

Los docentes que queremos

“...a medida que hay más información y datos disponibles, los estudios comienzan a encontrar que los antecedentes académicos sí importan en la efectividad de un profesor. Perseverar, entonces, en mecanismos que aseguren que a las aulas arriben personas con solidez académica parece indispensable...”.

HARALD BEYER

Escuela de Gobierno, UC

Los rendimientos educativos de nuestros niños y jóvenes tanto en pruebas nacionales como internacionales muestran un estancamiento en niveles que son insatisfactorios. Incluso hay retrocesos relevantes en segundo medio en el Simce de lectura y en las pruebas TIMSS de matemáticas y ciencias de cuarto básico. Una excepción es quizás el TIMSS de matemáticas de octavo básico, que ha subido, pero desde niveles muy modestos.



Esta realidad venía observándose antes de la pandemia. Las explicaciones disponibles no están claras. Con todo, sabemos que los buenos sistemas educacionales comparten su capacidad para atraer personas competentes a la docencia. En otros aspectos tienen grandes diferencias. La enorme heterogeneidad observada en la capacidad de los docentes para impactar en los aprendizajes de los niños y jóvenes alienta esa búsqueda. Lograr un conjunto de profesores efectivos, entonces, debe ser un objetivo central de nuestro país. Este, a pesar de los múltiples esfuerzos —la nueva carrera docente es quizás el más significativo de todos—, no parece estar lográndose en nuestro país.

Así, por ejemplo, en la admisión de 2014 el 21,8% de las personas inscritas en Pedagogía a través del proceso regular provenía del 40% de mayores puntajes ponderados matriculados dicho año. En el proceso de admisión reciente este porcentaje correspondía solo a un

18,7%. Si bien estos guarismos deben analizarse con cautela —en una década nuevas universidades se incorporaron al sistema único de admisiones y los umbrales para postular a las universidades se modificaron, entre otros factores—, el escenario más probable es que el ingreso a Pedagogía en la última década se hizo menos selectivo (de hecho, si solo se considerara a las mismas universidades, con todas las limitaciones que ello tiene, la selectividad relativa a Pedagogía cayó).

Este análisis supone que los profesores efectivos tienden a ser aquellos de mayores aptitudes académicas. Sin embargo, la evidencia empírica es cauta al respecto. Pero es un hecho, como ha sido adelantado, que los países con buenos sistemas educativos intentan seleccionar desde este grupo a sus docentes. Al mismo tiempo, a medida que hay más información y datos disponibles, los estudios comienzan a encontrar que los antecedentes académicos sí importan en la efectividad de un profesor (por ejemplo, Jacob *et al.*, 2018). Perseverar, entonces, en mecanismos que aseguren que a las aulas arriben personas con solidez académica parece indispensable.

Un primer impedimento para lograr este propósito pueden ser las remuneraciones de los profesores. Según el Panorama Mundial de la Educación de la OCDE 2023, Chile sería uno de los países donde los salarios de los profesores respecto de personas con estudios similares tienen un menor valor. Solo Estados Unidos y Hungría presentarían una situación menos favorable para los profesores.

Asimismo, a partir de la encuesta Casen 2022 se puede verificar que el salario líquido promedio de los profesionales de 25 a 34 años sería un 47% más alto que los de los profesos-

res de esa edad. En el tramo de 45 a 54 años esta diferencia llega a un 82%. Probablemente no es el único factor, pero no deja de llamar la atención que un poco más de 17 mil profesores que tenían menos de 45 años en 2016 hayan dejado de hacer clases en 2023 (cálculos basados en datos abiertos del Ministerio de Educación). Equivale al 11% de los docentes de este grupo etario. Esto ocurrió a pesar de que el número de profesores contratados en ese período creció en un 12%.

Por cierto, este no es el único factor que explica la dificultad para atraer y retener buenos docentes. Es una profesión que ha perdido estatus, los programas de formación inicial y continua no parecen ser tan atractivos para los jóvenes y las exigencias que impone la profesión quizás son más reducidas de las que espera una persona joven con una sana ambición. Son todos factores que, obviamente, están entrelazados.

Si el país decide invertir más en satisfacer este objetivo debe asegurar una estrategia bien diseñada con indicadores transparentes de avance y ampliamente compartida. Esta debe incluir un mejor y más exigente sistema de evaluación de los docentes, alineado con los aprendizajes de los estudiantes, de modo de ir asegurando un *pool* efectivo de profesores.

Si el país no elige tres o cuatro grandes ejes para empujar su sistema educativo en los próximos años —este es uno fundamental—, los desempeños de nuestro sistema educativo seguirán siendo mediocres y estaremos lejos de crear las oportunidades para abordar los enormes cambios tecnológicos, culturales y sociales que están afectando la vida en común.