

Propuesta

“MÁS PROFESORAS, PROFESORES Y EDUCADORAS PARA CHILE”

Consejo de Decanos de
las Universidades Privadas
Acreditadas.

Abril 2021



**El Consejo de Decanos/as de las Universidades Privadas
Acreditas está integrado por:**

Universidad Academia de Humanismo Cristiano

Universidad Adventista

Universidad Andrés Bello

Universidad Autónoma de Chile

Universidad Bernardo O'Higgins

Universidad Cardenal Silva Henríquez

Universidad Central

Universidad de las Américas

Universidad del Desarrollo

Universidad Finis Terra

Universidad Inacap

Universidad Mayor

Universidad San Sebastián

Universidad Santo Tomás

Universidad Viña del Mar

**Dra. Ana Luz Durán Báez
Presidenta
Consejo de Decanos Universidades Privadas
Decana de la Facultad de Educación
Universidad San Sebastián.**

I.- Introducción

El aporte de las universidades privadas a la educación chilena ha tenido una manifestación evidente y un claro reconocimiento por su contribución a la educación, a través de la formación de los profesores y profesoras que tendrán la misión de formar a las futuras generaciones de chilenos y chilenas.

Las facultades de educación de las universidades privadas exhibimos una matrícula de 26.853 estudiantes (39%) de las carreras de Pedagogía, seguidas por las Estatales con 21.819 (31%) y las Privadas del Cruch con 21.103 (30%) (CNED; 2020). Han egresado de las instituciones privadas más de 89.000 nuevos profesores y profesoras solo en el período comprendido entre 2007 y 2018, lo que representa el 35,5% del sistema. (Acción Educar, 2019)

La actual política pública educativa se ha estructurado en torno a un nuevo paradigma que progresivamente se ha consolidado en Chile. Este paradigma se expresa en el desarrollo de un marco regulatorio robusto que responde a la necesidad de instalar un sistema educativo de calidad, que se ha traducido en un conjunto de leyes y reglamentos. Como facultades de educación de las universidades privadas hemos dado cumplimiento a toda la normativa que se ha ido instaurando, como la evaluación INICIA (2008), la ley de Desarrollo Profesional Docente (Ley 20.903), los estándares para la FID, la Ley de Educación Superior (Ley 21.091) entre otros, con pleno acuerdo en que contribuyen a una mejor Formación Inicial Docente.

La disminución en el número de estudiantes de pedagogía ha afectado al sistema en su conjunto, especialmente en las zonas extremas. Los datos han sido validados por distintos centros de estudios como EligeEducar (2021), que detecta un déficit actual de casi 10.000 docentes y proyecta un déficit de 26.300 profesores/as al 2025 o Aequalis (2020), que proyecta un déficit de más de 9.000 titulados al 2023. Sumado a una disminución del número de carreras de pedagogía de 1.018 programas en el 2011, a 422 en el año 2019 (Acción Educar).

Todas las políticas públicas desde los años '90 intersectan en algún punto a los profesores/as y son ellos quienes son responsables de implementar el conjunto de programas que se crean, los criterios de inclusión, la diversidad en el aula, el logro de resultados de aprendizaje y todo esto medido con rigurosidad en la evaluación docente, en el Simce y Pisa, entre otros.

El rigor, la exigencia y la calidad son elementos necesarios en la educación y requieren ser incorporados, sin embargo, el asunto es mirar la integralidad y coherencia de la política pública que da sentido al conjunto de exigencias y desafíos del sistema, pero con un criterio de realidad en términos del contexto social donde se desenvuelven los maestros y las condiciones de su desempeño.

La actual política pública en materia de desarrollo profesional docente considera la experiencia internacional, así como la trayectoria nacional la que desde el año 2000 ha venido desarrollando dispositivos normativos para promover la profesionalidad docente. La realidad actual nos ha demostrado que debemos mejorar ciertas disposiciones, acelerar algunas de ellas y crear nuevas medidas para que un joven proyecte su vida laboral y personal en el ejercicio de la profesión docente.

