

# TASC

TRABAJO  
DE ASESORIA  
ECONOMICA  
AL CONGRESO  
NACIONAL

7  
ISSN 0176-7732

AGOSTO DE 1990

---

## ESTATUTO DOCENTE

*El presente Informe TASC analiza las principales proposiciones contenidas en el Proyecto de Ley sobre Estatuto Docente*

El Ejecutivo está considerando enviar al Parlamento un Proyecto de Ley sobre Estatuto Docente. El principal argumento que sostiene la necesidad de este Estatuto es la consideración de que el mejoramiento de la situación de los docentes es una condición absolutamente necesaria para comenzar a elevar la calidad de la Educación. Para evaluar la validez de dicho argumento, a continuación se hace un análisis de las principales proposiciones contenidas en el proyecto de ley sobre Estatuto Docente. Sin embargo, si el tema de fondo es la calidad de la educación, el análisis del Estatuto Docente propuesto debe hacerse en conjunto con el régimen de subvenciones que actualmente rige para la educación gratuita (municipal y particular subvencionada). De hecho, las autoridades educacionales han manifestado que la Ley de Subvención deberá, en el futuro, ser modificada para que sus disposiciones estén en armonía con las del Estatuto Docente. Por tal razón el presente Informe también analiza el actual sistema de subvenciones a los colegios de enseñanza gratuita buscando visualizar el efecto combinado de ambos cuerpos legales sobre la

calidad de la educación. Además se mencionarán algunos de los potenciales efectos que las proposiciones contenidas en el Estatuto Docente pueden tener en la administración descentralizada de los colegios de enseñanza gratuita.

### ESTATUTO DOCENTE

Este "estatuto" puede ser considerado en un sentido amplio como un conjunto de normas que regulan el ejercicio de una profesión o las relaciones laborales de un sector de trabajadores con su respectivo empleador. En un sentido más restringido, "estatuto" es un cuerpo legal propio del Derecho Laboral Público, que determina condiciones de trabajo y de remuneraciones para un grupo de trabajadores, sustrayéndolos a la legislación laboral común. El proyecto presentado propone un Estatuto Docente en ambos sentidos, contemplados en tres partes: un "estatuto profesional" aplicable a todos los docentes del país; un "estatuto laboral docente" sólo para el actual sector municipal (actual sector "municipalizado") y un "contrato docente" aplicable solamen-

te al sector privado (pagado y subvencionado).

En lo que respecta a la institucionalidad educacional, se postula la existencia de dos sectores educacionales que se complementan dentro de un sistema nacional de Educación: uno municipal y otro privado. En consistencia con esto, se considera dentro del "sector municipal" aquellos establecimientos educacionales que dependen directamente de Departamentos de Educación Municipal de cada Municipalidad, o de las Corporaciones Educacionales creadas por éstas o los que habiendo sido municipales, son administrados por Corporaciones Educacionales Privadas.

### ANÁLISIS DE LOS FUNDAMENTOS DEL PROYECTO SOBRE ESTATUTO DOCENTE

La elaboración de un Estatuto Docente se fundamenta, por parte de la autoridad educacional, principalmente en dos razones. En primer lugar, se plantea que cualquier potencial mejoría en la calidad de la educación no podrá concretarse si los docentes del país







ramos los resultados obtenidos por el área subvencionada, éstos son poco conclusivos, ya que detrás de los promedios nacionales se esconden algunas situaciones particulares que deben tenerse en cuenta. Así, por ejemplo, en el promedio de logro de objetivos del sector particular subvencionado, se encuentran algunos colegios de Iglesia que obtienen resultados muy superiores al promedio del sector, mientras que en el promedio de logro de objetivos del sector municipal se consideran los resultados del sector rural, mayoritariamente adscritos al sector municipal, y con resultados de logro inferiores al promedio del sector. Por otro lado, el grueso de la investigación realizada en el área apunta a identificar otras causas como mucho más determinantes en la calidad de la educación que las remuneraciones de los profesores. Finalmente, es necesario tener presente si el problema de bajo nivel de remuneraciones de los profesores se soluciona en el mediano y largo plazo con la fijación de un salario mínimo (fijado en términos de valor/hora) para el sector. En este aspecto deberíamos considerar cuál es la presión efectiva que los demandantes del servicio educacional (en este caso los padres y apoderados) efectúan hoy en día por tener profesores de mejor calidad y mejor remunerados a la luz no sólo de los deficientes resultados de las pruebas de evaluación nacional que se aplican, sino también de la escasa difusión de los resultados obtenidos por cada colegio entre los padres y apoderados. Además, debemos considerar el efecto de la fijación de un salario mínimo sobre el nivel de remuneraciones de los docentes y las presiones que éstos pueden ejercer por mejorar su nivel de remuneraciones a partir de la existencia de un salario mínimo. De hecho, una de las reivindicaciones más importantes planteada por el gremio docente es el mejoramiento general de sus remuneraciones,

