

Puntos de Referencia

Edición online
N° 401, junio 2015

¿Son atractivos los salarios de la nueva carrera docente?

Sylvia Eyzaguirre T.

Resumen

Uno de los factores que juega un papel relevante a la hora de elegir la profesión es la remuneración. La profesión docente es una de las peores remuneradas dentro de las profesiones universitarias, los profesores perciben en promedio cerca de un 40 por ciento menos que el promedio de los otros profesionales universitarios al primer año de titulación y cerca de un 46 por ciento menos al quinto año de titulados. Esta brecha aumenta considerablemente si comparamos la remuneración de los docentes con la de los médicos, abogados o ingenieros, que en promedio ganan entre dos y tres veces más.

Si queremos fortalecer la profesión docente, entonces debemos, entre otras cosas, mejorar las remuneraciones de los profesores. Ello no significa simplemente un aumento de los salarios, sino perfeccionar su estructura para atraer a jóvenes talentosos. El proyecto de ley de Carrera Docente aborda precisamente este punto, entre otros. El modelo elegido por el Gobierno apunta a un aumento salarial importante al inicio del ejercicio profesional, igualando las remuneraciones iniciales de los docentes con el promedio de los otros profesionales universitarios. Además, crea seis perfiles salariales distintos vinculados a mérito, pero la diferencia salarial entre ellos es baja, seguramente debido a los altos costos que conlleva una mayor dispersión partiendo de un piso tan alto. La tasa de crecimiento de las remuneraciones sigue siendo relativamente lineal, ello implica que las remuneraciones crecen durante los primeros 20 años del ejercicio profesional menos que las de las otras profesiones y considerablemente más que éstas después de los 20 años de experiencia. Esto provoca que las remuneraciones de los docentes no estén alineadas con las remuneraciones que se observan en el mercado laboral, perdiendo competitividad. Por último, el proyecto contempla una asignación especial para todos los docentes que trabajan en establecimientos con alta concentración de alumnos vulnerables. Esta política no busca atraer a profesores talentosos a las escuelas vulnerables, sino compensar económicamente el mayor trabajo que implica trabajar en este tipo de establecimientos. Los montos de la asignación para los docentes jóvenes son insignificantes (menores al 5 por ciento del sueldo) y si bien los incentivos mejoran para los tramos superiores de la carrera, es dudoso que sean suficientemente atractivos como para que los docentes con más de 14 años de experiencia decidan abandonar sus ciudades o sus establecimientos para trabajar en escuelas vulnerables.

Para corregir estas falencias y hacer las remuneraciones docentes más atractivas para profesionales talentosos se propone: 1) aumentar la dispersión salarial para los tres tramos superiores de la carrera docente, 2) cambiar la tasa de crecimiento por una cuyo crecimiento sea mayor en los primeros años del ejercicio profesional y luego vaya disminuyendo, de manera que los salarios de los profesores estén en línea con lo que se observa en otras profesiones; 3) congelar las remuneraciones de los primeros tramos de la carrera, pues estas deberían aumentar por mérito y no por experiencia; y 4) aumentar significativamente el monto de la asignación por trabajar en escuelas vulnerables y hacerla exclusiva para los docentes de buen desempeño.

Sylvia Eyzaguirre. Investigadora del Centro de Estudios Públicos.

Agradezco la ayuda de Fernando Ochoa en la estimación de los costos del proyecto y los comentarios de Harald Beyer.

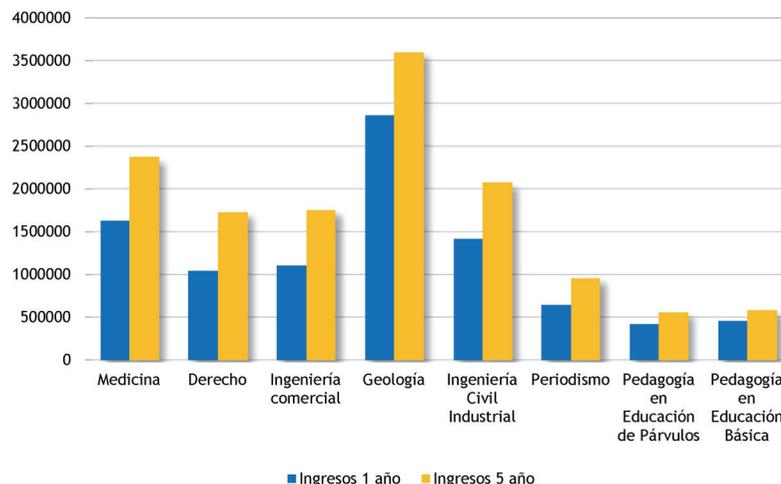
1. Introducción

A la hora de elegir una profesión son muchos los factores que inciden, pero sin duda uno de los que juegan un papel relevante es la remuneración. Profesiones con altas remuneraciones atraen, en general, a estudiantes con buenos antecedentes académicos, es lo que se observa por ejemplo en carreras como medicina y derecho de las universidades pertenecientes al CRUCH, cuyos matriculados en 2014 promediaron 707 y 593 puntos en la PSU, mientras que las profesiones peor remuneradas suelen atraer a estudiantes de bajo desempeño académico, como es el caso de las pedagogías, cuyos alumnos se encuentran mayoritariamente dentro del 50 por ciento de peor desempeño según la PSU y las carreras de las universidades del CRUCH promedian 567 puntos.¹ Estas diferencias son aún más notorias entre áreas del conocimiento, según el estudio de Mizala *et al.*², mientras los matriculados en las áreas de ciencias naturales y ciencias sociales promediaron 602 y 548 puntos en la Prueba de Selección Universitaria (PSU) de matemáticas y 571 y 569 puntos en la de lenguaje, respectivamente, los matriculados del área de educación promediaron 495 y 506 puntos.

¹ Ver Base histórica INDICES pregrado (2005-2014) del Consejo Nacional de Educación. Las diferencias en los puntajes promedio PSU de las diferentes carreras con pedagogía dentro de las universidades del CRUCH no son tan altas, pues estas instituciones fijan su puntaje de corte en 500 puntos. Si ampliamos el foco a todos los estudiantes de pedagogía que egresaron en 2011, observamos que cerca del 73 por ciento obtuvo un puntaje en la PSU inferior a 500 puntos o no rindió la prueba.

² Ver Mizala, Alejandra (2011), "Determinantes de la elección y deserción en la carrera de pedagogía", Proyecto FONIDE N° F511059.

GRÁFICO 1: Comparación de remuneraciones al primer y quinto año de titulación



Fuente: Elaboración propia en base a información de Mi Futuro, que considera el promedio de las cohortes que se titularon en 2010, 2011 y 2012.

En el gráfico 1 podemos observar las remuneraciones promedio al primer y quinto año de titulado de profesionales de carreras selectivas como medicina, derecho, ingeniería comercial, geología e ingeniería civil y de carreras menos selectivas como periodismo, pedagogía en educación de párvulos y educación básica. El gráfico muestra no sólo que las carreras de pedagogía tienen la remuneración promedio más baja, sino también la enorme brecha que existe con las profesiones más selectivas, que doblan y triplican la remuneración de los docentes, brecha que se agudiza al quinto año al ser su tasa de crecimiento menor que la de las otras profesiones.

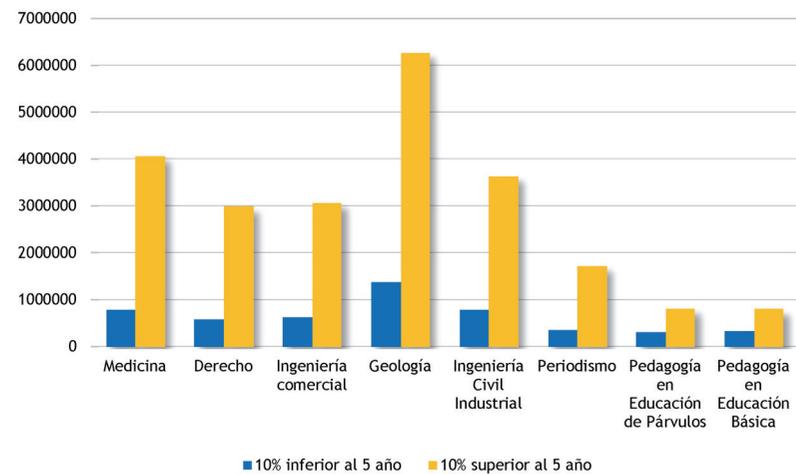
Además, advertimos que en comparación con las otras profesiones la remuneración de los docentes es más homogénea, existiendo menor dispersión salarial. Mientras en las otras profesiones, incluido periodismo, los profesionales que se encuentran entre el 10 por ciento superior de ingresos perciben una remuneración entre 4 y 5 veces superior a quienes se encuentran entre el 10 por ciento de menores ingresos, en las carreras de pedagogía esa diferencia es prácticamente la mitad (ver gráfico 2).

