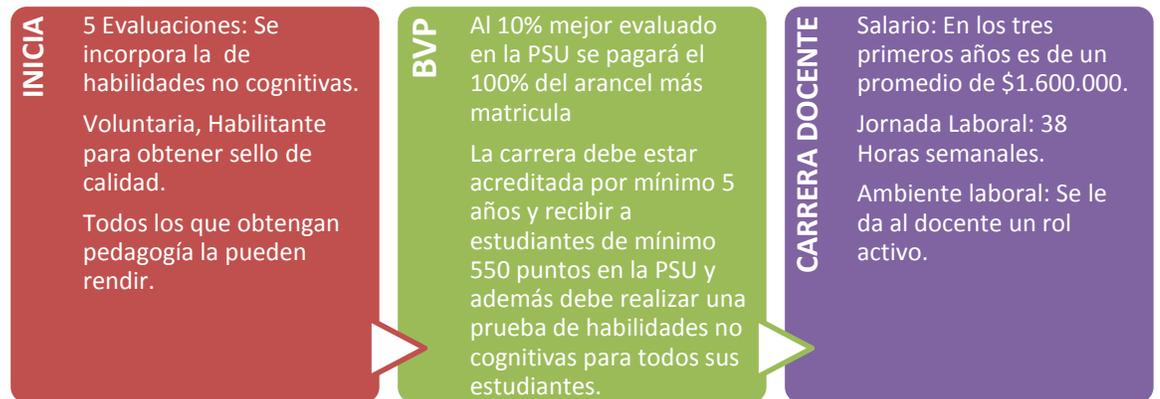
## Anexo 4

### Resumen Propuesta

# Antes

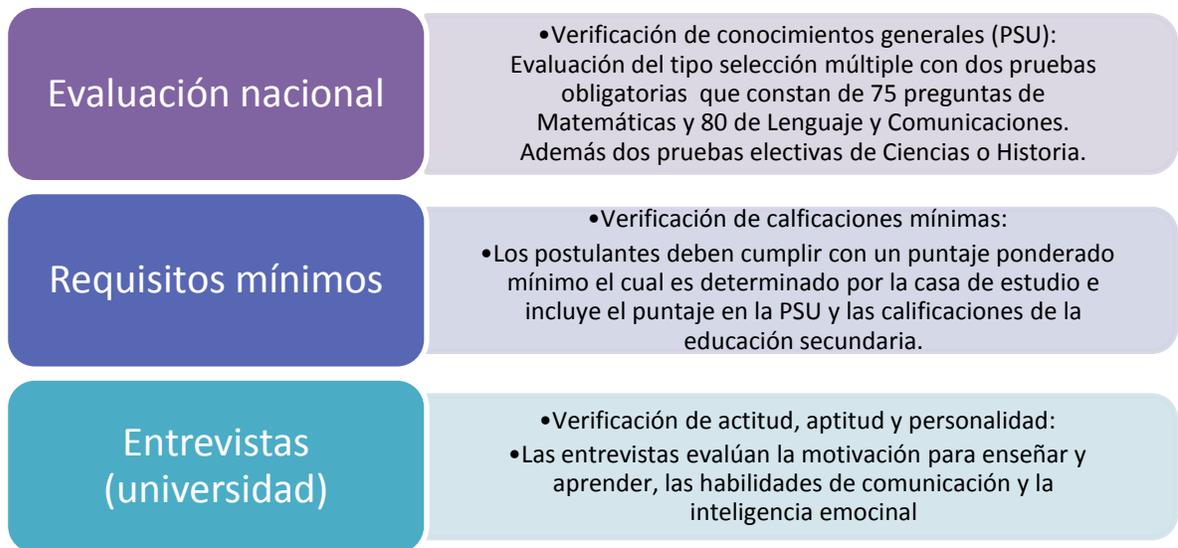


# Propuesta



## Anexo 5

### Chile: NUEVO proceso de selección de docentes.



Fuente: Elaboración propia.

## Anexo 6

### Promedio de salarios dentro de las carreras mejor pagadas versus Pedagogía en Educación Básica

Carrera	Año de egreso			Promedio
	1°	2°	3°	
<b>Pedagogía en Educación básica</b>	\$ 392.537	\$ 429.720	\$ 461.691	\$ 427.983
<b>Medicina</b>	\$ 1.325.780	\$ 1.500.562	\$ 1.618.953	\$ 1.481.765
<b>Ingeniería Civil en Minas</b>	\$ 2.186.219	\$ 2.528.826	\$ 2.764.907	\$ 2.493.317
<b>Ingeniería Civil, plan común</b>	\$ 1.064.465	\$ 1.311.032	\$ 1.527.715	\$ 1.301.071
<b>Ingeniería Civil Industrial</b>	\$ 1.088.364	\$ 1.260.742	\$ 1.419.194	\$ 1.256.100
<b>Ingeniería Comercial</b>	\$ 910.755	\$ 1.069.820	\$ 1.208.605	\$ 1.080.041
<b>Derecho</b>	\$ 902.322	\$ 1.082.039	\$ 1.255.763	\$ 1.080.041
<b>Ingeniería Civil Metalúrgica</b>	\$ 1.896.491	\$ 2.033.175	\$ 2.163.010	\$ 2.030.892
<b>Geología</b>	\$ 2.349.790	\$ 2.446.092	\$ 2.587.051	\$ 2.460.978
<b>Promedio de carreras total*</b>				\$ 1.648.026

Fuente: Elaboración propia en base a los datos proporcionados por [www.mifuturo.cl](http://www.mifuturo.cl)

## Anexo 7

### Costos

Para dar abasto con nuestra propuesta necesitamos contar con una dotación de 24.787 profesores, 20.863 de ellos en Regiones y 3.924 en la Región Metropolitana. Esto es necesario para lograr atender los 2.374 establecimientos que en hoy en día poseen una concentración mayor al 50% de niños vulnerables. Además, para entregarles mejores condiciones laborales, y permitir la nueva combinación de horas lectivas y de planificación propuestas necesitamos un 20% adicional de docentes, los cuales están considerados en la cifra anterior.

FINANCIAMIENTO PROPUESTA \$US						
	"Asunto"	Costo Unitario	Período	N° de Beneficiados	Costo Total	Costo Total Anual
<b>Costos</b>	Costo BVP	4.300	Anual	24.787	106.584.960	106.584.960
	Aplicación Prueba INICIA	1	Anual	24.787	20.000	20.000
	Difusión Prueba INICIA	1	Anual	24.787	20.000	20.000
<b>Beneficios</b>	Salario	3.600	Mensual	24.787	89.233.920	1.070.807.040
	Bono 20%	1.080	Anual	4.957	5.354.035	5.354.035
	Bono 50%	360	Anual	7.436	2.677.018	2.677.018
	Trabajo en Región: Arriendo	500	Mensual	20.863	10.431.500	125.178.000
	Trabajo en Región: Visitas Familias	600	Anual	20.863	12.517.800	12.517.800
<b>Total</b>					226.839.233	1.323.158.853

## Datos Utilizados