más que la fijación de un salario mínimo.

## ANÁLISIS DE LAS PROPOSICIONES SOBRE NORMAS PROFESIONALES Y CONDICIONES DE EMPLEO DOCENTE

Las disposiciones referidas a la condición universitaria de la formación de docentes se orientan a sustentar la profesionalización de la labor docente, mientras que el establecimiento del deber y el derecho al perfeccionamiento apunta en dirección a mejorar la calidad de la educación. La primera disposición tiende a mejorar el status de la profesión docente, lo que podría tener el efecto de aumentar la demanda por estudiar carreras de pedagogía. Esto debe tenerse presente a la luz del actual nivel de la oferta de docentes en el sistema educacional. Con respecto al perfeccionamiento, es necesario generar los incentivos adecuados que motiven a los docentes a perfeccionarse, dejando un margen de libertad para que éstos decidan las áreas en las cuales pueden hacerlo.

El reconocimiento del derecho de los docentes en la gestión académica de los establecimientos se orienta a generar una situación de mayor confianza y autoestima por parte de los profesores y a desarrollar su creatividad. Una adecuada definición de las atribuciones de los docentes de aula en relación con las atribuciones de los docentes directivos debería ser considerada en este caso. La necesaria eficiencia administrativa en la dirección de los colegios no debería ser restringida por esta disposición.

El establecimiento del principio de la responsabilidad profesional, que incluye la obligación de aceptar procesos de evaluación de desempeño profesional, es de par-

ticular importancia en la perspectiva de ligar incentivos a mejorar la calidad de la educación a la evaluación del desempeño de los profesores.

Finalmente están las disposiciones, sólo para el sector público (actual sector municipal), referidas a estabilidad relativa en el empleo y aquellas que fijan dotaciones máximas y mínimas de personal para cada comuna.

La justificación para la primera de ellas es que para que la calidad del servicio ofrecido por un docente sea óptima se requiere cierta continuidad en el tiempo, además de un desempeño profesional sostenido que pueda ser controlado. En el segundo caso, se busca evitar ingresos injustificados o permanencias innecesarias que generen déficit.

Ambas proposiciones, en conjunto tienden a imponer un alto grado de inflexibilidad a la administración de los colegios municipalizados en lo que respecta a la administración del personal docente que labora en cada colegio. Asimismo, incorporan un elemento de discrepancia fundamental con la administración del personal docente en el sector particular subvencionado, lo que incentivará a éste a presionar por iguales condiciones a las del sector municipal. Una gestión descentralizada de la educación municipal implica no sólo la posibilidad de que cada comuna intente ser eficiente en la combinación de factores (entre ellos el personal docente) que concurren al logro de un determinado nivel de calidad de la educación, sino que también exista algún grado de competencia entre las comunas en términos de eficiencia. Al establecer dos disposiciones que restringen el margen de maniobrabilidad por parte de la administración municipal, se inflexibiliza su posibilidad de administrar eficientemente los recursos. Por otro lado, se genera un incentivo a la contratación de personal docente, que, dada su situa-



## PRINCIPALES PROPOSICIONES CONTENIDAS EN EL PROYECTO DE LEY

Las principales modificaciones propuestas apuntan, por un lado, a las normas profesionales y condiciones de empleo docente y por otro, al régimen de remuneraciones de los docentes. Un supuesto fundamental en el que se basan estas modificaciones es que ellas tenderán a generar una mejora sostenida en la calidad de la educación.