En promedio, las remuneraciones de los profesores se encuentran considerablemente por debajo de las remuneraciones de los otros profesionales universitarios. Según los datos de Mi Futuro, los profesores percibirían en promedio cerca de un 40 por ciento menos que los otros profesionales al primer año de titulación y cerca de un 46 por ciento menos al quinto año de titulados, porcentaje que en todo caso debiese ser menor, pues no se corrige por horas de contrato (ver gráfico 3).

Por último, si comparamos las remuneraciones de los profesores en Chile con las de los países de la OCDE, advertimos que la remuneración docente en nuestro país es inferior a la remuneración promedio de los países de la OCDE. El gráfico 4 muestra el salario promedio de los docentes de enseñanza media que trabajan en establecimientos públicos relativo a la remuneración promedio de los profesionales con educación superior completa. Los países que mejor remuneran a sus docentes son Corea, España, Luxemburgo, Portugal, Nueva Zelanda y Canadá, cuyos salarios son superiores al promedio de las remuneraciones de profesionales con educación terciaria completa. El salario promedio de los docentes en los países de la OCDE corresponde a un 88 por ciento del salario promedio de los profesionales con educación superior completa, mientras que en nuestro país esa razón es del 77 por ciento, más de 10 puntos porcentuales por debajo del promedio de la OCDE.

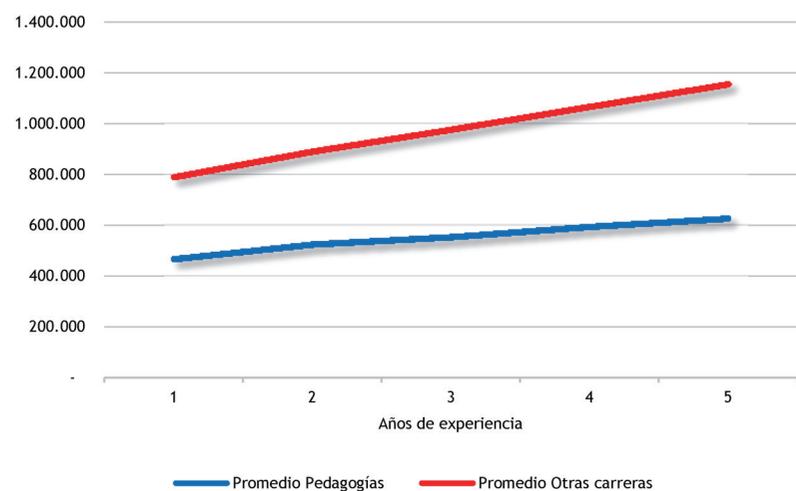
En resumen, las remuneraciones de los docentes en nuestro país son bajas en comparación con las de los países de la OCDE y con las de otras profesiones universitarias; su tasa de crecimiento en los primeros años del ejercicio laboral está por debajo de la que se observa en otras profesiones, acrecentándose aún más la brecha con las otras profesiones en el tiempo; y existe baja dispersión salarial, lo que

GRÁFICO 2: Comparación de dispersión salarial al quinto año de titulación



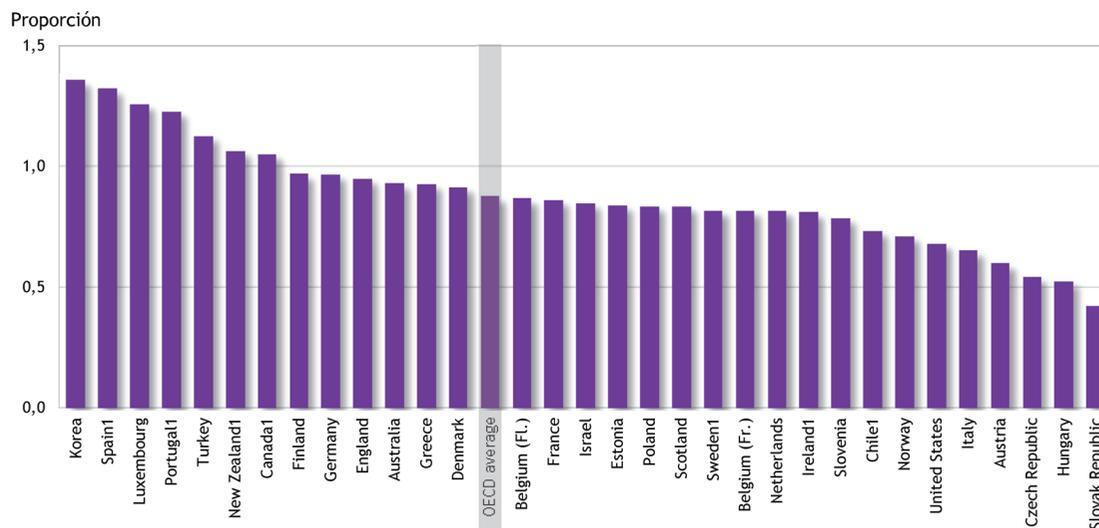
Fuente: Elaboración propia en base a información de Mi Futuro, que considera las cohortes que se titularon en 2010, 2011 y 2012.

GRÁFICO 3: Comparación remuneración docente promedio versus otros profesionales universitarios



Fuente: Elaboración propia en base a información de Mi Futuro, 2014.

GRÁFICO 4: Salarios docentes (enseñanza media en establecimientos públicos) relativos a la remuneración promedio de profesionales con educación superior completa entre 25 y 64 años (2012)



Notas: Salarios docentes refiere a salarios actuales, incluyendo bonos y subsidios, para docentes entre 24 y 64 años o remuneración legal después de 15 años de experiencia con entrenamiento mínimo.

Año de referencia 2011.

Fuente: OCDE, Education at a Glance, 2014.

hace a la profesión docente menos atractiva para los profesionales más talentosos.

El proyecto de ley que crea una nueva carrera profesional docente tiene precisamente como uno de sus propósitos hacer más atractiva la profesión docente para así restablecer su estatus social y atraer a jóvenes talentosos y con vocación a ella. Para esto ha dispuesto cerca de 2.400 millones de dólares que serán destinados a aumentar las remuneraciones de los profesores y educadoras de párvulos, y mejorar sus condiciones laborales. Estos cuantiosos recursos reflejan el compromiso del Gobierno con la educación y, en particular, con los docentes, sin embargo, el impacto de esta política dependerá principalmente de la forma en que se distribuyan estos recursos. La primera pregunta que surge, entonces, es si la nueva estructura salarial propuesta por el Gobierno será lo suficientemente atractiva para hacer competitiva la profesión docente con otras profesiones alternativas. La segunda pregunta que cabe hacerse es si hay una estructura salarial alternativa que

cumpla mejor con el propósito expresado en el proyecto de ley a igual costo.

2. ¿Son atractivas las nuevas remuneraciones de los docentes?

Si comparamos las remuneraciones iniciales de la nueva carrera docente con las remuneraciones iniciales promedio actuales de los docentes del sector público, advertimos que las remuneraciones propuestas por el Gobierno son considerablemente más atractivas que las de hoy, tanto para los docentes de Enseñanza Básica como de Media. En el gráfico 5 observamos que las rectas amarilla y verde, que representan las remuneraciones de los docentes de Enseñanza Básica y Media³, respectivamente

³ Estas remuneraciones se componen de la remuneración del docente principiante sin inducción durante los primeros dos años y de la remuneración del perfil inicial para los ocho años restantes.

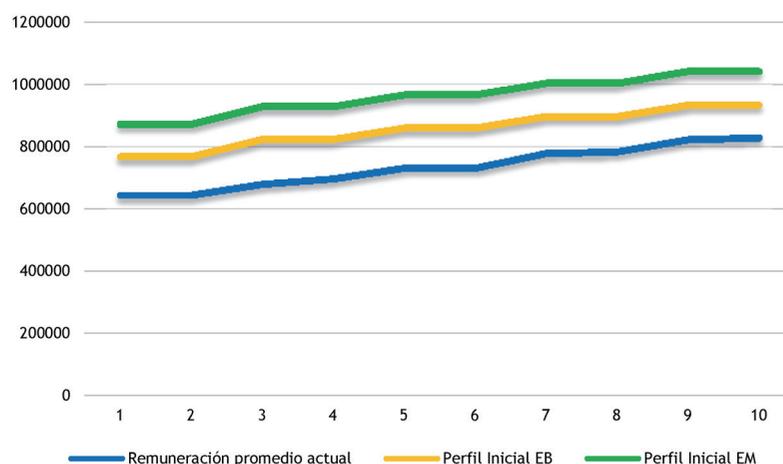
te, son considerablemente más atractivas que la remuneración promedio de los docentes actuales en los primeros diez años del ejercicio laboral, representada por la recta azul.

