

VOCES DOCENTES

Tercera versión de la encuesta nacional a profesores y profesoras de aula.
Una mirada a la implementación temprana de la Política Nacional Docente

INTRODUCCIÓN

Elige Educar y el Centro de Políticas Públicas UC desarrollan la tercera versión de Voces Docentes en torno a la implementación temprana de la ley de la Política Nacional Docente.

La Política Nacional Docente, instaurada bajo la ley N° 20.903 que crea el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional, apunta a mejorar sustancialmente las condiciones actuales del ejercicio docente en cuatro subsistemas: formación inicial, ingreso al ejercicio profesional, reconocimiento profesional y formación continua (CPEIP, 2017) (Tabla 1). La ley fue promulgada en marzo del 2016 y está en proceso de implementación hasta el 2025.

TABLA 1

Subsistemas de la Política Nacional Docente

<p>Formación inicial</p>	<p>Se expresa en cuatro áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Admisión: instaure nuevas exigencias y vías de acceso a la carrera, considerando puntaje PSU, ranking de enseñanza media y Programa de Acompañamiento y Acceso Efectivo a la Educación Superior (PACE). - Acreditación: todas las universidades que imparten carreras de educación y las facultades respectivas deberán estar acreditadas para poder formar a los futuros docentes. - Diagnóstico: la acreditación hace imperativa la participación de la universidad en dos evaluaciones diagnósticas sobre la formación inicial. La primera se realiza al inicio de la carrera y, la segunda, un año antes del egreso de los estudiantes de la carrera. - Estándares: se crean y/o actualizan estándares pedagógicos y disciplinarios que sientan las bases del proceso de acreditación y diagnóstico de la formación inicial docente.
<p>Ingreso al ejercicio profesional</p>	<p>Crea el programa de mentoría para docentes que ingresan recientemente al ejercicio profesional en establecimientos con financiamiento estatal. El objetivo del programa es acompañar y apoyar al profesor principiante en su primer año de ejercicio docente para promover su aprendizaje, práctica y responsabilidad profesional efectiva, facilitando su inserción en la comunidad educativa.</p>
<p>Reconocimiento profesional</p>	<p>Apunta específicamente al área de remuneraciones, promoviendo mejoras cercanas al 30% y creando cinco tramos de desarrollo profesional docente, de los cuales los tres primeros son obligatorios: inicial, temprano, avanzado, experto I y experto II. El proceso de encasillamiento desarrollado para establecer cada uno de los tramos de desarrollo se instaure considerando tanto la experiencia profesional como el resultado objetivo en la evaluación docente.</p>

¿Cómo citar este documento?

Elige Educar y Centro de Políticas Públicas UC (2018). *Voces Docentes: Tercera versión de la encuesta nacional a profesores y profesoras de aula. Una mirada a la implementación temprana de la Política Nacional Docente*. Santiago de Chile: Elige Educar.

Formación continua	Comprende la certificación gratuita de las acciones de formación docente en servicio y el diseño de trayectorias formativas para fortalecer las competencias de los profesores en el aula.
---------------------------	--

Fuente: Elaboración propia en base a Ley 20.903 (República de Chile, 2016).

Como se puede observar en la tabla anterior, la complejidad de la reforma instaurada en la profesión docente inaugura una nueva etapa para los profesores de establecimientos con financiamiento estatal. La nueva ley, también conocida como Carrera Docente, crea los apoyos y mecanismos para mejorar sus condiciones de ejercicio pedagógico y laboral. Sin embargo, no existe aún una recopilación sistemática que rescate la opinión que los docentes tienen respecto a los cambios instaurados.

OBJETIVO

En ese escenario, se desarrolla la tercera versión de la encuesta Voces Docentes, la cual tiene por objetivo conocer las percepciones que tienen los docentes de aula, a lo largo de todo Chile, respecto a la implementación temprana de las medidas promulgadas por la ley de Carrera Docente.

En el año 2016, Elige Educar y el Centro de Políticas Públicas UC publicaron la primera versión de Voces Docentes, con los objetivos de conocer la percepción de los profesores sobre aspectos de sus condiciones laborales y su desarrollo profesional e identificar sus preferencias frente a las demandas y criterios asociados a la Política Nacional Docente, entonces en discusión. El presente informe se desarrolla entonces como una continuación de esta primera propuesta y espera, en el largo plazo, impulsar el perfeccionamiento y mejora de las políticas públicas asociadas.

FICHA METODOLÓGICA

Universo: Profesores y profesoras de educación parvularia, básica y media que tienen función principal como docente de aula, de todas las regiones del país y que trabajan en establecimientos municipales, particulares subvencionados y particulares pagados, de zonas urbanas y rurales y con distintos años de experiencia profesional.

Tipo de estudio: cuantitativo mediante la aplicación de una encuesta telefónica realizada entre el 05 de marzo y el 13 de abril de 2018.

Marco muestral: Base Idoneidad Docente 2017 del Ministerio de Educación.

Tamaño de la muestra: 1.000 docentes

Diseño muestral: Aleatorio simple.

Margen de error a nivel total: +/- 3,1%.

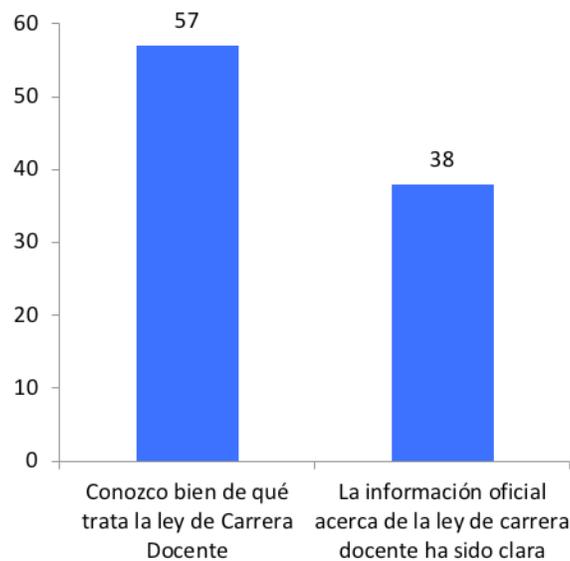
PRINCIPALES HALLAZGOS

1. Más de la mitad de los docentes conocen de qué trata la ley de Carrera Docente, pero sólo un tercio considera que la información oficial es clara y certera.

