

# Caída en postulaciones a Pedagogía: la estrategia debe ser otra

La reciente preocupación expresada por un amplio grupo de rectores de universidades que imparten carreras de pedagogía –con la llamativa ausencia de los rectores de la PUC y la UDP– refleja una compleja tensión en el sistema educativo chileno. Por un lado, la matrícula de primer año en Pedagogía experimentó una fuerte caída, de un 35% entre 2018 y 2021, aunque se ha recuperado levemente en los dos últimos años. Por otro, los criterios de admisión a estudios de Pedagogía se volverán más exigentes en 2025, como lo establece la Ley 20.129, que creó el sistema de desarrollo profesional docente en 2016. Ante esta situación, los rectores –apoyados por autoridades del Ministerio de Educación– proponen una solución cuestionable: rebajar los requisitos académicos de ingreso para atraer a más postulantes. Si bien esta medida podría aumentar la matrícula en el corto plazo, presenta serios riesgos que deben considerarse con atención, y desde luego no apunta a corregir el problema de base, cual es lo poco atractiva que resulta en estos momentos la carrera de Pedagogía para personas altamente talentosas.

Uno de los pilares de la Ley 20.129 fue el fortalecimiento del proceso de selección para los programas de formación inicial de profesores. Su objetivo fue que el país pudiera seleccionar a los mejores postulantes para transformarse en docentes altamente efectivos. Este pilar está en concordancia con la evidencia internacional, que establece que los sistemas educativos más efectivos cuentan con exigentes criterios de admisión.

Reducir estos criterios hoy implica aceptar a estudiantes que, aunque motivados, no cumplen con los estándares académicos establecidos. Esto podría deteriorar la efectividad de los futuros docentes, dificultando aún más la tarea pendiente pero urgente de mejorar los estancados indicadores de desempeño y calidad del sistema escolar. La solución al déficit proyectado de profesores idóneos –aquellos que cuentan con el título de profesor y se formaron en la disciplina que enseñan– en los próximos años no puede basarse en relajar la selección con el fin de aumentar el número de estudiantes en Pedagogía; debe estar anclada en la necesidad de contar con docentes altamente preparados y motivados. De allí que resulte crucial revisar cómo hacer más competitiva la carrera de Pedagogía.

Si bien es una mala señal pretender flexibilizar los requisitos de acceso para estudiar Pedagogía, la solución de fondo para atraer más talento es mejorar las condiciones de la carrera de Pedagogía, que hoy no son competitivas.

En este sentido, aunque la citada ley implicó un aumento promedio del 30% en las remuneraciones, los salarios de los profesores en Chile siguen sin ser atractivos, no solo por su bajo nivel, sino por su baja vinculación con el desempeño efectivo en el aula y, en cambio, muy vinculada a los años de ejercicio. A este esquema salarial se suma una desmotivadora burocracia administrativa –bien diagnosticada por la comisión “Todos al Aula”, pero desatendida por esta administración–, lo que ha impedido reducir la carga administrativa de los profesores y sigue frenando la innovación y la experimentación pedagógica.

Junto con la pérdida de autoridad del profesor en la sala de clases y los cada vez más comunes actos de violencia en las escuelas, todo este conjunto de factores desincentivan no solo a muchos jóvenes talentosos de elegir la profesión docente, sino que también explican en buena parte la alta deserción de profesores en nuestro sistema escolar, estimada en un 20% tras cinco años de vida laboral. Para atraer a más y mejores estudiantes de Pedagogía –y disminuir la deserción de profesores– resolver estos nudos críticos es fundamental, porque finalmente es una cadena: sin mayores remuneraciones –que disminuyan el costo alternativo de carreras más rentables–, y sin una racionalización de las condiciones para el desempeño en el aula, los mejores talentos –y que tengan auténtica vocación– seguirán escaseando, y eso no se corregirá solamente subiendo los requisitos de ingreso.

El enfoque debe ser un plan integral que no solo mejore la formación inicial docente, sino también aborde los factores que hacen poco atractiva la carrera, fortaleciendo los elementos de la reforma de 2016 que buscan hacer más atractiva la profesión docente –entre las que no están los criterios de admisión que se busca relajar–, como el esquema de remuneraciones, implementación de horas no lectivas y la formación continua. Dado que estas modificaciones no serán inmediatas, es vital explorar más alternativas, como atraer profesores extranjeros y flexibilizar la incorporación de profesionales de áreas relacionadas con vocación de docente, quienes podrían constituir un enorme aporte en los procesos de enseñanza.

Solo un compromiso con un enfoque estratégico y sostenible permitirá revertir el déficit proyectado de profesores y asegurar un futuro de calidad para nuestras escuelas.