Si comparamos la remuneración promedio actual de los docentes del sector público con el perfil Avanzado⁴, que es donde se ubicará probablemente el grueso de los docentes en la nueva carrera docente, notamos nuevamente que la propuesta del Gobierno mejora sustancialmente las remuneraciones que hoy perciben los profesores, pero se mantiene relativamente igual la tasa de crecimiento de las remuneraciones. (Ver gráfico 6.)

Ahora bien, es evidente que una inyección de recursos a las remuneraciones de los docentes trae consigo una mejora de éstas respecto de la situación actual. Sin embargo, este no es el único criterio para juzgar si las remuneraciones que propone el Gobierno son atractivas. Dado que uno de los principales propósitos de este proyecto es atraer a jóvenes talentosos y con vocación a la profesión docente, entonces resulta fundamental considerar las remuneraciones propuestas en relación con las remuneraciones de los otros profesionales univer-

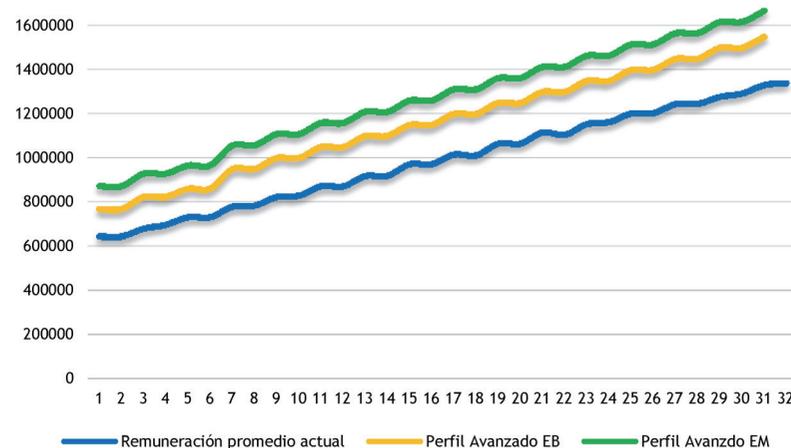
⁴ Este perfil se construye de la siguiente manera: los dos primeros años considera la remuneración del docente principiante sin inducción, los cuatro años siguientes la remuneración del perfil Inicial y a partir del sexto año de experiencia la remuneración del perfil Avanzado.

GRÁFICO 5: Remuneración promedio actual y perfil Inicial para docentes de Enseñanza Básica y Media (44 horas, pesos 2015)



Fuente: Elaboración propia en base a información del proyecto de ley, boletín N° 10.008-04, y de la Ley N° 19.070.

GRÁFICO 6: Remuneración promedio actual y perfil Avanzado para docentes de Enseñanza Básica y Media (44 horas, pesos 2015)



Fuente: Elaboración propia en base a información del proyecto de ley, boletín N° 10.008-04, y de la Ley N° 19.070.

sitarios. Para decidir si la propuesta del Gobierno cumple con este propósito, vamos a analizar a continuación las distintas medidas que la componen.

Las principales medidas que se contemplan en el proyecto de ley relativas a las remuneraciones de los docentes son:

- i) La asignación por experiencia se reduce a la mitad en el caso de la Remuneración Básica Mínima Nacional (RBMN).

- ii) La remuneración al inicio del ejercicio profesional se aumenta de forma significativa, gracias al aumento de la bonificación por título profesional y mención.
- iii) Se aumentan las horas de contrato gracias a la nueva proporción de horas no lectivas, pasando el actual promedio de 33 horas contratadas a 38 horas.
- iv) Se crean 6 perfiles salariales distintos en base al mérito y a la experiencia.
- v) Se crea un bono para los docentes que ejercen en establecimientos con alta concentración de alumnos vulnerables.

i) Asignación por experiencia

Actualmente, la RBMN crece por años de experiencia en 6,76 por ciento en el primer bienio y en 6,66 por ciento para los bienios siguientes. El proyecto de ley reduce esta asignación por experiencia a la mitad, creciendo en 3,38 por ciento el primer bienio y luego en 3,3 por ciento para los bienios que siguen, lo que implica una reducción de la RBMN. Esta reducción afectaría únicamente a los profesionales que ejercen la docencia sin título de profesor, pues el salario al comienzo del ejercicio profesional aumenta considerablemente gracias a la bonificación por título y mención.

Por su parte, la asignación por tramo de desarrollo profesional y la de reconocimiento por docencia en establecimientos de alta concentración de alumnos prioritarios se aplicará proporcionalmente a las horas de contrato y los bienios.⁵ Esto trae como

⁵ La redacción del proyecto de ley en este punto es ambigua, pues no es claro si el monto total de las asignaciones por tramo de desarrollo profesional se debe dividir en partes iguales entre todos los bienios o sólo por los bienios que tienen derecho a percibir las correspondientes

consecuencia que la tasa de crecimiento de la remuneración en los primeros años de experiencia laboral sea menor que la que se observa en las otras profesiones y considerablemente mayor después de los 20 años de experiencia.

Para que las remuneraciones de los docentes no pierdan atractivo durante los primeras dos décadas del ejercicio profesional sería importante corregir la tasa de crecimiento según los años de experiencia, la que debiera ser mayor al inicio de la carrera e ir disminuyendo paulatinamente en el tiempo como se observa en las otras profesiones.

ii) Remuneración en los primeros años del ejercicio profesional

La RBMN se complementa hoy con la Bonificación de Reconocimiento Profesional (BRP), que entrega una asignación adicional a los docentes que están en posesión de un título profesional de profesor o educador o tienen una mención. El monto mensual de la asignación por título y mención asciende hoy a \$61.538 y \$20.514, respectivamente, para una jornada de 30 horas semanales o más. El actual proyecto de ley incrementa estas asignaciones en aproximadamente 3,7 veces, pasando la actual bonificación por título a \$228.258 y la por mención a \$76.086. En la práctica, esto implica un incremento

asignaciones. La primera alternativa tiene la ventaja de que el monto para los diferentes bienios con excepción del 15 es más alto que el de la segunda alternativa, haciendo más atractivos estos perfiles desde el inicio, pero ello por supuesto trae aparejado un aumento en los costos. Además, la segunda alternativa tiene el inconveniente de que durante los primeros bienios los montos de las asignaciones de los tramos superiores serían más bajas que la de los tramos inferiores de la carrera docente, por ejemplo en el bienio 3 la asignación por hora del tramo Inicial sería de \$341, mientras que la asignación para el tramo temprano sería de \$144, superando a la asignación del tramo inicial recién en el décimo bienio. Para las estimaciones realizadas en este trabajo utilizamos la primera alternativa, pues la segunda alternativa es contradictoria y considerablemente menos efectiva que la primera.

sustantivo de la remuneración al inicio del ejercicio profesional, dado que la gran mayoría de los docentes recibiría la bonificación por título⁶ y todos los profesores de Enseñanza Media recibirían ambas bonificaciones.

Así, la remuneración actual para un docente de Enseñanza Básica sin experiencia con una jornada de 44 horas, que contempla RBMN y bonificación por título, pasaría de cerca de \$600.000 a \$769.000. Por su parte, la remuneración para los docentes de Enseñanza Media sin experiencia con una jornada de 44 horas, que contempla RBMN, bonificación por título y mención, pasaría de cerca de \$651.000 a \$873.000, prácticamente \$100.000 más que los docentes de Enseñanza Básica.

Si el docente se somete al proceso de inducción, vería incrementado su salario los primeros 10 meses a \$776.000 y \$877.000 (Enseñanza Básica y Media, correspondientemente) con un contrato por 38 horas semanales (6 horas adicionales para su inducción), pero al cabo de los 10 meses vería reducido su salario a \$695.000 y \$796.000, respectivamente, por una jornada de 38 horas, al perder la asignación por inducción. Esta baja en el salario al segundo año del ejercicio laboral no es conveniente, así como tampoco las diferencias salariales entre los beneficiarios de la inducción y los que no quedaron seleccionados. Si efectivamente el proceso de inducción tiene un impacto positivo en el desempeño en aula del joven docente, ello le permitiría avanzar de forma más rápida dentro de la carrera docente. De ser así, la inducción por sí sola es un incentivo suficiente para postular a ella, que no requiere de un pago adicional. Además, el pago adicional tiene tres inconvenientes: desvirtúa el sentido de la inducción

⁶ Esta bonificación es una preferencia por profesionales con título de profesor, cuyo aumento, en la práctica, implica un desincentivo muy grande para atraer a jóvenes talentosos de otras profesiones a la carrera docente. Este incentivo hace innecesario la eliminación del artículo 46 literal G) de la Ley General de Educación.

al atraer a jóvenes sin interés en participar de este proceso, aumenta los beneficios de los beneficiados por este proceso en desmedro de quienes habiendo optado por la inducción no quedaron seleccionados y provoca una merma en la remuneración al segundo año del ejercicio laboral.