Si bien más de la mitad de los docentes encuestados señala que conoce bien de qué trata la nueva ley de Carrera Docente (57%), al preguntarles si creen que la información oficial ha sido clara y certera sólo el 38% está muy de acuerdo o de acuerdo con la afirmación (Gráfico 1).

Los docentes que menos conocen de qué trata la ley de Carrera Docente son los profesores que trabajan en establecimientos particulares pagados y particulares subvencionados, ubicados en la región Metropolitana y en zonas urbanas. Este mismo grupo es también quienes más creen que la información ha sido poco clara y certera cuando se ha tratado de explicar los detalles que componen la ley en curso.

Gráfico 1: ¿Cuán de acuerdo se encuentra con las siguientes afirmaciones? (%)



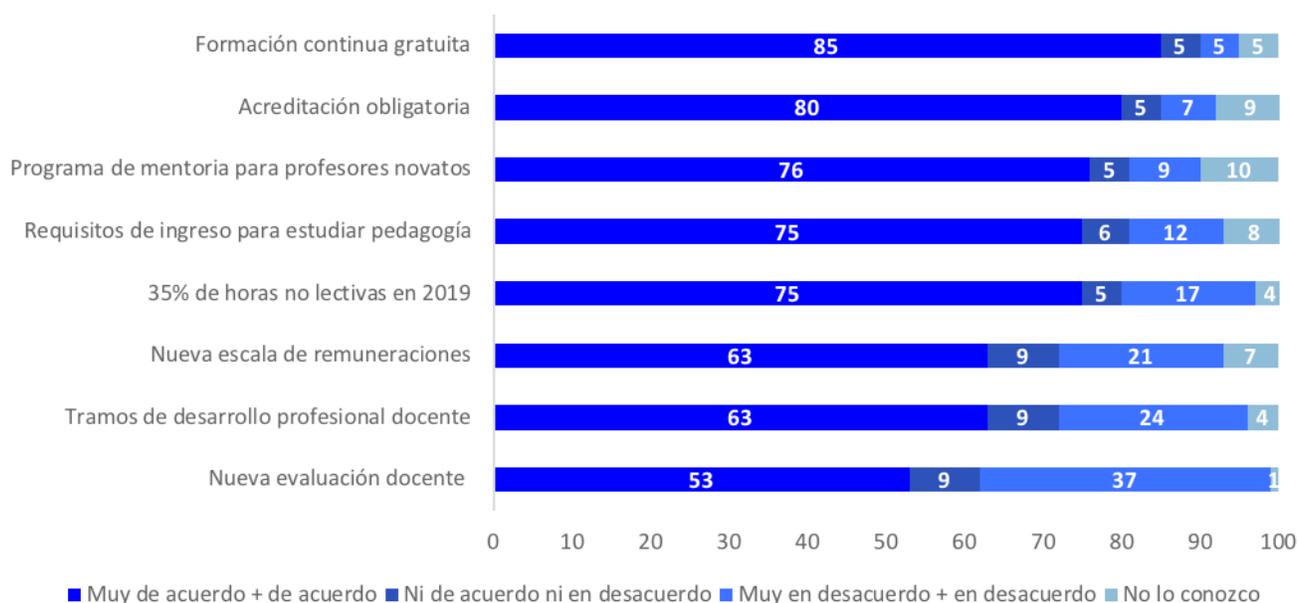
Base: muestra total (1.000 casos)

Fuente: Elaboración propia

2. Las medidas implementadas por la ley de Carrera Docente tienen una buena recepción por los docentes. Destacan especialmente la formación continua gratuita y acreditación obligatoria de la carrera de pedagogía, las cuales generan apoyo en 8 de cada 10 profesores.

La mayoría de las medidas aplicadas por la reforma educacional en curso obtienen altos porcentajes de aprobación de parte de los docentes: de las ocho medidas consultadas, cinco son reconocidas positivamente por, al menos, 3 de cada 4 profesores. De este grupo, destacan principalmente la formación continua gratuita y la acreditación obligatoria de la carrera de pedagogía: 85% y 80% de los docentes está de acuerdo o muy de acuerdo con ellas, respectivamente (Gráfico 2). Este listado incluye también la nueva evaluación docente que aún a portafolio y prueba de conocimiento disciplinario: 53% de los docentes está de muy de acuerdo o de acuerdo con su implementación. Sin embargo, esta medida también presenta desacuerdo en poco más de un tercio de los profesores. Las medidas implementadas por la ley de Carrera Docente tienen una buena recepción por los docentes. Destacan especialmente la formación continua gratuita y acreditación obligatoria de la carrera de pedagogía, las cuales generan apoyo en 8 de cada 10 profesores.

Gráfico 2: ¿Cuánto de acuerdo está con las siguientes medidas aplicadas por Carrera Docente? (%)



Base: muestra total (1.000 casos)

Fuente: Elaboración propia

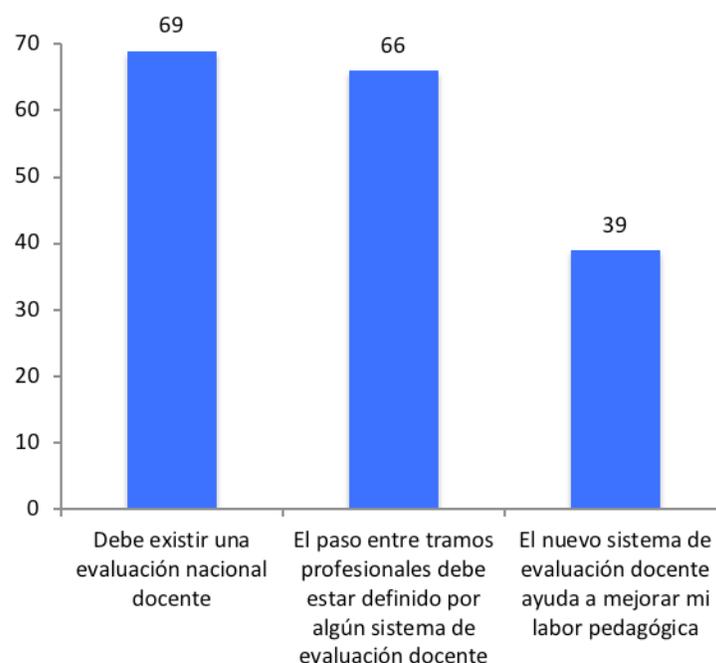
El alto consenso que posee la formación continua gratuita es transversal entre los profesores. En cambio, tanto en la acreditación obligatoria como la nueva evaluación docente presenta una menor aprobación entre los docentes con más de 16 años de experiencia.