Al observar las distintas experiencias internacionales podemos establecer que son cuatro los pilares que hacen posible dar el salto en la calidad de los profesores: i) la formación práctica desde el inicio de la formación inicial; ii) altas exigencias en la selectividad para el acceso a las carreras de pedagogía; iii) asociado a buenas remuneraciones y; iv) un sistema de incentivos por resultados y la posibilidad de innovar, desafiar y apoyar a los profesores para que sean efectivos en el logro de los resultados de aprendizaje de sus alumnos.

Los decanos y decanas de las universidades privadas acreditadas tenemos un declarado compromiso con la educación de calidad y contribuimos a la política pública de formación inicial y al desarrollo del sistema educativo desde la innovación, la investigación y la transferencia de buenas prácticas. Nuestra responsabilidad es hacernos parte activa de este proceso y por esa razón exponemos un conjunto de propuestas que robustezcan la calidad de la educación y del ejercicio profesional docente.

Las propuestas se estructuran en tres ámbitos: la atracción a los estudios pedagógicos, la formación inicial de docente y modificaciones a la Ley 20.903.

Tenemos la convicción que debemos contribuir a la actualización de la política nacional docente, con el fin de afrontar de manera integral la disminución sostenida de jóvenes motivados por abrazar la profesión y el alto porcentaje de docentes titulados que abandonan el ejercicio. Estas propuestas son fruto de un trabajo reflexivo y de la experiencia acumulada como entidades formadoras, que confiamos contribuirá al desarrollo de un sistema educacional de calidad, inclusivo y pertinente.

A.- Atracción a los estudios de pedagogía.

El último estudio de EligeEducar (2021) confirma que no estamos frente a un problema de valoración de la profesión docente sino de aprensión entre los y las jóvenes de ser profesor/a y poder encontrar en esta profesión la posibilidad de desarrollarse en su dimensión profesional, personal y familiar. Lo que prima en el discurso público y los medios de comunicación es que ser profesor/a es difícil, que las condiciones laborales que deberán enfrentar son complejas y angustiantes, que la retribución económica es insuficiente y que quedarán agobiados ante la presión administrativa.

Si se comparte lo anterior algunas propuestas de lo conversado hasta la fecha:

1. Campaña comunicacional (**“Apasionados por la Educación”**) cuyo propósito sea modificar el discurso imperante, donde los voceros sean personajes de amplio espectro y de sólido reconocimiento social, por ejemplo: premios nacionales de educación, docentes nóveles de trayectorias destacadas y con pasión por la educación, docentes de experiencia innovadores y convocantes; intelectuales, filósofos, científicos y científicas, personeros del mundo empresarial, religioso, entre otros.
2. **Chile cuida y reconoce a sus profesores y profesoras, entonces:**
 - a. Si eres titulado puedes optar a una **beca de movilidad interregional**, donde los recién titulados puedan desplazarse por dos años, para iniciar su inmersión al ejercicio de la profesión en aquellos lugares donde más se les necesita y que son más afables que las grandes ciudades para iniciar en estos entornos sus vidas familiares y profesionales.
 - b. Si eres docente tienes derecho a descuentos en la compra de libros, en la concurrencia a programas culturales, científicos, congresos, entre otros; se trata de **incentivar y promover su acceso a la cultura y a la sociedad del conocimiento**, porque Chile quiere y protege a sus profesores y profesoras.