Estas remuneraciones al inicio del ejercicio profesional están en línea con lo que se observa en el mercado laboral. Según CASEN 2013, los profesionales universitarios sin experiencia laboral perciben una remuneración bruta promedio de \$771.000 mensuales por una jornada de 44 horas semanales, cercana a la remuneración de los docentes de Enseñanza Básica e incluso inferior a la propuesta para los de Enseñanza Media. Ahora bien, dado que el promedio de horas contratadas de los docentes en la actualidad es de 33 horas, limitando las posibilidades de acceder a salarios equivalentes a 44 horas, resulta razonable comparar las remuneraciones de los docentes por el promedio de horas contratadas con las remuneraciones que se observan en el mercado laboral para jornadas de 44 horas de profesionales universitarios.

iii) Aumento de las horas de contrato

En el año 2014, el promedio de horas contratadas de los docentes fue de 33,5 horas semanales, sin embargo, gracias a la reducción de 10 puntos porcentuales en la proporción de las horas lectivas que establece el proyecto de ley, las horas promedio de contrato debieran aumentar a cerca de 38 horas semanales. Si comparamos la remuneración propuesta por el proyecto de ley para un docente sin experiencia con un contrato por 38 horas con la remuneración promedio de los profesionales universitarios para una jornada de 44 horas, advertimos que la remuneración de los docentes de Enseñanza Media sigue siendo atractiva, mientras que la de los docentes de Educación Básica pierde competitividad (ver tabla 1).

TABLA 1: Comparación de remuneraciones para docentes principiantes (pesos 2015)

	Nueva remuneración Enseñanza Básica (RBMN+BRP título)	Actual remuneración Enseñanza Básica (RBMN+BRP título)	Nueva remuneración Enseñanza Media (RBMN+BRP título y mención)	Actual remuneración Enseñanza Media (RBMN+BRP título y mención)	Remuneración promedio profesionales universitarios
Remuneración sin años de experiencia (44 horas)	\$ 769.150	\$ 602.430	\$ 873.484	\$ 651.192	\$ 770.729
Remuneración sin años de experiencia (38 horas)	\$ 695.392	\$ 528.672	\$ 795.874	\$ 573.582	\$ 665.630
Remuneración sin años de experiencia con inducción	\$ 776.446		\$ 876.928		

Fuente: Elaboración propia en base a información del proyecto de ley, boletín N° 10.008-04, Ley N° 19.070, del Ministerio de Educación y CASEN 2013.

iv) Dispersión y competitividad salarial

El proyecto de ley crea cinco perfiles salariales adicionales al de profesor principiante, que corresponden propiamente a la carrera profesional y que tienen por objeto reconocer el desarrollo profesional de los docentes, así como también la experiencia. Para acceder a la carrera profesional, los docentes principiantes deben contar con al menos dos años de experiencia laboral y haber obtenido un determinado resultado en las pruebas que los habilitan a pasar al primer escalafón de la carrera (Nivel Inicial)⁷. Luego de cuatro años en el nivel Inicial, los docentes están habilitados para rendir las pruebas que les permiten avanzar al Nivel Avanzado, que el Ministerio de Educación estableció como el nivel óptimo y al cual deberían llegar todos los docentes. Para quienes no hayan logrado obtener los resultados necesarios para alcanzar este nivel, la carrera docente reconoce un nivel de de-

sarrollo intermedio entre el nivel Inicial y Avanzado (Nivel Temprano), en el cual los docentes deberán permanecer al menos cuatro años para volver a rendir las pruebas que permiten avanzar en la carrera. Quienes no logren avanzar al nivel Temprano podrán permanecer en el nivel Inicial hasta 9 años, luego los docentes deberán ser desvinculados del establecimiento pero pueden volver a ser contratados por dos años más por otro sostenedor. Si al cabo de los 11 años no logran pasar al nivel Temprano no podrán ser contratados durante 5 años por ningún sostenedor municipal, pero sí podrán ser contratado en el sector privado por un máximo de dos años cada vez.⁸ Después del Nivel Avanzado existen dos niveles adicionales (Superior y Experto), que exigen 10 y 14 años de experiencia laboral, respectivamente, pero que son voluntarios.

Cada uno de estos niveles de desarrollo profesional tiene asociado un perfil salarial distinto, que busca reconocer el mérito. Sin embargo, cuando comparamos las remuneraciones de los docentes

⁷ Para pasar al nivel Inicial se debe obtener al menos la penúltima calificación en el portafolio. En caso de obtener la última calificación en la prueba de conocimientos disciplinarios se debe obtener la antepenúltima calificación en el portafolio.

⁸ En estricto rigor el proyecto de ley no obliga a desertar del sistema a los docentes principiantes o que se encuentran en el nivel Inicial y que luego de un tiempo prudente no logran avanzar al siguiente nivel de desarrollo.

principiantes con los docentes que han logrado acceder al nivel Inicial de la carrera profesional, observamos que la diferencia es muy baja, cercana a los \$37.000 para una jornada de 44 horas los primeros años, equivalente a un aumento de 4 y 5 por ciento para Enseñanza Media y Básica, respectivamente (ver tabla 2).

Lo mismo ocurre con los primeros tres tramos de la carrera docente. Las diferencias salariales entre el nivel Inicial y el Temprano son insignificantes, cercana a \$7.000 para Enseñanza Media durante los primeros años, equivalente a un aumento de 0,7 por ciento, y al cabo de 15 bienios alcanza los \$30.000, equivalente a un aumento de 2 por ciento.

La diferencia salarial entre el nivel Inicial y el nivel Avanzado tampoco es significativa, considerando que el nivel Avanzado es el nivel óptimo al cual debe llegar un docente. La diferencia durante los primeros años bordea los \$50.000 para Enseñanza Media, que equivale a un aumento de 5 por ciento, y recién a los 19 años de experiencia la diferencia salarial es equivalente a un 10 por ciento de la remuneración del nivel Inicial. En el gráfico 7 se puede apreciar la baja dispersión salarial que existe entre los primeros tres escalafones de la carrera profesional docente. Entre el nivel de desarrollo Inicial y Temprano prácticamente no hay diferencias salariales, y las diferencias con el nivel Avanzado son bajas durante las primeras dos décadas, sobre todo considerando que este es el nivel óptimo de desarrollo.

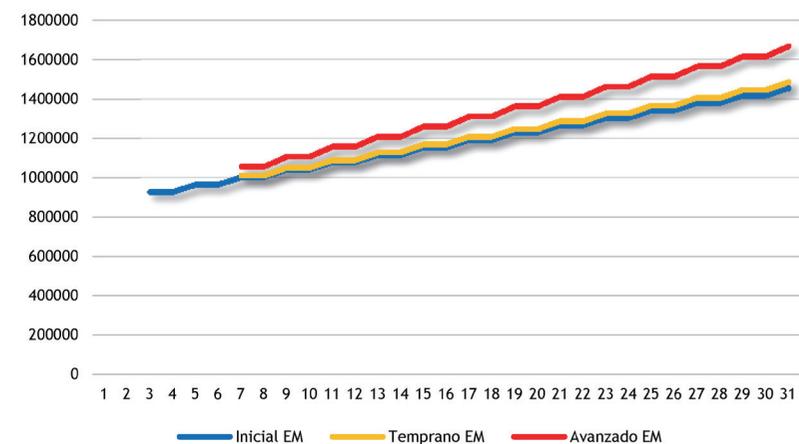
Ahora bien, en comparación con las remuneraciones promedio de los profesionales universitarios, obser-

TABLA 2: Comparación de remuneraciones para docentes principiantes y en el nivel Inicial (44 horas, pesos 2015)

Años	Principiante Enseñanza Básica	Nivel Inicial Enseñanza Básica	Principiante Enseñanza Media	Nivel Inicial Enseñanza Media
2	\$ 787.432	\$ 824.931	\$ 892.721	\$ 930.220
3	\$ 787.432	\$ 824.931	\$ 892.721	\$ 930.220
4	\$ 805.444	\$ 861.692	\$ 911.673	\$ 967.922
5	\$ 805.444	\$ 861.692	\$ 911.673	\$ 967.922

Fuente: Elaboración propia en base a la información del proyecto de ley, boletín N° 10.008-04.