El gráfico anterior también permite relevar el desconocimiento espontáneo que presentan algunas de las medidas evaluadas. A los docentes encuestados no se les preguntó específicamente si conocían o no cada una de las medidas detalladas en el Gráfico 2, sin embargo, se registró cuando ellos decían libremente que no conocían la medida sobre la cual se estaba pidiendo su opinión. La lista final de medidas más desconocidas incluye el programa de mentoría dirigido a profesores recién egresados (10%), la acreditación obligatoria de la carrera (9%), los nuevos requisitos de ingreso a la universidad (8%) y la nueva escala de remuneraciones (7%).

3. 7 de cada 10 profesores reconoce la necesidad de contar una evaluación del desempeño docente, pero sólo 4 de cada 10 cree que el nuevo sistema de evaluación ayuda a mejorar su labor pedagógica.

El menor consenso que se observa comparativamente con la evaluación docente (Gráfico 2), podría explicarse, en parte, en este hallazgo. Por una parte, se observa que 7 de cada 10 docentes cree que debe existir una evaluación nacional del desempeño docente y que el paso de un tramo profesional a otro debe estar regulado por algún sistema de evaluación. Es decir, la mayoría de los docentes quiere evaluarse. Sin embargo, sólo 4 de cada 10 cree que el sistema de evaluación actualmente en curso ayuda a mejorar su labor pedagógica (Gráfico 3).

Gráfico 3: ¿Cuán de acuerdo se encuentra con las siguientes afirmaciones? (%)



Base: docentes de establecimientos municipales y particulares subvencionados (822 casos).

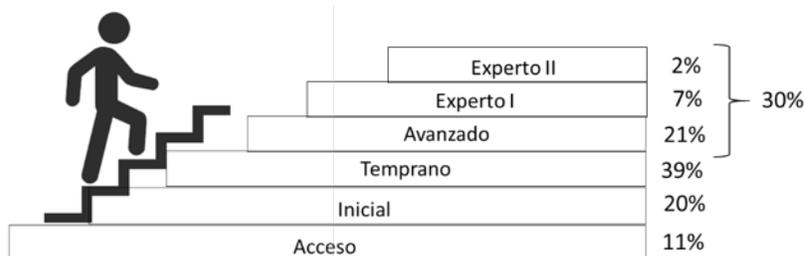
Fuente: Elaboración propia

Es importante relevar que el comportamiento de estas preguntas es transversal entre los docentes que trabajan en establecimientos de financiamiento estatal, entre distintos niveles de enseñanza, sexo, región y zona. Al respecto, es relevante destacar también que, según la experiencia profesional, los docentes con más de 16 años de experiencia están más de acuerdo con el uso de algún sistema de evaluación docente para pasar de un tramo de desarrollo a otro; mientras, según región, los profesores de regiones distintas a la Metropolitana están más de acuerdo con que el actual sistema de evaluación docente ayuda a mejorar su práctica pedagógica.

4. 1 de cada 3 profesores declara estar en los tramos superiores del proceso de encasillamiento y la satisfacción con el tramo declarado aumentado en ellos.

Uno de los componentes de la ley N° 20.903 es el sistema de reconocimiento profesional, el cual apunta específicamente al área de remuneraciones estableciendo cinco tramos de desarrollo profesional docente: tramo inicial, temprano y avanzado son obligatorios, mientras el tramo de experto I y experto II corresponden a etapas voluntarias a las que pueden postular únicamente los profesores que están en el tramo avanzado. Es importante recordar, respecto a este punto, que el proceso de encasillamiento depende tanto de los años de experiencia profesional como del resultado del proceso de evaluación docente, incluyendo portafolio y/o prueba de conocimiento disciplinar (República de Chile, 2016). La distribución de los tramos de desarrollo profesional docente declarados evidencia que el 30% de los docentes de establecimientos municipales afirma estar en los tramos superiores del proceso de encasillamiento, incluyendo a 21% de profesores en el tramo avanzado, 7% en el tramo experto I y 2% en el tramo experto II (Gráfico 4). Esta distribución es similar a la reportada por el CPEIP (2016).

Gráfico 4: ¿En qué tramo se encuentra después del proceso de encasillamiento?



Base: municipales sin respuesta "no sé" (414 casos).