- c. Si eres educador tienes derecho a **becas para cursar programas de postgrado** y actualización académica en la Universidad que ellos decidan en Chile y el extranjero, así como a perfeccionamiento gratuito en tu lugar de ejercicio profesional a lo largo de toda tu trayectoria laboral.
 - d. Si eres profesional de la educación **protegemos tu salud laboral**, a través del derecho a programas gratuitos con tiempo garantizado para asistir a los controles, de protección, promoción y prevención de la salud física y mental (disminuir el burnout). Todos gratuitos, porque se trata de articular los recursos de las mutuales, los recursos de la Atención Primaria de Salud y de los seguros privados de salud, es pertinente recordar que quiénes somos afiliados a Isapres o Fonasa tenemos derecho a un examen gratuito al año de carácter preventivo.
 - e. Porque nos importan las familias de los docentes, iniciar una campaña para difundir masivamente la “Beca hijo/a de Profesor”, que hoy está vigente y que otorga una beca para los estudios superiores.
 - f. Otras acciones de alto impacto para comunicar “Bienestar Futuro” en la vida del Docente, que sugerimos estudiar y profundizar:
 - Exención tributaria tipo DFL2 extendida o apoyo monetario estatal para la obtención de primera vivienda (considerando experiencia de UK, USA¹, entre otras).
 - Cupos preferenciales para hijos/as de profesores para ingreso a colegios públicos de excelencia (SNED).
 - Gratuidad y exención de costos maternidad/paternidad (aumento días de postnatal parental).
3. **Campaña comunicacional para asegurar el conocimiento** entre los estudiantes de educación secundaria y las propias universidades del mecanismo de “admisión especial de pedagogías”, que habiéndose establecido para la admisión 2021 tuvo un paupérrimo dominio público.

¹ Podolsky, A., Kini, T., Bishop, J., & Darling-Hammond, L. (2016). *Solving the Teacher Shortage: How to Attract and Retain Excellent Educators*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
<https://learningpolicyinstitute.org/product/solving-teacher-shortage>

B.- Respeto de la Formación Inicial.

1.- Criterios y estándares de acreditación programas de prosecución de estudios pedagógicos. Solicitamos que en el más breve plazo la Comisión Nacional de Acreditación cumpla con poner en discusión la propuesta de adecuación de los criterios y estándares del pre grado regular, según se lo mandata la normativa vigente.

Asimismo, esperamos apoyo decidido a estos programas académicos que son una alternativa muy atractiva para profesionales que han estudiado una carrera y que deciden estudiar pedagogía desde la madurez y la autonomía de la adultez. Este tipo de programas más cortos son altamente valorados por los egresados y empleadores, no así por quienes los acreditan, quienes suelen imponer exigencias equivalentes a un programa de 5 años.

Además, respecto de los **Programas de Acceso a Pedagogía (PAP)** evaluar la factibilidad que puedan cursarlo y habilitarse para el ingreso a pedagogía los/as jóvenes que hayan egresado hasta dos años después de la obtención de su licencia de enseñanza media y que cumplan los requisitos aprobados por el Ministerio para cada programa.

2.- Fondos públicos para la adecuación de los programas de formación inicial de acuerdo a los nuevos criterios y estándares de acreditación, así como también, a los nuevos estándares disciplinarios y pedagógicos.

Estos fondos se centrarían en dos focos: i) el rediseño curricular de los planes de estudio, de acuerdo a las nuevas regulaciones nacionales; ii) atracción de talento; iii) diseño de mecanismos de diagnóstico y seguimiento del logro del perfil de egreso; iv) fortalecimiento de la formación práctica y relación con los campos pedagógicos; v) fortalecimiento de la planta académica, particularmente para el desarrollo de investigación en la FID; y vi) la actualización de los formadores de formadores, a través de programas de actualización, acordados con el CPEIP y las propias universidades formadoras, donde la oferta de esos cursos sea provisionada desde la política pública (Programa de Actualización Académico para la FID) tal cual se hace anualmente para los docentes en servicio.

3.- Revisión de los procedimientos de acreditación que implementa hoy la CNA. Se requiere transitar de una lógica de control y burocratización a un enfoque de acompañamiento y mejora continua. Los sellos formativos de las instituciones formadoras requieren ser respetados y las posibilidades de innovación y creación sean no sólo aceptados, sino que promovidos y reconocidos en la acreditación, dando por sentado el cumplimiento de los estándares de la formación inicial.