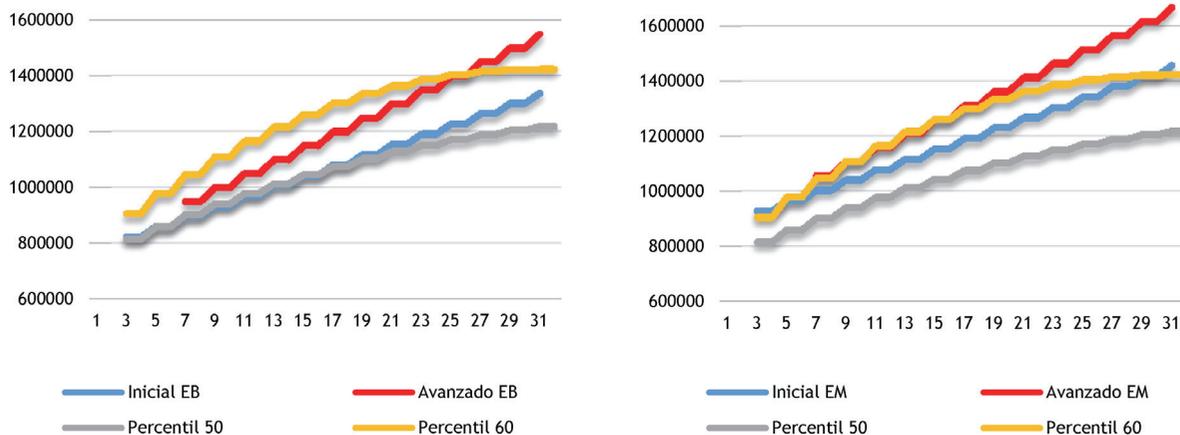
GRÁFICO 7: Perfiles salariales de los niveles Inicial, Temprano y Avanzado para Enseñanza Media (44 horas, pesos 2015)



Fuente: Elaboración propia en base a información del proyecto de ley, boletín N° 10.008-04.

vamos que los perfiles salariales para los niveles de desarrollo Inicial y Avanzado son atractivos, especialmente para los docentes de Enseñanza Media. Mientras la remuneración del nivel Inicial para docentes de Enseñanza Básica es equivalente a la remuneración que percibe el percentil 50 de los profesionales universitarios, ésta es considerablemente superior al percentil 50 para los docentes de Enseñanza Media. En relación con el perfil salarial del nivel Avanzado para docentes de Enseñanza Básica, se advierte que éste es superior al percentil 50 en Enseñanza Básica, pero se encuentra considerablemente bajo el percentil 60, al cual sólo alcanza después de 25 años de servicio. La realidad de los docentes de Enseñanza Media es distinta, pues coincide durante la prime-

GRÁFICOS 8 Y 9: Comparación de perfiles Inicial y Avanzado para Enseñanza Básica y Media con las remuneraciones de los percentiles 50 y 60 de los profesionales universitarios (44 horas, pesos 2015)

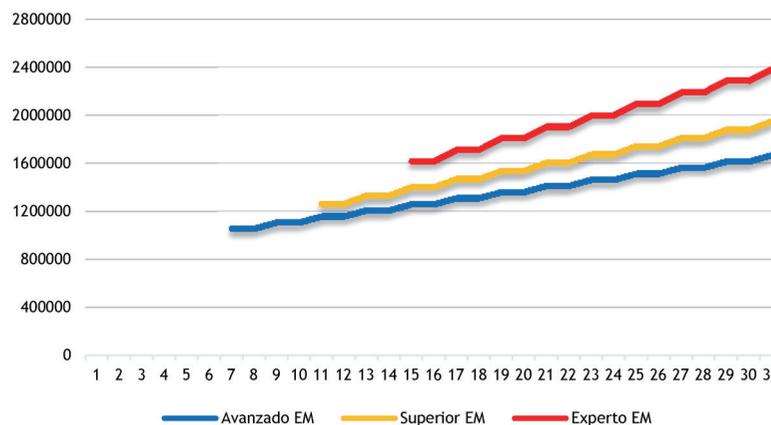


Fuente: Elaboración propia en base a información del proyecto de ley, boletín N° 10.008-04, y CASEN 2013.

ra década del ejercicio laboral con el percentil 60 de los otros profesionales universitarios para superarlo ampliamente después. (Ver gráficos 8 y 9.)

Por último, en relación con los dos tramos superiores de la carrera profesional docente, que tienen por objeto reconocer el desempeño de docentes de alto rendimiento, observamos una importante dispersión salarial. El aumento salarial del nivel Avanzado respecto del Superior en el primer año es cercano a los \$100.000 para docentes de Enseñanza Media con una jornada de 44 horas, equivalente a un aumento de 9 por ciento. Esta diferencia aumenta con los años alcanzando la suma de \$281.000 a los 30 años de experiencia, equivalente a un 17 por ciento del salario del perfil Avanzado. Por su parte, el aumento salarial del nivel Experto respecto del nivel Avanzado y Superior en el primer año es de \$360.000 y \$218.000, equivalente a un aumento de 28 y 16 por ciento, respectivamente. Esta diferencia aumenta a

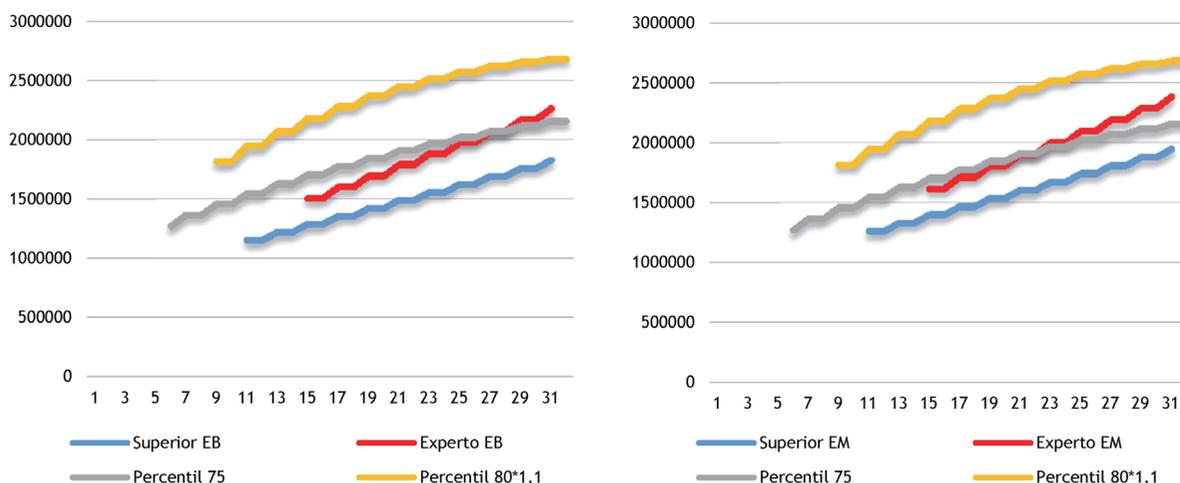
GRÁFICO 10: Perfiles salariales de los niveles Avanzado, Superior y Experto (Enseñanza Media, 44 horas, pesos 2015)



Fuente: Elaboración propia en base a información del proyecto de ley, boletín N° 10.008-04.

\$700.017 y \$436.000, equivalente a un aumento de 43 y 22 por ciento, respectivamente (ver gráfico 10). En el gráfico 10 advertimos que los perfiles salariales de los tramos más altos de la carrera docente son considerablemente más atractivos que el nivel Avanzado. Con todo, estos perfiles tienen por objeto no sólo reconocer el mérito de los docentes de mejor desempeño, sino también ofrecer remuneraciones atractivas para retener a los mejores docentes en el

GRÁFICOS 11 Y 12: Comparación de perfiles Superior y Experto de Enseñanza Básica y Media con las remuneraciones de los percentiles 75 y 80*1,1⁹ de los profesionales universitarios (44 horas, pesos 2015)



⁹ El percentil 80 en realidad corresponde al percentil 80 más el 10 por ciento, es decir, multiplicado por 1,1.