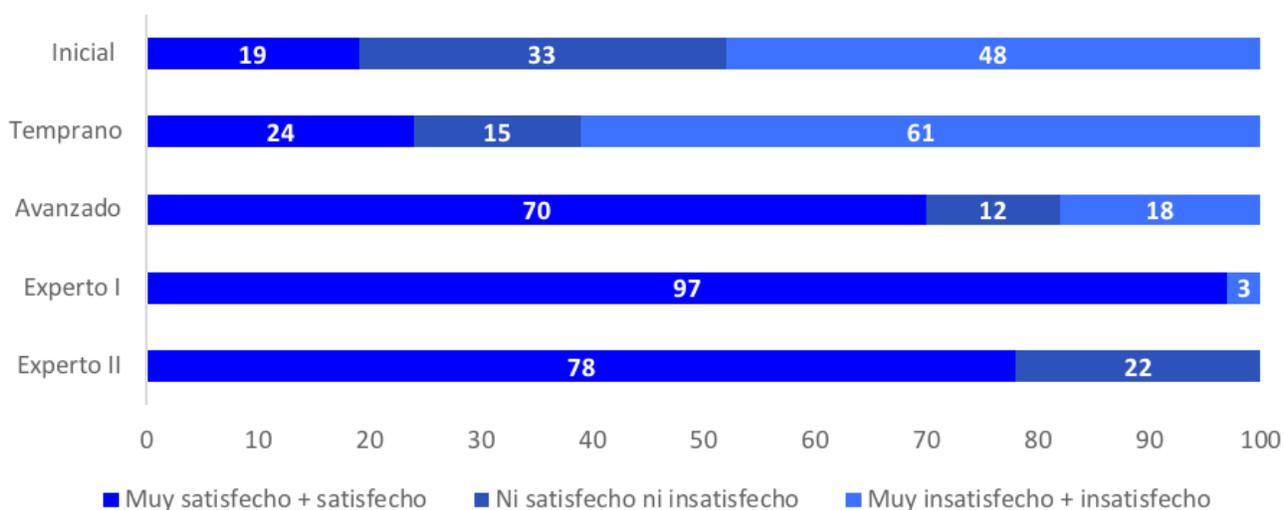
Fuente: Elaboración propia

Al consultarles sobre su satisfacción respecto al resultado obtenido tras el proceso de encasillamiento, en general, los resultados evidencian una fuerte dicotomía: por un lado, 42% de los docentes está muy satisfecho o satisfecho con el tramo declarado; por el otro, 41% está muy insatisfecho e insatisfecho. Este fenómeno muestra diferencias, por una parte, con los años de experiencia profesional y, por otra, con el tramo de desarrollo profesional declarado.

La satisfacción con haber quedado encasillado en el tramo declarado por los docentes es estadísticamente significativa al considerar los años de experiencia profesional: quienes están más insatisfechos con el tramo declarado son los docentes que cuentan con más de 16 años de experiencia, particularmente en oposición a los profesores más jóvenes: 50% versus 33%, respectivamente. En otras palabras, los profesores con mayor experiencia esperaban probablemente estar encasillados en un tramo superior a donde declaran estar actualmente. Sin embargo, como se indicó, el proceso de encasillamiento depende también del resultado obtenido en la evaluación docente.

Considerando el tramo de desarrollo profesional declarado por los docentes de establecimientos municipales (Gráfico 5), se observa que los profesores que están ubicados en los tramos superiores expresan mayor satisfacción: sólo 1 de cada 5 en el tramo inicial y 1 de cada 4 en el tramo temprano señaló satisfacción con el resultado del proceso de encasillamiento; en cambio, la satisfacción aumenta al 70% en el tramo avanzado y 96,6% en experto I.

Gráfico 5: ¿Qué tan satisfecho se encuentra con haber quedado encasillado en ese tramo?, según tramo de desarrollo profesional declarado (%)



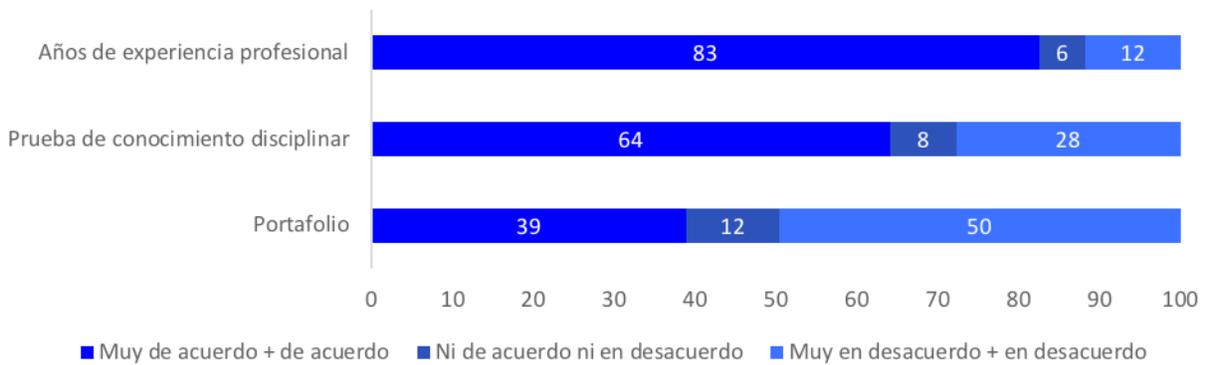
Base: municipales sin respuesta "no sé" (414 casos).

Fuente: Elaboración propia

5. Los años de experiencia profesional son el elemento para asignar el tramo de desarrollo profesional que posee mayor aceptación entre los docentes. Le sigue la prueba de conocimiento disciplinar. En cambio, el uso del portafolio presenta una alta discrepancia.

Los años de experiencia profesional es el elemento para asignar el tramo de desarrollo profesional que posee el mayor consenso entre los profesores (83%). En cambio, el portafolio genera altas discrepancias: un 39% de los docentes está de acuerdo o muy de acuerdo en su uso para asignar el tramo de desarrollo profesional y un 49% está en desacuerdo o muy en desacuerdo. La prueba de conocimiento disciplinar está en una posición intermedia (64%) entre experiencia y portafolio, si bien un cuarto de los docentes está muy en desacuerdo o en desacuerdo con ella (Gráfico 6).

Gráfico 6: ¿Cuán de acuerdo está con que se utilicen los siguientes elementos para asignar el tramo de desarrollo profesional? (%)



Base: muestra total (1.000 casos)
Fuente: Elaboración propia

Considerando la experiencia profesional, los docentes con más de 16 años de experiencia están más de acuerdo con el uso de los años de experiencia para la asignación del tramo de desarrollo (93%) que los más jóvenes (70%); mientras los más jóvenes muestran mayor aprobación al uso del portafolio (45%) que los más experimentados (34%).

La dependencia administrativa, en cambio, releva diferencias entre el uso de los años de experiencia profesional y la prueba de conocimientos de forma contrapuesta: los docentes de establecimientos municipales prefieren más el uso de los años de experiencia profesional que los profesores de establecimientos particulares subvencionados (86% versus 79%, respectivamente). Inversamente, los docentes de establecimientos particulares subvencionados están más de acuerdo con el uso de la prueba de conocimientos disciplinar que los municipales (70% versus 58%, respectivamente).

Según nivel de enseñanza, los docentes que trabajan en la enseñanza media científico-humanista evidencian también una alta predilección por la prueba de conocimiento disciplinar (73%), especialmente en contraposición a la enseñanza técnico-profesional (55%).