	NORMAS PROFESIONALES Y CONDICIONES DE EMPLO	REGIMEN DE REMUNERACIONES
<b>MUNICIPALES SUBVENCIONADOS Y PARTICULARES SUBVENCIONADOS</b>	<p>En primer lugar se realma la condición universitaria de la formación de docentes y se estatuye el deber y el derecho del perfeccionamiento, garantizándose, a través de diversas modalidades y medidas, el acceso a un sistema gratuito de perfeccionamiento. Se reconoce el derecho a la participación de los docentes en la gestión académica de los establecimientos y se reconoce y delimita la autonomía, estableciendo el principio de la responsabilidad profesional, que incluye la obligación de aceptar procesos de evaluación del desempeño profesional.</p>	<p>Se establece un valor hora semanal/mensual mínima al profesor que ingresa al área subvencionada.</p>
<b>SOLO MUNICIPALES SUBVENCIONADOS</b>	<p>Se mejoran y extienden los mecanismos para lograr una estabilidad relativa en el empleo. Esto se traduce en el establecimiento de normas especiales de ingreso y salida, de contratación y linkuitación de docentes, en las cuales se ligaría la estabilidad laboral docente con la mantención o incremento de la calidad del desempeño profesional. En este caso se plantea una "titularidad" del empleo en el sector, a la que se accederá por medio de un concurso. Además se establecen normas técnicas sobre dotación de personal. Se fijan cotas máximas y mínimas respecto a cada tipo de personal y en relación con las características de los establecimientos.</p> <p>Finalmente se establece que el personal del sector municipal no estará afecto a ninguna de las normas sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo o en leyes especiales, no pudiendo tampoco declararse en huelga ni paralizar sus labores.</p>	<p>En el caso del sector municipal se establecen asignaciones que valorizan la experiencia y el perfeccionamiento acumulado, además de una asignación por lugar de desempeño difícil, que posibilitaría el trabajo de docentes de calidad en áreas rurales, aisladas o marginales.</p>
<b>PARTICULARES SUBVENCIONADOS Y PARTICULARES PAGADOS</b>	<p>En el caso de los docentes que laboran en el sector privado, tanto en colegios particulares gratuitos subvencionados como en colegios particulares pagados, las condiciones de trabajo y de remuneraciones no reguladas expresamente en la Ley de Estatuto Docente, algunas de cuyas disposiciones ya han sido mencionadas, son fijadas mediante los procedimientos de negociación individual y colectiva que rigen en el Código del Trabajo. Se define que, por tratarse de un sector con establecimientos que prestan servicios de utilidad pública, el personal de los establecimientos educacionales privados podrá ejercer el derecho a huelga por un máximo de 30 días. Pasado este período procederá el arbitraje establecido en el Código del Trabajo.</p>	



ción, quede fuera de la titularidad, es decir, profesores con experiencia profesional inferior a tres años. Así, de no generarse incentivos económicos por logro de calidad, se podría producir una mayor demanda por parte de las municipalidades con menos recursos por

este tipo de docentes con poca experiencia.

El sistema de administración descentralizado de los establecimientos educacionales (tanto municipales como particulares subvencionados) no sólo se orienta a que exista competencia entre los cole-

gios municipales, sino también entre éstos y los colegios particulares subvencionados. A este respecto, la aplicación de un conjunto de normas sólo a los docentes del sector municipal (estabilidad relativa, fijación de dotación de personal y asignaciones por experiencia y perfeccionamiento), genera una discrepancia fundamental en la administración de los establecimientos educacionales de uno y otro sector, a lo que debemos sumar el hecho de que los déficit presupuestarios generados en los colegios municipales son en la práctica, cubiertos por el Estado, lo que impediría que un colegio municipal deficitario desapareciera a diferencia de un colegio particular subvencionado.

#### ESTATUTO DOCENTE: PLANTEAMIENTO DEL COLEGIO DE PROFESORES

- Se considera que el Estatuto Docente es el mecanismo legal más efectivo para la dignificación, protección y mejoramiento del trabajo de los docentes, no pretendiendo obtener privilegios respecto de otros trabajadores. Se señala que la especificidad única de la profesión docente no es compatible con las disposiciones generales del Código del Trabajo.