Fuente: Elaboración propia en base al proyecto de ley, boletín N° 10.008-04, y CASEN 2013.

aula. Si comparamos estos perfiles con las remuneraciones de los percentiles 75 y 80 de los profesionales universitarios, advertimos que las remuneraciones propuestas para los tramos más altos no son tan atractivas, pues están por debajo de la remuneración del percentil 75 (ver gráfico 11 y 12), esta situación se agrava si consideramos que los docentes deben esperar 10 y 14 años para alcanzar dichos tramos.

v) Incentivos para trabajar en escuelas con alta concentración de alumnos vulnerables

Por último, el proyecto de ley crea una asignación para todos los docentes que se desempeñen en establecimientos con alta concentración de alumnos vulnerables. Esta asignación es equivalente al 40 por ciento de la asignación por tramo de la carrera docente.⁹ De esta forma, el incentivo para trabajar

en escuelas vulnerables es universal, sin embargo, como la asignación por tramo es mayor en los niveles superiores de la carrera docente, los profesores con mayor mérito y más años de experiencia tienen más incentivos que los docentes en tramos inferiores de la carrera o con pocos años de experiencia. Por ejemplo, los docentes en el tramo inicial en el primer bienio sólo tienen un aumento de \$15.000 mensuales para una jornada de 44 horas por trabajar en un establecimiento con alta concentración de alumnos vulnerables, equivalente a un aumento de 1,6 por ciento, asignación que aumenta a cerca de \$60.000 al séptimo bienio y a \$120.000 al bienio 15, que corresponde a un aumento de 5 y 8 por ciento, respectivamente; mientras que en el tramo Experto la asignación en el séptimo bienio es de \$246.000, equivalente a un aumento de un 15 por ciento, y alcanza en el bienio 15 los \$490.000, que corresponden a un aumento de 21 por ciento (ver tabla 3).

El diseño de esta política tiene dos problemas que comprometen su efectividad. En primer lugar, los incentivos para trabajar en escuelas con alto índice de vulnerabilidad para los docentes de los primeros tres tramos de la carrera docente, especialmente

⁹ La asignación por tramo no es equivalente al perfil salarial de cada tramo de la carrera, pues este último incluye además de la asignación por tramo la asignación por reconocimiento profesional y la RBMN ajustada por la asignación de experiencia.

TABLA 3: Comparación de asignación por vulnerabilidad según tramos de la carrera docente (monto y proporción de la remuneración) (44 horas, pesos 2015)

Bienios/Tramos	Inicial	Temprano	Avanzado	Superior	Experto
1	\$15.000 / 1,6%				
3	\$29.999 / 3%	\$33.000 / 3,2%	\$51.150 / 4,8%		
5	\$44.999 / 4,1%	\$49.500 / 4,5%	\$76.725 / 6,6%	\$118.925 / 9,4%	
7	\$59.998 / 5,2%	\$66.000 / 5,6%	\$102.300 / 8,1%	\$158.567 / 11,3%	\$245.775 / 15,2%
15	\$119.997 / 8,2%	\$132.000 / 8,9%	\$204.600 / 12,2%	\$317.134 / 16,3%	\$491.550 / 20,6%

Fuente: Elaboración propia en base a información del proyecto de ley, Boletín N° 10.008-04.

en los primeros años, son demasiado bajos para atraer a docentes jóvenes y talentosos a los sectores vulnerables. Ello es especialmente preocupante, pues la evidencia indica que el tipo de establecimiento en el cual un docente inicia su carrera profesional determina el tipo de establecimiento en el cual seguirá desempeñándose.¹⁰ En segundo lugar, los incentivos para los tramos superiores de la carrera docente son efectivamente más atractivos, pero no es evidente que sean lo suficientemente atractivos para que los docentes decidan cambiar su lugar de trabajo, especialmente si ello implica un cambio de región, ciudad o pueblo.

3. Propuesta alternativa para hacer más atractiva la carrera docente

La principal estrategia del Gobierno para mejorar las remuneraciones de los docentes consiste en elevar de forma significativa las remuneraciones al inicio del ejercicio laboral y las horas de contrato. El problema de esta estrategia es que dificulta la dispersión salarial por el elevado costo que implica partir de un piso tan alto. Las remuneraciones en los primeros tramos de desarrollo de la carrera son muy atractivas, pues sobrepasan las remuneraciones

del percentil 50 de los profesionales universitarios, pero la dispersión salarial en estos tramos es baja, de manera que no hay incentivos para avanzar en la carrera profesional. Por otra parte, en los tramos superiores de la carrera docente se observa una mayor dispersión, pero ésta no logra alcanzar montos atractivos para atraer y retener a profesionales destacados, pues están considerablemente por debajo de las remuneraciones del percentil 75 de los profesionales universitarios.

Junto con este problema estructural en el diseño de las remuneraciones docentes encontramos dos problemas adicionales: 1) la asignación para los alumnos que realizan la inducción introduce una distorsión en la remuneración de los docentes principiantes y aumenta las ventajas de los beneficiados por la inducción en desmedro de quienes habiendo postulado no quedaron seleccionados; y 2) el bono por trabajar en establecimientos vulnerables no es atractivo para atraer a jóvenes talentosos a los sectores más desfavorecidos.

Para subsanar estos problemas se propone bajar las remuneraciones iniciales para así tener recursos suficientes que permitan una mayor dispersión salarial, tanto para retener a los docentes destacados en la profesión como para atraer a los docentes de buen desempeño a trabajar a los sectores más vulnerables. A continuación, se proponen 6 medidas que tienen por objeto subsanar las falencias antes mencionadas.

¹⁰ Ver Cabezas, V., "Factores Correlacionados con las Trayectorias Laborales de Docentes en Chile, con Especial Énfasis en sus Atributos Académicos", Proyecto FONIDE N° FS511082-2010.

i) Eliminar el bono a los jóvenes docentes beneficiados por el proceso de inducción

Si efectivamente los docentes que pasan por el proceso de inducción logran un mejor desempeño que quienes no tuvieron acceso a la inducción, entonces no se requiere un incentivo económico para motivar a los jóvenes docentes a postular al proceso de inducción. Si bien es verdad que quienes realicen el proceso de inducción deberán trabajar más horas que quienes no realicen dicho proceso, las horas extraordinarias de trabajo deberían repercutir de forma positiva en el desarrollo profesional del docente, trayendo con ello beneficios económicos futuros. Además, si se elimina el incentivo económico se asegura que quienes postulen a las mentorías lo hagan por un genuino interés y se soluciona la distorsión salarial que introduce este incentivo.

Eliminar la asignación de inducción para los jóvenes docentes significa un ahorro de aproximadamente \$8.100 millones anuales.

ii) Eliminar la bonificación de reconocimiento por mención

No existen buenos argumentos para hacer distinciones salariales entre docentes con mención y aquellos que no tienen mención, al menos no contamos con evidencia que muestre que los docentes con títulos con mención están mejor preparados que aquellos que no tienen mención. En la práctica, esta bonifi-

cación beneficia a todos los docentes de Enseñanza Media, que por definición sus títulos profesionales tienen mención, y a algunos docentes de Enseñanza Básica, cuyos programas han incluido una mención para así entregarles un título con mayor valor comercial, pero sin evidencia de que efectivamente agreguen valor. La eliminación de esta bonificación reduciría la brecha en los salarios de los docentes de Enseñanza Media con los de Enseñanza Básica y las educadoras de párvulos, y el ahorro que implicaría esta medida podría destinarse a aumentar la asignación por trabajar en escuelas con alta concentración de alumnos vulnerables. (Ver tabla 4.)

Eliminar la bonificación de reconocimiento por mención podría significar un ahorro de \$77.000 millones anuales, equivalente a 127 millones de dólares (valor dólar de 22 de mayo 2015 según información del Servicio de Impuestos Internos), si cerca de 83.900 docentes cumplen con las condiciones para obtenerla.

iii) Eliminar el incremento por experiencia de la remuneración del profesor principiante y congelar la remuneración del nivel Inicial en el bienio 2.

El salario del profesor principiante está en línea con la remuneración del percentil 50 de los otros profesionales universitarios, pero ésta debería decaer en el tiempo por debajo del percentil 50, dado que se espera que los profesores pasen al nivel Inicial después de 2 años de experiencia laboral. En este

TABLA 4: Propuesta de remuneración para docentes de Enseñanza Media (jornada 44 horas, pesos 2015)

Años de Experiencia	Docente Principiante	Nivel Inicial	Nivel Avanzado	Nivel Superior	Nivel Experto
0	\$ 797.398				
2	\$ 816.635	\$ 854.134			
6	\$854.540	\$929.538	\$ 982.415		
10	\$892.444	\$1.004.941	\$ 1.084.257	\$ 1.189.758	
14	\$930.349	\$ 1.080.345	\$ 1.186.099	\$ 1.326.767	\$ 1.544.787

TABLA 5: Nuevas remuneraciones para los perfiles Principiantes e Inicial (jornada 44 horas, pesos 2015)

Años de Experiencia	Docente Principiante E. Básica	Docente Principiante E. Media	Nivel Inicial E. Básica	Nivel Inicial E. Media
0	\$ 769.150	\$ 797.398		
2	\$ 769.150	\$ 797.398	\$ 824.931	\$ 854.134
6	\$ 769.150	\$ 797.398	\$ 898.454	\$ 929.538
8	-	-	\$ 898.454	\$ 929.538
10	-	-	\$ 898.454	\$ 929.538

sentido, sería recomendable fijar la remuneración de los docentes principiantes de Enseñanza Básica y Media en \$769.150 y \$797.398, respectivamente, para una jornada de 44 horas sin inducción, monto que no aumenta con la experiencia.