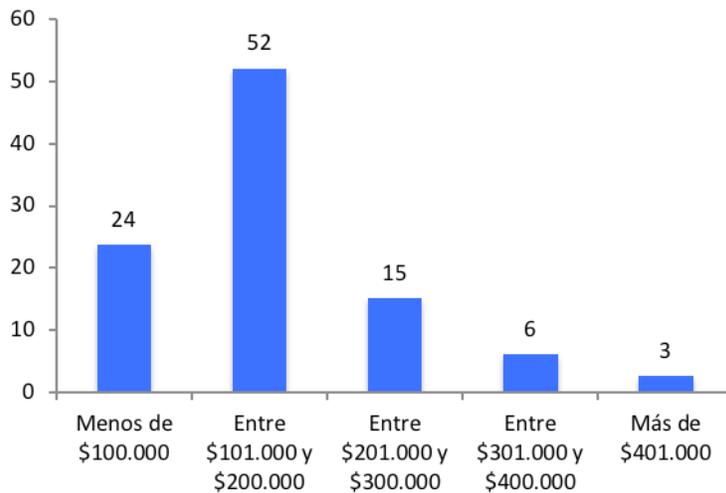
6. 8 de cada 10 docentes de establecimientos municipales declaran aumentos en su remuneración a partir de Carrera Docente. La mitad de ellos lo hizo entre \$101.000 y \$200.000.

Como se señaló, la ley N° 20.903 establece una nueva escala de remuneraciones para los docentes que se desempeñan en establecimientos con financiamiento estatal. La nueva estructura comenzó a regir para los establecimientos municipales en julio del 2017 y se puso en marcha voluntariamente el mismo año para los docentes que trabajan en establecimientos particulares subvencionados y de administración delegada (CPEIP, 2017).

Los resultados muestran que, entre quienes trabajan en establecimientos municipales, un 82% señala que su remuneración aumentó tras la implementación de la nueva ley de Carrera Docente, 16% reporta que su salario se mantuvo sin cambios y 2% declara su disminución.

Entre quienes declaran aumentos en su salario (Gráfico 7), la mitad de los profesores lo hizo entre \$101.000 - \$200.000 y 1 de cada 5 lo hizo por menos de \$100.000. Considerando el ingreso promedio de un docente con cinco años de experiencia profesional (Ministerio de Educación, 2018), el aumento promedio de las remuneraciones entre los profesores encuestados parece bordear el 20% mensual. Es importante mencionar, sin embargo, que esta pregunta no considera las horas de contrato que posee el profesor y cuya evaluación podría explicar mejor los incrementos observados.

Gráfico 7: ¿En cuánto aumentó su remuneración en el último año por Carrera Docente? (%)



Base: docentes de establecimientos municipales que vieron aumentado su salario (374 casos).

Fuente: Elaboración propia

Tal como reglamenta la ley, se observa que el incremento salarial indicado por los docentes estaría vinculado al progreso profesional que depende, en una parte, a los años de experiencia profesional (Tabla 2). Sólo 1 de cada 10 docentes entre 0-4 años de experiencia laboral declara un incremento de su salario sobre los \$201.000; mientras 1 de cada 3 docentes con más de 16 años de experiencia profesional lo hizo en el mismo rango. Así también, el número de docentes que señala aumentos en su salario entre \$101.000 - \$200.000 disminuye con los años de experiencia profesional: 59% entre los 0-4 años a 42% entre 16 años o más.

TABLA 2

¿En cuánto aumentó su remuneración en el último año por Carrera Docente?, según años de experiencia profesional (%)

Tramo de incremento salarial declarado	Años de experiencia profesional		
	0-4 años	5-15 años	16 años o más
Menos de \$100.000	31%	22%	21%
Entre \$101.000 y \$200.000	59%	58%	42%
Entre \$201.000 y \$300.000	6%	15%	21%
Entre \$301.000 y \$400.000	2%	5%	10%
Más de \$401.000	1%	1%	5%

Base: docentes de establecimientos municipales que vieron aumentado su salario (374 casos).

Fuente: Elaboración propia

7. 4 de cada 10 profesores señala estar personalmente satisfecho con el cambio de remuneración propuesto por la ley.

41% de todos los profesores encuestados está personalmente satisfecho con el cambio de remuneración propuesto por la ley de Carrera Docente, mientras un tercio de los docentes declara estar muy insatisfecho o insatisfecho (Gráfico 8). La satisfacción es menor entre los docentes de establecimientos particulares subvencionados, ubicados en la RM y entre quienes poseen entre 5-15 años de experiencia.

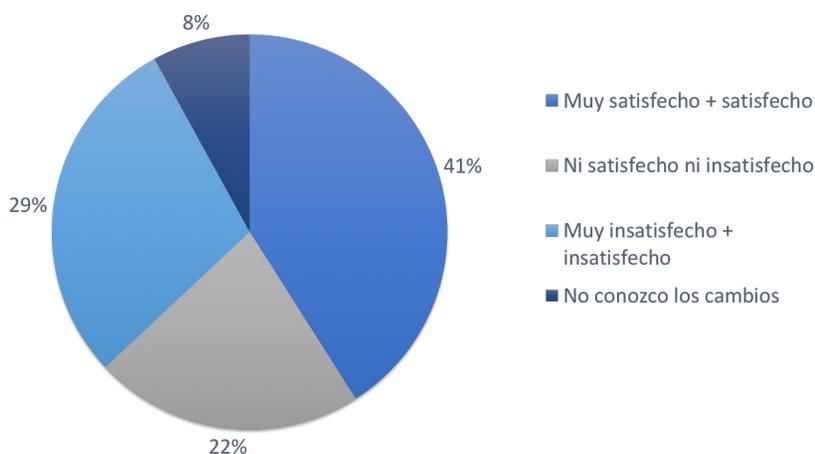


Gráfico 8: ¿Qué tan satisfecho se encuentra Usted con el cambio de remuneración propuesto por la ley de Carrera Docente?

Base: muestra total (1.000 casos).

Fuente: Elaboración propia

En este análisis es importante mencionar que la satisfacción mejora si se considera únicamente a los docentes de establecimientos municipales, quienes comenzaron a percibir las mejoras en sus salarios en julio del 2017: 55% de ellos está muy satisfecho o satisfecho con los cambios finalmente implementados.