- Se plantea que el Estatuto Docente debe considerar a los profesionales de la educación que se desempeñan en todos los tipos de administración educacional (estatal, municipal y privado) y que regulará sus condiciones de contratación y empleo, normando su carrera profesional.

- La carrera de la función docente debería estructurarse en tramos sucesivos con un número de años mínimo de permanencia, estableciendo requisitos de ingreso a dicha carrera.

- Propone el encasillamiento de los profesionales en los tramos que les correspondan en cada una de las funciones (docentes, de administración, educacional y técnico-pedagógicas).

- Los profesionales que se desempeñan en los colegios particulares pagados, podrán renunciar voluntariamente a pertenecer a la carrera docente.

- Los Consejos de profesores deben ser sistemáticamente consultados por empleadores, directores o administradores, y los acuerdos de estos consejos en materias educacionales y técnico-pedagógicas tendrán carácter obligatorio.

- Los profesionales que trabajen en el sector público deben tener la propiedad en el empleo (de acuerdo al DFL 338). Los que trabajen en el sector particular subvencionado deberían ser contratados por un plazo fijo no inferior a tres años, mientras que los que trabajen en el sector particular pagado deberían ser contratados por plazo indefinido o por un plazo fijo no inferior a un año laboral docente.

- Se plantea un sistema de remuneraciones mínimas relacionadas con los tramos y las funciones. Estas remuneraciones mínimas que aumentarían por antigüedad cada dos años, incluyendo además una asignación de zona que contemple la ruralidad o el aislamiento. El monto mínimo de la escala de remuneraciones no podría ser inferior a cinco ingresos mínimos mensuales.

- Las remuneraciones del personal de los establecimientos particulares subvencionados deberían ser pagadas por el Estado, reduciéndose la subvención que se entrega directamente a los sostenedores de colegios de este sector a un 20% de su monto actual. Además se deben estipular plazos para una disminución progresiva de la carga de alumnos por curso.

- Se señala que la jornada máxima para un mismo empleador no puede exceder 44 horas semanales y la docencia de aula 36 horas semanales.

- Finalmente se plantea el establecimiento de un sistema nacional de perfeccionamiento con la obligación de un mínimo de tiempo dedicado al perfeccionamiento por año. Este perfeccionamiento debería ser gratuito.

FUENTE: "El Educador" (Periódico mensual del Colegio de Profesores de Chile A.G.)

## ANÁLISIS DE LAS PROPOSICIONES SOBRE RÉGIMEN DE REMUNERACIONES

Las asignaciones que consideran la experiencia y el perfeccionamiento acumulado, buscan generar un incentivo al perfeccionamiento por parte de los profesores y, por esa vía, contribuir a la mejora en la calidad de la educación. De otra parte, el establecimiento de una asignación por lugar de desempeño difícil apunta en forma importante a generar una mayor equidad permitiendo que profesores de buen nivel académico puedan trabajar en áreas o comunas rurales, aisladas o marginales donde las condiciones socio-económicas de los alumnos significan mayores grados de dificultad en el aprendizaje.

Finalmente, la disposición de establecer un valor hora mínimo nacional al profesor del área subvencionada significa un sueldo mínimo especial para todo un sector laboral, estableciendo en este sector condiciones de remuneración mínima diferentes al resto de los sectores laborales. La fija-



ción de un sueldo mínimo especial introduce una fuerte rigidez en la asignación de recursos que deben efectuar los colegios de administración descentralizada (tanto municipales como particulares). Mientras el sistema descentralizado incentive la existencia de "competencia" entre los establecimientos educacionales, debe permitir que éstos tengan un importante grado de libertad para asignar eficientemente los recursos. Por otro lado, una situación como la descrita, aun cuando pueda ser justificada por algunos sectores como necesaria dada la importancia de los docentes, puede generar presiones de otros gremios por sueldos mínimos específicos a su respectivo sector, como ya se argumentó anteriormente. Asimismo, se debe considerar que resulta de crucial importancia el monto al que será fijado este valor hora mínimo y su potencial efecto sobre el nivel general de remuneraciones de los docentes para la factibilidad económica de muchos establecimientos educacionales particulares subvencionados.