Además, debería congelarse el monto de la remuneración del nivel Inicial en el bienio 2, dado que la ley presupone que los docentes avancen al nivel Avanzado a los seis años de experiencia laboral. Ello permitiría además crear mayor dispersión salarial con el siguiente nivel del escalafón profesional. (Ver tabla 5.)

El ahorro que conlleva eliminar el incremento por experiencia para los docentes principiantes considerando que el promedio de horas contratadas es de 38 horas asciende a la suma de \$2.700 millones anuales.¹¹ El ahorro de congelar la remuneración del perfil Inicial en el bienio 2, considerando que ningún docente podrá permanecer en este nivel después de 10 años de experiencia laboral, es de \$6.000 millones anuales. Ambas medidas implican

¹¹ Para la estimación de este ahorro debimos calcular el número de docentes principiantes distribuidos por años de experiencia. Para ello consideramos la distribución actual de docentes por años de experiencia según las bases públicas del Ministerio de Educación para el año 2014 y supusimos que al segundo año de experiencia la mitad de los docentes avanza al nivel Inicial, al cuarto año de experiencia un 75 por ciento de los docentes en este nivel avanza al tramo Inicial y después de seis años de experiencia no permanece nadie en este nivel.

un ahorro aproximado de 9 mil millones de pesos anuales.

iv) Eliminar el tramo de desarrollo Temprano

El tramo de desarrollo profesional Temprano no se justifica ni desde un punto de vista económico (la diferencia con el tramo Inicial es mínima) ni desde los años que exige para pasar al siguiente tramo (quienes no lograron acceder al tramo Avanzado deben esperar 4 años en este nivel de desarrollo, los mismos años que los docentes que se encuentran en el nivel Inicial), complejizando la carrera docente sin beneficio aparente alguno. Eliminar este tramo significaría simplificar la carrera docente y un ahorro de recursos, que podrían inyectarse en los primeros años de los tramos Avanzado, Superior y Experto para hacerlos más atractivos.

Si un 8,3 por ciento de los docentes se encuentran en el tramo Temprano y se traspasan al nivel Inicial distribuidos en los 15 bienios, entonces eliminar este tramo implicaría un ahorro estimado de \$2.200 millones anuales. Ahora bien, si consideramos la distribución estimada por el Ministerio de Educación¹², a saber, que en régimen un 10 por ciento de los docentes se encuentran en el tramo de desarro-

¹² Ver documento del Ministerio de Educación "Estimación del Costo en Régimen de Carrera Docente", 27/04/2015, accesible en la página: <http://www.camara.cl/pdf.aspx?prmid=31847&prmtipo=documentocomision>

llo temprano y si multiplicamos este número por la diferencia de salario entre el promedio simple del nivel Temprano e Inicial obtenemos un ahorro aproximado de \$3.340 millones anuales.

v) Aumentar la remuneración en los primeros años de los tramos Avanzado, Superior y Experto

Los recursos que se ahorrarían con la eliminación de la Bonificación por Reconocimiento de Mención y del incremento por experiencia para los docentes principiantes y en el nivel Inicial podrían utilizarse para elevar las remuneraciones iniciales de los tramos Avanzado, Superior y Experto, de manera que puedan ser más atractivas para atraer a jóvenes talentosos a la carrera docente y retener a los mejores profesores en el aula. Para ello se podría igualar la remuneración promedio del nivel Avanzado a la remuneración que percibe el percentil 60 de los profesionales universitarios y la del nivel Experto a la remuneración que percibe el percentil 75 de los profesionales universitarios. La remuneración del nivel Superior podría estar en la mitad entre el nivel Avanzado y Experto.

Esta modificación implica aumentar el monto del primer año de la asignación por tramo de desarrollo profesional para los escalafones antes mencionados y cambiar la tasa de crecimiento de dicha asignación.

La remuneración total (RBMN + BRP + Asignación por tramo) del nivel Avanzado al tercer bienio para los docentes de Enseñanza Media sería aproximadamente de \$1.048.294 mensuales (cerca de \$10.000 menos para los docentes de Enseñanza

Media con mención, pero cerca de \$66.000 más para las educadoras de párvulos y de Enseñanza Básica sin mención), la del nivel superior al quinto bienio para Enseñanza Media sería de \$1.357.919 al mes y la del nivel experto al séptimo bienio sería de \$1.708.749 (cerca de \$90.000 mensuales más para los docentes de Enseñanza Media con mención y \$164.000 mensuales más para las educadoras de párvulos y docentes de Enseñanza Básica, respectivamente), como puede apreciarse en la tabla 6. Si se aplican las medidas antes mencionadas, los

TABLA 6: Propuesta de nuevos perfiles salariales (44 horas, pesos 2015)

Años	Nivel Avanzado E.B.	Nivel Avanzado E. M	Nivel Superior E. B.	Nivel Superior E.M.	Nivel Experto E. B.	Nivel Experto E. M.
0						
2						
6	\$1.017.210	\$ 1.048.294				
10	\$1.134.092	\$ 1.167.058	\$1.324.953	\$ 1.357.919		
14	\$1.192.542	\$ 1.263.389	\$1.451.222	\$ 1.486.069	\$1.673.901	\$ 1.708.749

montos por bienio de los tramos de desarrollo Avanzado, Experto y Superior serían los siguientes:

TABLA 7: Nueva asignación por tramos de desarrollo para los niveles Avanzado, Superior y Experto (44 horas, pesos 2015)

Bienios	Avanzado	Superior	Experto
3	\$193.754		
4	\$236.988		
5	\$274.613	\$465.474	
6	\$306.631	\$513.169	
7	\$333.040	\$555.720	\$778.399
8	\$353.841	\$593.128	\$832.414
9	\$369.034	\$625.392	\$881.751
10	\$378.618	\$652.514	\$926.410
11	\$382.595	\$674.493	\$966.391
12	\$382.259	\$691.328	\$1.001.694
13	\$382.259	\$703.021	\$1.032.319
14	\$382.259	\$709.570	\$1.058.266
15	\$382.259	\$711.203	\$1.079.534

Estos nuevos montos en la asignación por tramo de desarrollo implicarían modificar la tasa de crecimiento de dichas asignaciones. Los nuevos factores de crecimiento de los montos de la asignación por tramo serían los siguientes:

TABLA 8: Factores de crecimiento para la asignación por tramo de desarrollo de los niveles Avanzado, Superior y Experto

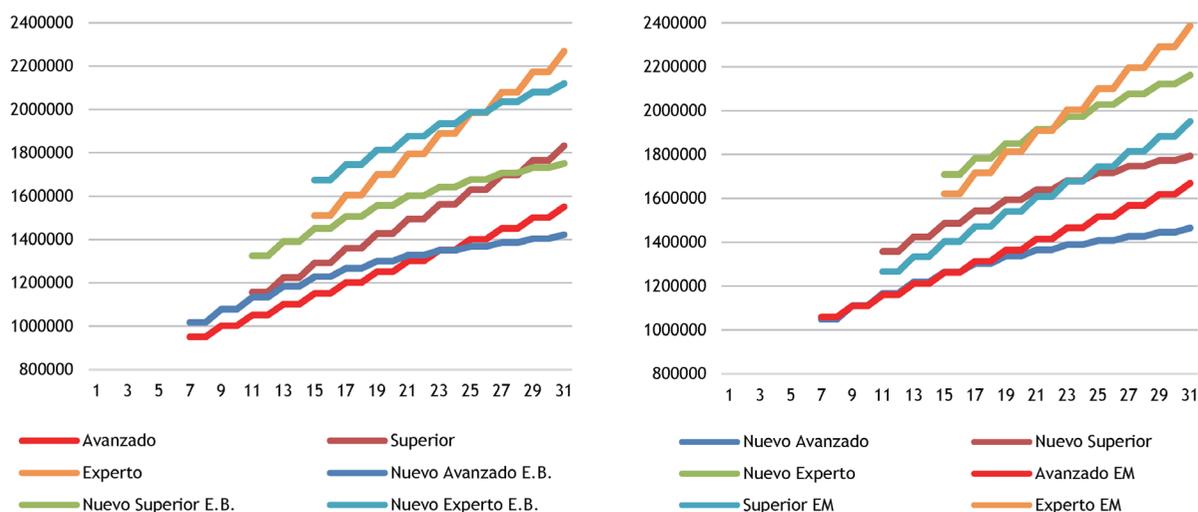
Bienios	Avanzado	Superior	Experto
4	22%		
5	16%		
6	12%	10%	
7	9%	8%	
8	6%	7%	7%
9	4%	5%	6%
10	3%	4%	5%
11	1%	3%	4%
12	0	2%	4%
13	0	1%	3%
14	0	0,9%	3%
15	0	0,2%	2%

Los nuevos perfiles salariales para los tramos de desarrollo Avanzado, Superior y Experto serían al comienzo considerablemente más atractivos que las remuneraciones propuestas por el Ministerio de

Educación para las educadoras de párvulos y los docentes de Enseñanza Básica, pero su factor de crecimiento iría disminuyendo con el tiempo, quedando el salario al final de la carrera por debajo del salario propuesto por el Gobierno. Para los docentes de Enseñanza Media los nuevos perfiles salariales siguen siendo más atractivos que los del Gobierno durante los primeros años, pero cerca de los 20 años de experiencia las remuneraciones se igualan para luego ser menos atractivas que las aquí propuestas. Esta alternativa tiene la ventaja de hacer más atractivos los salarios al inicio y de estar en línea con el crecimiento de las remuneraciones que se observan en el mercado laboral (ver gráfico 13 y 14).