En los establecimientos municipales, la satisfacción mejora especialmente entre los docentes de enseñanza media científico-humanista (66%) y no presenta variaciones por años de experiencia. Esta dinámica podría estar asociada al aumento salarial que viene asociado a la Bonificación de Reconocimiento Profesional, especialmente el valor extra asociado a la mención, y la compleja combinación que hoy poseen los años de experiencia profesional para calcular el salario.

Finalmente, es interesante notar que a mayor incremento salarial mejora también la satisfacción con la remuneración entre los establecimientos municipales: 42% de sus profesores está satisfecho con el incremento salarial cuando éste fue hasta los \$100.000 versus un 83% de quienes aumentó entre \$201.000-\$300.000, por ejemplo.

8. Más de la mitad de los docentes señala que, en la práctica, su porcentaje de horas no lectivas aumentó en 2017, incluyendo 2 de cada 3 profesores de establecimientos financiados por el Estado y 1 de cada 3 de establecimientos particulares pagados.

Dentro de los cambios establecidos por la ley crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente se encuentra el incremento de horas no lectivas (HNL) para los docentes que trabajan en establecimientos que reciben financiamiento del Estado. Antes de su instauración, los profesores destinaban un 75% de sus horas cronológicas semanales en su contrato para realizar clases; en cambio, desde el año 2017 éstas descienden al 70% permitiendo aumentar las horas no lectivas al 30%. A contar del año 2019, la proporción de horas lectivas y no lectivas debiese llegar a una proporción de 65%/35%.

El primer escenario implementado en 2017, ha permitido que 54% de los docentes señala que, en la práctica, su porcentaje de HNL aumentó a partir de Carrera Docente. El promedio de aumento es de 3:20 horas cronológicas e incluye un 21% de docentes para quienes el aumento fue de 1 hora semanal a 10% de profesores que aumentaron en más de 7 horas cronológicas (Tabla 3). Al respecto, es importante considerar que el incremento declarado en las horas no lectivas no considera la influencia que puede tener el aumento de las horas de contrato.

Horas	Porcentaje
Hasta 1 hora	21%
2 horas	31%
3 horas	17%
4 horas	10%
5 horas	6%
6 horas	6%
Más de 7 horas	10%

TABLA 3

¿En cuándo aumentó sus horas no lectivas aproximadamente?

Base: Docentes de establecimientos municipales, particulares subvencionados y particulares pagados que aumentaron sus horas no lectivas (536 casos)

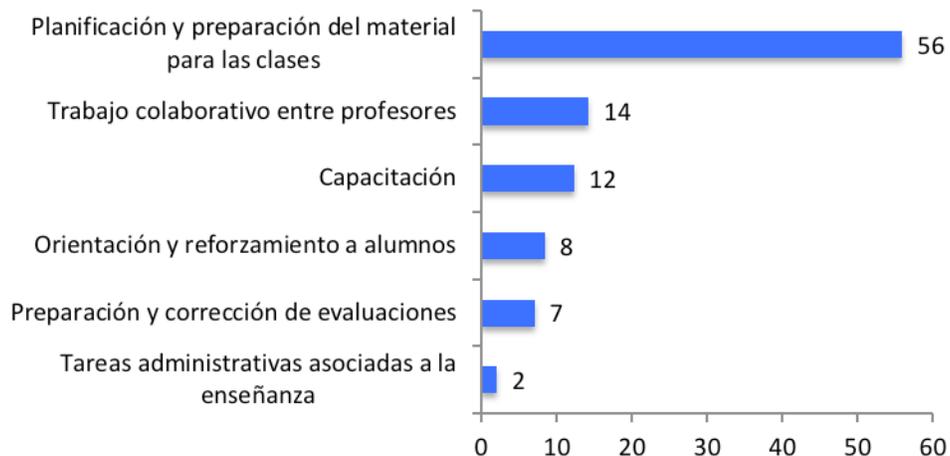
Fuente: Elaboración propia

Considerando la dependencia administrativa, es interesante destacar que los cambios se han reflejado en 2 de cada 3 docentes de establecimientos con financiamiento estatal y, aunque no están contemplados en la implementación de la ley, 1 de cada 3 profesores de establecimientos particulares pagados.

Según nivel de enseñanza y sexo, los resultados muestran que quienes más aumentaron sus horas no lectivas son los docentes que trabajan en la enseñanza media científico humanista y los profesores de sexo masculino, variables que están probablemente asociadas debido al mayor número de profesores varones en este nivel respecto a la enseñanza básica y parvularia.

¿En dónde esperan invertir su aumento de horas no lectivas? Más de la mitad de los docentes encuestados espera dedicar más tiempo a la planificación y preparación del material para realizar sus clases. En una segunda posición se encuentra el trabajo colaborativo entre pares y la formación continua, las cuales destacan sólo en 1 de cada 7 profesores (Gráfico 9).

Gráfico 9: Con el aumento de horas no lectivas de Carrera Docente: ¿Cuál es la principal actividad a la que le gustaría dedicar más tiempo en su jornada laboral?



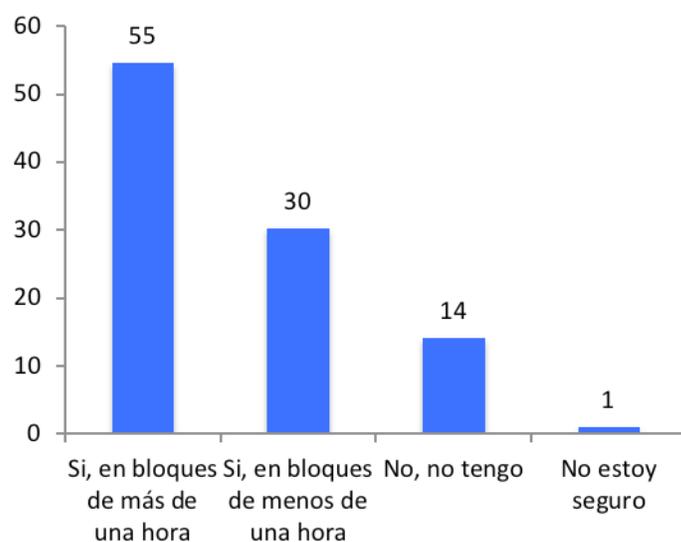
Base: muestra total (1.000 casos)

Fuente: Elaboración propia

9. Desde el año 2017, 8 de cada 10 docentes cuenta con un horario fijo para sus horas no lectivas. Sin embargo, sólo la mitad de ellos las tiene distribuidas en bloques de más de una hora.