## EL ESTATUTO DOCENTE, LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN Y EL SISTEMA DE SUBVENCIONES

Como ya se ha señalado, uno de los objetivos fundamentales del Estatuto Docente es generar una mejoría en la calidad de la educación. Sin embargo, cualquier análisis respecto de una mejoría en la calidad de la educación pasa por realizar varias consideraciones sobre el sistema de subvenciones a la educación gratuita (tanto particular como municipal).

A continuación se describe y analiza el actual sistema de subvenciones, para luego plantear algu-

nas observaciones referidas a la interrelación entre el Estatuto Docente planteado y el sistema de subvenciones a la enseñanza gratuita.

## SISTEMA DE SUBVENCIÓN

En la actualidad, la subvención que otorga el Estado a la educación básica y media se entrega por alumno asistente a clases. Es una subvención pareja por alumno que sólo se diferencia por modalidad y tipo de enseñanza (por ejemplo, la subvención por alumno para educación básica es distinta a la subvención por alumno para educación media). Esta subvención no hace distinción entre el sector municipal y el particular subven-

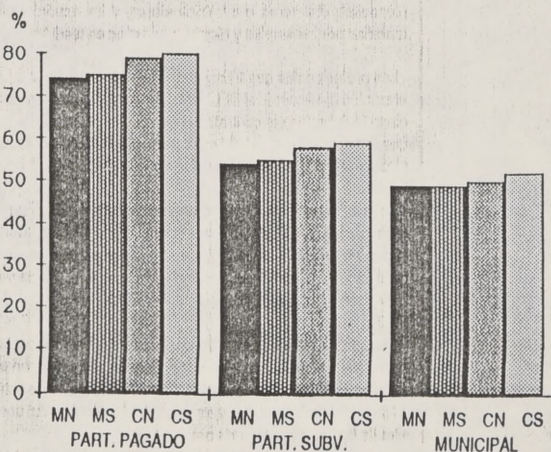
cionado. Existe además una subvención especial que se entrega a algunos sectores específicos (educación de adultos, educación diferencial, sector rural, etc.), cuyo monto total se encuentra restringido a priori y que se asigna entre quienes postulan a dicha subvención. La reajustabilidad de la subvención se encuentra en función de reajustes aplicables al sector público. Según ha sido informado por el Ministerio de Educación, parte de los fondos recaudados por concepto de la Reforma Tributaria financiarán un reajuste de un 12,3% de la subvención a partir del mes de agosto (lo cual implica un reajuste de carácter extraordinario).

Las bases conceptuales de este sistema se orientan a que cada colegio, independientemente de su

CUADRO 2

### EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO ESCOLAR PRUEBA NACIONAL (SIMCE 1988)

Porcentaje de logro de objetivos\*  
(Porcentajes; Suficiente = 60%)



MN: MATEMÁTICA CUARTO BÁSICO PORCENTAJE NACIONAL  
MS: MATEMÁTICA CUARTO BÁSICO PORCENTAJE SANTIAGO  
CN: CASTELLANO CUARTO BÁSICO PORCENTAJE NACIONAL  
CS: CASTELLANO CUARTO BÁSICO PORCENTAJE SANTIAGO

\* Corresponde al porcentaje alcanzado en un test de logro de objetivos académicos que considera los objetivos del primer ciclo básico evaluados en cuarto grado.

FUENTE: SIMCE



condición de municipal o particular, busque el mayor nivel de calidad posible al mínimo costo, de manera que aquellos colegios que sean más eficientes en maximizar esta relación calidad-costos podrán tener mejores utilidades invirtiendo más aún en el colegio. En tanto que aquellos colegios que sean ineficientes deberán desaparecer. El sistema incentivaría de este modo el tener la mayor cantidad posible de alumnos asistentes a clases (ya que la subvención no se paga por alumno matriculado, sino por alumno asistente a clases) y esta mayor asistencia se derivaría de que los demandantes del servicio educacional preferirían aquellos colegios que generasen una mayor calidad de educación.

