

## Postura institucional:

Para lograr un sistema de selección de docentes que promueva la calidad educativa debe atraerse y contratarse a los mejores candidatos.

### Formas de contratación de docentes

La contratación de docentes en el sistema educativo del sector público se puede hacer bajo el renglón presupuestario 011 (puestos permanentes) y bajo el renglón 021 (por contrato temporal). En la actualidad existen alrededor de 125 mil docentes contratados en el renglón 011 y 30 mil en el 021, es decir, el 19% de los docentes pertenecen a este último tipo de contratación. A continuación se hace un análisis del proceso de contratación de los maestros en puestos permanentes.

### El sistema para seleccionar y contratar a los mejores docentes es vulnerable

A los maestros contratados en el renglón 011 se les realiza una prueba diagnóstica a la que se le asigna un puntaje dentro de los criterios de oposición.

El proceso de oposición para plazas 011 se hace a través de los jurados de oposición, a nivel nacional, departamental y municipal (este último se integra con dos personas nombradas por el sector magisterial; dos personas del MINEDUC y un padre de familia). Los criterios de oposición para plazas han sido modificados en diversas ocasiones, entre el 2005 al 2013. Es de resaltar que en 2008 y 2009 se emitieron 5 distintos acuerdos ministeriales que modificaban los criterios de oposición a fin de facilitar el acceso a grupos de docentes en determinadas convocatorias. Se eliminó la importancia del resultado de la prueba diagnóstica y se dejó únicamente hacerla como requisito. Si éste se cumplía, se asignaban los 10 puntos, sin importar el resultado de la prueba.

La actual normativa reincorpora la ponderación del resultado de la prueba diagnóstica, otorgándole hasta 15 puntos del total. El Acuerdo Ministerial 2575-2013 recientemente incorporó una calificación mínima de 60 puntos para que el aspirante pueda ser considerado dentro de la nómina de elegibles, lo cual es un paso positivo.

La variabilidad en la ponderación de los criterios de oposición constituye la principal amenaza a la efectividad del sistema. En distintos momentos se ha modificado la ponderación con propósitos específicos. La mayor modificación en el puntaje fue en los "Méritos en el servicio docente y proyección social", que en el año 2009 llegó a ser de 50 puntos del total, habiéndose duplicado el puntaje. Este es un criterio vulnerable a recomendaciones provenientes de actores políticos, gremiales o sectoriales, y califica actividades difíciles de evaluar de manera objetiva.

Los Jurados Municipales de Oposición pueden verse influidos por intereses personales o sectoriales, debido a su conformación y al mecanismo de operación. Además, la ponderación de los puntajes asignados a cada criterio no permite identificar plenamente las capacidades y destrezas con que cuenta el docente para su trabajo en el aula.

### CIEN propone:

Lograr un sistema competitivo y estable para la selección y contratación de maestros. Es importante que los criterios para seleccionar a los docentes no sean tan subjetivos sino se establezca un sistema que ponga énfasis en las competencias y capacidades del maestro, con el fin de contratar a los más destacados.

Fortalecer los Jurados Municipales de Oposición, asegurando que las personas que los integran tengan las capacidades técnicas que faciliten la calificación de expedientes, darle al jurado instrumentos técnicos para elegir al mejor candidato al puesto y mejorar la transparencia del proceso haciendo públicos los resultados de cada etapa.

Mejorar las convocatorias de oposición a fin de introducir criterios que permitan medir las capacidades pedagógicas para el trabajo en el aula. También se puede estudiar la incorporación de otros mecanismos de evaluación como entrevistas a los candidatos, y pruebas psicopedagógicas, entre otros.