Además del aumento establecido en la ley, existen importantes avances a mencionar. Como relevan los datos, 8 de cada 10 profesores cuenta, desde el 2017, con un horario fijo para su uso como horas no lectivas sin considerar el tiempo empleado en el recreo de los estudiantes y la hora de almuerzo: aproximadamente la mitad las tiene distribuidas en bloques de más de una hora y 3 de cada 10 cuenta con sus horas no lectivas organizadas en bloques de menos de una hora (Gráfico 10).

Gráfico 10: Sin considerar el tiempo que usa durante los recreos y las horas de almuerzo, ¿Desde el año 2017, tiene un horario fijo para su uso como horas no lectivas dentro de su jornada laboral semanal? (%)



Base: muestra total (1.000 casos)

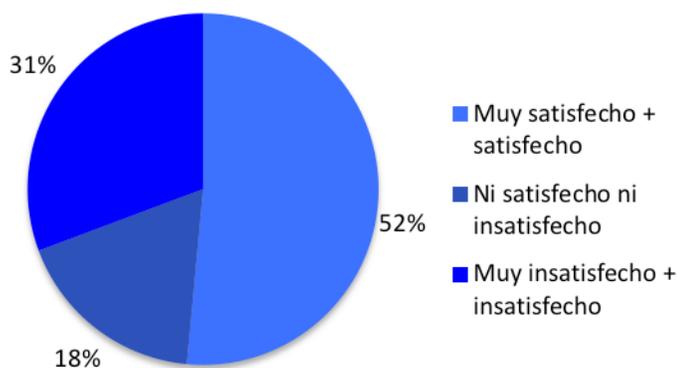
Fuente: Elaboración propia

¿Quiénes tienen distribuidas sus horas no lectivas en bloques de menos de una hora? Los niveles de transición son donde se concentra más docentes que tienen distribuidas sus horas no lectivas en bloques de menos de una hora (44%), especialmente al compararlos con la educación media técnico-profesional (27%) y educación básica (29%).

10. La mitad de los docentes está satisfecho con el cambio de horas no lectivas. Desde la instauración de los cambios en 2017, la mayoría considera que su establecimiento respeta más el uso de las horas no lectivas, percibe que tiene más tiempo para su trabajo dentro de su jornada laboral y advierte menos trabajo extra.

52% de los profesores está muy satisfecho y satisfecho con el aumento de horas no lectivas implementado en 2017 (Gráfico 11), independiente del nivel de enseñanza donde realiza clases, su sexo y la región o zona donde se ubica el establecimiento educacional.

Gráfico 11: ¿Cuán satisfecho está con el aumento de horas no lectivas implementado el 2017 por Carrera Docente?



Base: muestra total (1.000 casos)
Fuente: Elaboración propia

Los cambios implementados en la proporción de horas no lectivas durante el año 2017 están asociados a tres transformaciones en la cotidianidad del trabajo docente que se relacionan positivamente con la satisfacción con el incremento realizado: desde la implementación del 30% de horas no lectivas, 7 de cada 10 profesores considera que su establecimiento respeta más el uso de las horas no lectivas para el trabajo pedagógico. Además, 7 de cada 10 percibe que tiene más tiempo para realizar su trabajo pedagógico dentro de su jornada laboral y 6 de cada 10 cree que se ha llevado menos trabajo para realizar en su hogar.

¿Quiénes son los menos satisfechos con el primer aumento de horas no lectivas implementado? Los menos satisfechos son los profesores que trabajan en establecimientos municipales (46%), especialmente en oposición a los docentes de establecimientos particulares pagados (60%), quienes, como se señaló, han percibido algunas transformaciones impulsadas por la ley de Carrera Docente sin estar incluidos en la ley y probablemente por decisión de sus directores y/o sostenedores.

La menor satisfacción que se observa en los establecimientos municipales mejora sustancialmente al evaluar la disponibilidad de tiempo para realizar el trabajo pedagógico y, consecutivamente, llevarse

menos trabajo para la casa. En otras palabras, la satisfacción con el aumento de las horas no lectivas en los docentes de establecimientos municipales se incrementa desde 46% a 68% cuando implica disponer de mayor tiempo para las labores docentes dentro de la jornada de trabajo y aumenta desde 46% a 70% cuando implica una reducción de las horas extras no remuneradas.

Al hacer zoom a las horas de trabajo extras, realizadas fuera de la jornada laboral y desde el mismo establecimiento o desde el hogar, se observan también importantes transformaciones. Aunque sólo 1 de cada 20 profesores no está llevando trabajo extra, las horas de trabajo no remunerado han disminuido casi en un 40% desde el 2015. Los resultados de Voces Docentes I mostraron que los docentes realizaban un promedio de 13 horas cronológicas extras y no remuneradas a la semana (Elige Educar, 2016), tras la implementación de Carrera Docente, este número disminuyó a un promedio de 7:45 horas cronológicas a la semana.

Horas	Porcentaje
Sin horas extras	5%
1 hora	2%
2 horas	7%
3 horas	9%
4 horas	10%
5 horas	13%
6 horas	7%
7 horas	5%
8 horas	7%
9 horas	1%
10 horas	15%
Más de 10 horas	10%

TABLA 4

Pensando en una semana típica, en promedio ¿Cuántas horas cronológicas adicionales dedica a sus tareas como docente fuera de su jornada laboral? Sea en su casa o en otro lugar

Base: muestra total (1.000 casos)

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

Elige Educar y el Centro de Políticas Públicas UC han sistematizado la mirada de los profesores de Chile sobre su profesión. Una muestra representativa nacional de 1.000 profesores con función principal aula nos ha permitido dar cuenta de la visión que tienen sobre su desarrollo laboral, especialmente tras la implementación temprana de las medidas desarrolladas por la Política Nacional Docente.