## ANÁLISIS DEL SISTEMA ACTUAL DE SUBVENCIÓN

Aun cuando la reforma aplicada en 1980 generó una profunda transformación estructural del Sistema Educacional financiado por el Estado, especialmente en lo que se refiere a la administración descentralizada, ha presentado dificultades en su objetivo de generar una "competencia" entre los colegios destinada al logro de una mejor calidad de la educación.

Los resultados de las pruebas nacionales de evaluación del rendimiento escolar, aunque pueden contener algunas limitaciones para el análisis, han demostrado notorios problemas en la calidad de la educación en el sector subvencionado. Por otro lado, algunas investigaciones han sugerido que dado que no existe un sistema de información que entregue a los potenciales demandantes los resultados obtenidos por cada colegio, éstos demandantes no "prefieren" un determinado establecimiento educacional por la calidad del colegio, sino que por otros motivos más asimilables a la relación que el colegio establece con los apoderados y la comunidad, y a argumentos de marketing (nombres especiales de los colegios, aspectos de apariencia del colegio, etc.).

Otro problema asociado al actual sistema de subvención es que no ha logrado evitar que la calidad de la educación que recibe cada alumno, o al menos la inversión que el establecimiento educacional realiza en él, sea similar para cada alumno. De hecho, la subvención por alumno asistente a clases es la misma para cada uno de ellos, pero, al menos en el sector municipal, el gasto por alumno que realiza cada comuna es diferente y es función del nivel de ingresos de la respectiva comuna. Así, por ejemplo, el

gasto por alumno asistente a clases en un colegio municipal de una comuna de mayor nivel socioeconómico es mucho más alto que el realizado en otras comunas de menor nivel socioeconómico. Lo anterior es posible dado que cada comuna es libre de invertir parte de sus propios fondos comunales en los establecimientos educacionales que administra.

Por otro lado, debe considerarse que algunos alumnos tienen una mayor posibilidad de elección entre varios colegios que otros alumnos por el simple hecho de contar con mayores ingresos para movilizarse. Lo anterior es muy válido para los casos de alumnos de extrema pobreza, para muchos de los cuales casi no hay posibilidades reales de elección entre distintos colegios.

Finalmente, existen otras deficiencias que deben ser consideradas, tales como las adulteraciones de las cifras de asistencia existente y que buscan aumentar el monto total de subvención recibida, las diferencias estructurales de costos entre el sector particular subvencionado y el sector municipal, derivadas fundamentalmente de las remuneraciones pagadas en uno y otro sector, y la pérdida del valor real experimentada por el aporte por alumno del Estado a los colegios en los últimos años.

CUADRO 3

VALOR HORÁ PROMEDIO MENSUAL (EN PESOS)  
Sector Subvencionado (marzo 1990)

	SECTOR MUNICIPAL	SECTOR PARTICULAR
<b>DOCENTES</b>		
Educadores de Párvulos	1.963	1.492
Educación Gral. Básica	2.207	2.069
Educación Diferencial	2.260	2.062
Educación Humanístico-Científica	2.257	2.136
Educación Técnico Profesional	2.411	2.146
Educación de Adultos	2.491	2.170

FUENTE: Encuesta a 118.462 profesionales de la educación en 8.477 colegios. Análisis de Remuneraciones del Personal del Sector Subvencionado, marzo 1990. Susana Arancibia, Angélica Contreras, Pedro Henríquez, Fernando Ríos.



## CONCLUSIONES

El principal desafío que se presenta con respecto al sistema educacional es mejorar la calidad de ésta buscando avanzar en el logro de una mayor equidad. Ambos elementos son indispensables en términos del principio de igualdad de oportunidades. Lamentablemente, los resultados de las pruebas de evaluación del rendimiento escolar que se han aplicado demuestran un bajo promedio de logro de objetivos en los colegios gratuitos, existiendo además una notoria diferencia entre estos promedios y los que obtienen los alumnos de los colegios pagados.

Enfrentar con éxito el problema de la calidad y de la equidad en la educación requiere de dos condiciones básicas. En primer lugar, aumentar el gasto en educación y, en segundo lugar, orientar eficientemente estos recursos al objetivo de calidad y equidad. Dadas las limitaciones de recursos financieros del Estado, la asignación más eficiente de los recursos adquiere gran importancia. La proposición del Estatuto Docente mejora tanto las condiciones de trabajo de los docentes como su nivel de remuneraciones mínimas. Se escoge así el camino de premiar insumos (docentes) con el fin de obtener un mejor producto (calidad de la educación).