4.- **Gratuidad (becas) universitaria para todos los programas de formación de docentes** del pregrado regular y las proyecciones de estudios pedagógicos con prescindencia de si la institución adscribe o no a la gratuidad, independiente del decil en el cual se ubique el grupo familiar y mientras la tasa de recambio sea inferior al 5%.

C.- Respeto de las actuales regulaciones de la carrera docente, ley 20.903.

1.- **Más tiempo para planificar y evaluar los aprendizajes estudiantiles**, hoy nuestros profesores y profesoras cuentan con un 35% de su tiempo laboral para el desarrollo de las actividades no lectivas. La ley de desarrollo docente dejó como posibilidad avanzar al 40% de tiempo no lectivo, el que requiere ser implementado en el más breve plazo quedando entonces en una relación de 60-40. La enseñanza en virtualidad nos enseñó que nuestros profesores/as requieren urgentemente de más tiempo no lectivo, es tiempo de avanzar a una relación más equilibrada que respete la condición de persona de nuestros enseñantes.

2.- La ley 20.903 creó una **asignación especial para los docentes que se desempeñan en establecimientos de alta vulnerabilidad** (+ de 60% y + de 80% de concentración de estudiantes prioritarios) estableciendo una asignación base por tipo de establecimiento. A este componente se suma al tramo de desarrollo profesional del profesor/a para los docentes Experto I y II en la lógica de atraer a esos establecimientos a los docentes de mayor experiencia y capacidades pedagógicas comprobadas en los procesos de evaluación del desempeño.

Se requiere incrementar la asignación según tipo de establecimiento en un 100% para los establecimientos con el 60% de concentración de estudiantes prioritarios, esto significa pasar de 40 mil pesos mensuales a 80 mil pesos. Incrementar en un 50% a los establecimientos con un 80% de concentración, esto significa pasar de 100 mil pesos a 150 mil pesos. Con esta medida se da una señal robusta de atracción de docentes hacia los establecimientos que presentan mayor desafío pedagógico.

3.- La ley 20.903 estableció una **gradualidad de ingreso al sistema de desarrollo profesional docente** para los docentes que trabajan en establecimientos particular subvencionados y en jardines infantiles. Los primeros comenzaron su ingreso voluntario en el año 2017 y las segundas lo están haciendo a contar del año 2020, ambos procesos de ingreso culminan el año 2025. Se consigna que a contar del 2026 todos los docentes que ejercen en establecimientos que reciben aportes del Estado ingresarán al sistema por el solo imperio de la ley.

Esta gradualidad devino en una consecuencia negativa en lo referido a la principal promesa de la carrera, esto es un incremento de un 30% promedio de las remuneraciones. Así entonces, en la educación parvularia donde las remuneraciones son las más descendidas del sistema, las primeras educadoras que verán incrementadas sus remuneraciones, que corresponden a un quinto del total, lo harán a contar del 2021.

En consideración de lo anterior, la propuesta es acelerar la gradualidad de manera tal que el año 2023 todos los profesores, profesoras y educadoras, de todas las modalidades educacionales y tipos de enseñanza, ingresen a la carrera y al sistema de desarrollo profesional.

4.- Por último, el Ministerio a través del CPEIP debe implementar un robusto **programa de difusión de dos derechos que se consagran a los docentes:** i) derecho a la formación y actualización a lo largo de toda la trayectoria profesional. A través de programas de formación local y provenientes del Ministerio, gratuitos y contingentes al desarrollo profesional y personal del docente, según sus evaluaciones periódicas y a las características del contexto escolar donde se desempeña, y ii) derecho a una inmersión al ejercicio profesional asistida por un docente mentor que provisiona el CPEIP o el sostenedor del establecimiento (programa de mentorías). Generar capacidades en los niveles intermedios (sostenedores) y la base del sistema escolar (unidades educativas) debe ser el propósito final de este programa de difusión.