Los principales hallazgos detallados en el presente informe muestran un **nuevo escenario para la profesión docente, donde la ley de Carrera Docente ha impulsado importantes transformaciones a las condiciones laborales en las que se desempeñan los docentes de aula de todo el país**, estableciendo avances y desafíos.

Los avances detallados están estrechamente relacionados a tres áreas: tramos de desarrollo profesional docente, remuneraciones y horas no lectivas. Mientras los desafíos están vinculados a la difusión de la ley de Carrera Docente, nueva evaluación docente y horas no lectivas.

El primer **avance** es respecto al **tramo de desarrollo profesional docente**, los datos muestran que 1 de cada 3 profesores se encuentra encasillado en los tramos superiores. Es decir, contamos con grandes

docentes trabajando en los establecimientos municipales del país y su expertise depende no sólo de su experiencia profesional, sino también de sus conocimientos y méritos profesionales. Al mismo tiempo, la menor satisfacción con el tramo declarado por parte de los docentes encasillados en el tramo inicial y temprano parece revelar su interés por seguir perfeccionándose en pos del reconocimiento que obtienen los profesores ubicados en los tramos superiores del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

Las **remuneraciones**, por otra parte, han aumentado en 8 de cada 10 profesores de establecimientos municipales y la mitad de ellos lo hizo entre \$101.000-\$200.000 mil pesos mensuales. La evidencia revela, además, el claro cumplimiento de la ley respecto a este punto: la única dimensión evaluada por el presente análisis que marca diferencias significativas con el incremento salarial declarado por los profesores son los años de experiencia profesional.

El tercer avance se observa en el **incremento al 30% de las horas no lectivas**, impulsado el año 2017: más de la mitad de los docentes señala que, en la práctica, su porcentaje de horas no lectivas aumentó, incluyendo a los docentes de establecimientos particulares pagados, instituciones no contempladas en la ley. Gracias al cambio instaurado, la mayoría de los profesores considera que su establecimiento respeta más el uso de las horas no lectivas para el trabajo pedagógico, percibe que tiene más tiempo para cumplir con sus labores dentro de su jornada laboral y advierte que se ha llevado menos trabajo para el hogar. Uno de los cambios más importantes en esta dimensión es justamente este último punto: las horas extras no remuneradas han disminuido en aproximadamente un 40%: desde 13 horas promedio, según Voces Docentes I, a 7:45 horas promedio cronológicas y semanales.

En este nuevo escenario, sin embargo, aún quedan **tareas pendientes para seguir mejorando las condiciones de ejercicio de la docencia en el país.**

El primer **desafío** tiene relación con la **difusión de la Política Nacional Docente**. Aunque más de la mitad de los docentes conocen de qué trata la ley de Carrera Docente, sólo un tercio considera que la información oficial ha sido clara y certera. Esta situación afecta particularmente a los docentes de establecimientos subvencionados, próximos a ingresar a la ley, y a los profesores que trabajan en establecimientos ubicados en la RM y en zonas urbanas. En términos generales, las medidas más desconocidas incluyen el programa de mentoría dirigido a profesores recién egresados, la acreditación obligatoria de la carrera, los nuevos requisitos de ingreso a la universidad y la nueva escala de remuneraciones. De esa manera, los hallazgos descritos en este informe aportan información valiosa para comprender a quienes debe dirigirse los esfuerzos comunicacionales en el futuro y sobre qué temas es necesario seguir profundizando.

La **nueva evaluación docente que aúna portafolio y prueba disciplinar** es el segundo desafío que se concluye de los datos presentados. Si bien la mayoría de los docentes reconoce la necesidad de contar una evaluación del desempeño docente, sólo 4 de cada 10 cree que el nuevo sistema ayuda a mejorar su labor pedagógica. En otras palabras, los profesores quieren evaluarse, pero desean que el proceso les permita aprender y reflexionar acerca de su labor pedagógica para mejorar la calidad de la educación que ofrecen diariamente a sus alumnos. Un diagnóstico similar ha dado la OCDE respecto también a la evaluación docente (Santiago, 2013).

Finalmente, están las **horas no lectivas**. Si bien su incremento al 30% ha impulsado cambios que mejoran sustancialmente las condiciones laborales de los profesores, su distribución en bloques de horario fijo persiste como desafío sobre el cual debe seguirse trabajando. Como se observó, 1 de cada 3 profesores tiene distribuidas sus horas no lectivas en bloques de menos de una hora, excluyendo recreo y hora de almuerzo. Una hora de trabajo continuo y sin interrupciones facilita la labor de los profesores en tanto les permite finalmente realizar una buena planificación de su trabajo lectivo, principal actividad a la cual los docentes desean dedicar más tiempo no lectivo. Así, urge no sólo preocuparse de ampliar sus horas no lectivas, también es necesario atender a su uso y distribución. Sólo así las horas de trabajo extra no remunerado podrán ir, probablemente, disminuyendo en el tiempo.

En resumen, los datos presentados destacan tres grandes desafíos para el país en materia de implementación temprana de la Política Nacional Docente:

- 1. Difundir clara y pertinente de la Política Nacional Docente**, particularmente entre los docentes que prontamente ingresarán al sistema.
- 2. Potenciar el aspecto formativo de la evaluación docente** para que informe de mejor forma sobre el desarrollo profesional de los profesores.
- 3. Orientar y fomentar el buen uso de las horas no lectivas** para seguir reduciendo la cantidad de trabajo no remunerado que realizan los docentes fuera del establecimiento y desde sus hogares.

REFERENCIAS

CPEIP (2016). *Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Ley 20.903*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación.

CPEIP (2017). *Orientaciones Sistema de Desarrollo Profesional Docente*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación.

Elige Educar (2016). *Voces Docentes 2016. Una perspectiva de los docentes a la educación*. Santiago de Chile: Elige Educar.

Ministerio de Educación (2018). *MiFuturo.cl*. Santiago de Chile: Gobierno de Chile.

República de Chile, Poder Legislativo (2016). *Ley N° 20.903, ley crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas* (01.04.2016).

Santiago, P. (2013). Evaluación docente en Chile: fortalezas y desafíos. Revisión de la OCDE de los marcos de evaluación para mejorar los resultados escolares, en: *Seminario El Diagnóstico de la OCDE, 08 de noviembre de 2013*, Ministerio de Educación, Santiago de Chile.