Por otro lado, el sistema de subvenciones a los colegios de enseñanza gratuita es de especial relevancia al analizar el problema de la calidad y equidad en educación. Aun cuando cualquier modificación en el régimen de subvenciones implica una modificación en la ley respectiva y escapa al puro análisis del proyecto de Estatuto Docente, no se puede evitar hacer algunas consideraciones respecto de ese sistema por la necesaria

armonía que deben tener los dos cuerpos legales.

El actual sistema de subvenciones se orienta a generar una administración descentralizada de los establecimientos educacionales, buscando que éstos compitan en función de la calidad del servicio que ofrecen. Sin embargo, el pago de una subvención por alumno asistente a clases no está ligado a la calidad de la educación, por lo que no se cumple el objetivo citado. No es claro tampoco que se avance en este sentido si se destinan recursos a una mejoría sustancial en las condiciones de trabajo y nivel de remuneraciones del sector docente independientemente de los resultados obtenidos por el colegio, puesto que tal mejoría no puede ser ligada fácilmente al desempeño pedagógico de los alumnos.

Lo anterior no es sino una demostración de la vinculación entre las disposiciones contenidas en el Estatuto Docente y cualquier modificación en la ley de subvenciones, ya que los recursos que son limitados pueden ser destinados a mejorar la situación de los profesores (Estatuto Docente) y/o a premiar un mejor resultado (Sistema de Subvención).

Si la respuesta a esto es que una parte de los recursos debe ser destinado a mejorar la situación de los profesores y otra a premiar resultado, resulta clave definir qué monto se destinará a qué objetivo. Además, es indispensable considerar que un sistema que ligue el aporte fiscal al logro de resultados, unido a un eficiente sistema de información sobre los niveles de calidad (medibles en términos de resultados en pruebas aplicadas a nivel nacional), puede generar una mejoría en los niveles de remuneraciones de los docentes en forma mucho más sostenida en el tiempo que la fijación de un sala-

rio mínimo específico, ya que es esperable una mayor presión de los padres y apoderados por mejores resultados y, por esa vía, un aumento en los ingresos de los docentes.

Un sistema que vincula el aporte fiscal al logro de resultados debería considerar además las deficiencias relativas con que parte el colegio (situación socio-económica, deficiencias nutricionales, etc.) y premiar las mejorías en los resultados de aquél con respecto a sus logros anteriores.

Cualquier proyecto de Estatuto Docente debe orientarse al objetivo de mejorar la calidad de la educación que se imparte, fundamentalmente en los colegios de enseñanza gratuita. Debe además ser consistente con la política de descentralización del Estado, de manejo responsable de las finanzas públicas y de política laboral del país.

Un análisis cuidadoso de los requerimientos de recursos financieros, que implican tanto las disposiciones contenidas en el Estatuto como los probables efectos que dichas disposiciones puedan generar, debería ser tenido en cuenta.

El Estatuto Docente propuesto tiende a responder positivamente a muchas de las aspiraciones planteadas por el gremio de profesores. Sin embargo, sus disposiciones, sin considerar una modificación del Sistema de Subvenciones, no apuntan integralmente a solucionar el problema de la calidad de la educación. Además incorpora inflexibilidades a la administración de los establecimientos educacionales municipales, restringe la asignación de recursos de todos los establecimientos subvencionados y genera incentivos a presionar por estatutos similares por parte de otros sectores laborales del país.



TASC

Esta publicación es una colaboración de ILADES/Georgetown University, en asociación con la Unión Social de Empresarios y Ejecutivos Cristianos (USEC), que se realiza con el propósito de contribuir al análisis de los proyectos de leyes que inciden sobre la organización económica y social chilena, para lo cual cuenta con el apoyo económico del CIPE.

Director responsable: Felipe G. Morandé

Para mayor información, se ruega llamar a TASC, al teléfono 71 0283, contactarse vía Fax al 698 6873, o bien dirigirse a las oficinas de ILADES, Almirante Barroso 6, Santiago.