El aumento de las remuneraciones del nivel Avanzado, Superior y Experto conlleva un aumento del costo del proyecto. Si consideramos la distribución en régimen propuesta por el Gobierno para los tramos de desarrollo Avanzado, Superior y Experto (50, 20 y 15 por ciento, respectivamente) y lo multiplicamos por la diferencias promedio entre los perfiles aquí propuestos (percentil 60, $p_{60}+p_{75}/2$ y percentil 75) y los perfiles del Gobierno modificados con las medidas anteriores, el costo de esta medida ascen-

GRÁFICOS 13 Y 14: Nuevos perfiles salariales en comparación con los perfiles salariales propuestos por el Gobierno para Enseñanza Básica y Media



Fuente: Elaboración propia en base al proyecto de ley, boletín N° 10.008-04, y CASEN 2013.

dería aproximadamente a \$71.000 millones anuales, equivalente a \$117 millones de dólares. Estas estimaciones pueden variar según cómo se distribuyan los docentes por años de experiencia.

vi) Corregir la bonificación para trabajar en escuelas vulnerables

La propuesta del Gobierno bonifica a todos los docentes que trabajan en establecimientos con alta concentración de alumnos vulnerables con excepción de los docentes principiantes, de manera que esta bonificación no es un incentivo para atraer a los mejores, sino una compensación económica por el mayor trabajo que implica desempeñarse en contextos de alta vulnerabilidad. Los montos de la bonificación son mayor en los tramos de desarrollo más altos y excesivamente bajos en los tramos inferiores. Esto es un claro desincentivo para que jóvenes talentosos entren a trabajar a establecimientos con alto porcentaje de alumnos vulnerables y no es evidente que los incentivos en los tramos superiores de la carrera sean suficientes para lograr que los profesores abandonen sus comunidades educativas para ir a trabajar a zonas geográficamente aisladas o de alta vulnerabilidad.

Para atraer a docentes talentosos a sectores vulnerables, deberían crearse incentivos atractivos, pero sólo para quienes demuestren mérito suficiente. Para ello es necesario aumentar el monto del incentivo, por ejemplo, el equivalente al 40 por ciento del sueldo del profesor (considerando RBMN, asignación por experiencia, BRP y Asignación por tramo), y poner exigencias que tengan relación con calidad. Por ejemplo, los docentes en el nivel de desarrollo Inicial que hayan obtenido las calificaciones necesarias en el portafolio y en la prueba de conocimientos disciplinarias para acceder al nivel Avanzado, Superior o Experto, así como los docentes del nivel Avanzado que hayan obtenido las calificaciones necesarias en estos instrumentos para acceder al nivel

Superior y Experto podrán recibir la bonificación por trabajar en establecimientos con alta concentración de alumnos vulnerables, así como también todos los docentes en el nivel Superior y Experto que se encuentren desempeñándose en escuelas con alto índice de vulnerabilidad.

En la siguiente tabla se pueden comparar la importante diferencia en los montos de los bonos propuestos con los de la propuesta del Gobierno. Si bien este significativo aumento en el monto de los bonos implica más recursos, la reducción del universo de docentes que recibiría dichos bonos en comparación con la propuesta del Gobierno (47.778 versus 79.927 docentes), donde todos recibirían el bono, hace que el mayor gasto se acote.

El costo estimado de esta medida asciende a los \$144 mil millones anuales, equivalente a 237 millones de dólares. Para estimar el costo de esta medida se calculó primero el costo de la propuesta del Gobierno. Para ello se estimó que el 40 por ciento de los docentes trabaja en establecimientos con concentración de alumnos vulnerables, equivalente a 79.927 docentes, los que se distribuyen de forma homogénea entre los cinco tramos de desarrollo que propone el Gobierno considerando la distribución en régimen de docentes por tramo del Ministerio de Educación (5 por ciento en el nivel Inicial, 10 por ciento en Temprano, 50 por ciento en Avanzado, 20 por ciento en Superior y 15 por ciento en Experto). Se multiplicó el número de docentes por tramo por el monto promedio de la asignación por vulnerabilidad para cada tramo proporcional al promedio de horas contratadas (38 horas). El costo estimado de la propuesta de Gobierno es de \$229 millones de dólares anuales. En segundo lugar, se calculó el costo de nuestra propuesta. Para ello se supuso, considerando la distribución en régimen de docentes por tramo de desarrollo del Ministerio de Educación, que el 40 por ciento de los docentes en los tramos de desarrollo Superior y Experto trabaja en escuelas con alta concentración de alumnos vulnerables, y

TABLA 9: Comparación de la bonificación por ejercicio docente en escuelas con alta concentración de alumnos vulnerables (44 horas, pesos 2015)

	Inicial E.B. (2 años)	Inicial E.M.	Temprano (6 años)	Avanzado E.B. (6 años)	Avanzado E.M.	Superior E. B. (10 años)	Superior E.M.	Experto E. B. (14 años)	Experto E.M.
Propuesta	\$329.972	\$341.654	-	\$406.884	\$419.318	\$529.981	\$543.168	\$669.560	\$683.450
Gobierno	\$15.000	\$15.000	\$33.000	\$51.150	\$51.150	\$118.925	\$118.925	\$245.775	\$245.775

el 16 por ciento de los docentes en el nivel Inicial y Avanzado trabaja en escuelas vulnerables y obtuvo altas calificaciones en el portafolio y prueba de conocimientos disciplinarios. Se multiplicó el número de docentes del tramo Inicial y Avanzado por el monto promedio de los primeros cuatro años de la asignación por vulnerabilidad para cada uno de estos tramos según el nivel de enseñanza (Básica o Media) proporcional al promedio de horas contratadas. A ello se debe sumar la multiplicación del número de docentes para los tramos Superior y Experto con el monto promedio de la asignación por vulnerabilidad para cada tramo proporcional al promedio de horas contratadas. El costo total de nuestra propuesta es de \$282 mil millones, equi-

valente a \$466 millones de dólares. El costo neto de esta propuesta es de aproximadamente \$144 mil millones anuales, equivalente a \$237 millones de dólares anuales. Este monto puede variar en la medida que cambie la distribución de docentes por tramo de desarrollo que trabajan en establecimientos vulnerables.

vii) Costo total de la propuesta

Esta propuesta tiene un costo estimado adicional a la propuesta del Gobierno de \$123 mil millones anuales, equivalente a \$203 millones de dólares. En la tabla 10 se pueden observar los costos desglosados por ítem.

TABLA 10: Costo de la propuesta

Ítem	Ahorro Pesos (2015)	Dólares (2015)	Gasto Pesos (2015)	Gasto Dólares (2015)
Eliminar bono de inducción	\$8.100.000.000	US\$13.400.000		
Eliminar Bonificación por mención	\$ 77.000.000.000	US\$127.000.000		
Eliminar el incremento por experiencia para docentes principiantes	\$2.700.000.000	US\$4.500.000		
Congelar el incremento por experiencia en el bienio 2 para el perfil Inicial	\$ 6.000.000.000	US\$10.000.000		
Eliminar el tramo Temprano	\$3.340.000.000	US\$5.500.000		
Aumento remuneración inicial de los tramos Avanzado, Superior y Experto			\$76.000.000.000	US\$126.000.000
Aumento de la asignación por trabajar en escuelas con alta concentración de alumnos vulnerables			\$144.000.000.000	US\$237.000.000
Total	\$97.140.000.000	US\$160.400.000	\$220.000.000.000	US\$363.000.000