

TRABAJADORES PÚBLICOS DE LA EDUCACIÓN

FACTOR CLAVE PARA UNA EDUCACIÓN
GRATUITA, INCLUSIVA, EQUITATIVA
Y DE CALIDAD HACIA EL 2030



Federación Nacional
de Trabajadores Públicos
de la Educación



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Con el apoyo de la
**Oficina de
Santiago**

Créditos

El presente documento es una compilación de notas de trabajo desarrollados entre la Línea de Actores Sociales E2030 de la OREALC/UNESCO y la Federación Nacional de Trabajadores Públicos de la Educación

ÍNDICE

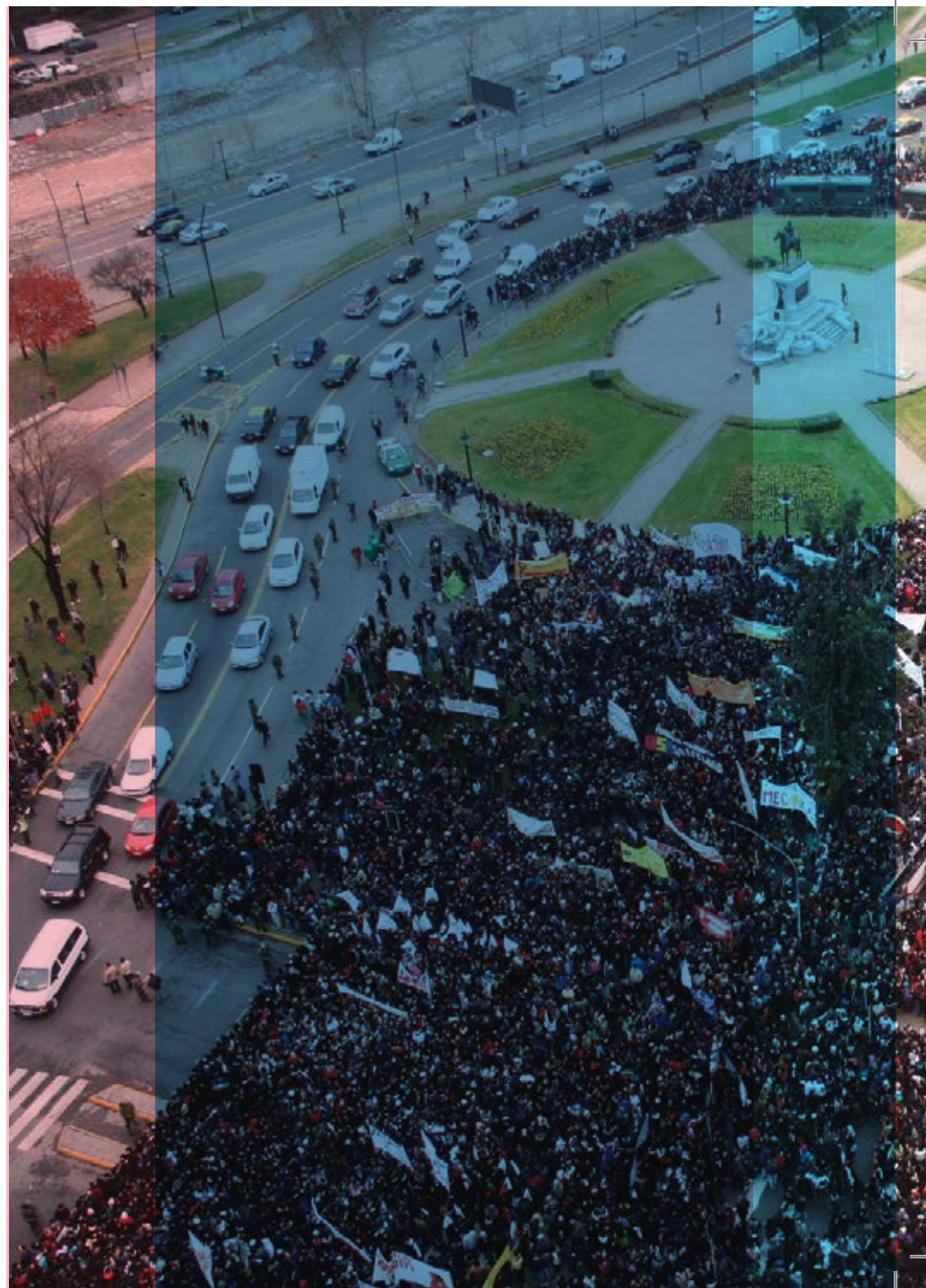
Presentación	4	Posicionamiento Comisión Educación ANEF: la educación como bien público	14
Comisión Educación Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF).....	7	Las y los trabajadores de la Educación en Chile	18
Federación Nacional de Trabajadores Públicos de la educación (FENAEDUP).....	8	Lecturas comunes	22
El sector público educativo: factor clave en el derecho a la educación hacia el 2030	11	Interrogantes colectivas	24

PRESENTACIÓN

La escasa información sobre la administración pública de los servicios educativos es un desafío a superar cuando el conjunto de reformas que atraviesa la región están dirigidas a fortalecer el rol estatal en la garantía del derecho. Más aún, son reducidos los sistemas de información nacional que diagnostiquen la realidad de las y los trabajadores públicos de la educación, como las fuentes a escala regional que permitan una comparabilidad de esta realidad¹.

La poca información que pueda ser recolectada indica no sólo que es una temática desatendida sino enseña además que las y los trabajadores públicos de la educación no serían considerados, con la fuerza suficiente, como un “factor educacional” en el debate.

Este material corresponde a una compilación de notas elaboradas en distintos espacios de trabajo colaborativo entre la OREALC/UNESCO Santiago, la Federación Nacional de Trabajadores Públicos de la





Educación y la Comisión de Educación de la ANEF entre junio de 2015 y enero de 2016.

El presente documento hace parte de una serie de contribuciones al debate sobre las necesarias transformaciones educativas en Chile y América Latina y el Caribe.

Uno de sus puntos claves, y lo han afirmado los gobiernos en el Marco de Acción de la Nueva Agenda E2030, es el fortalecimiento de la educación como bien público, un derecho humano fundamental y habilitador de otros derechos.

Dentro de este desafío el rol de las y los trabajadores de la administración pública de la educación es y será un factor clave.

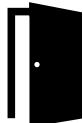
¹ En el caso chileno se encuentra sólo evidencia relativa a tipo de gasto por servicio y la calidad jurídica del personal que se aloja en la Dirección de Presupuesto, en el Ministerio del Trabajo datos generales sobre la administración pública, en la Dirección del Trabajo información sobre el total de asociaciones, en el Ministerio de Educación muy indirectamente a través de personal no docente y administrativo y en el Instituto Nacional de Estadística como ítem sin distinguir dentro del sector público. A nivel regional se cuenta con el Instituto de Estadísticas de la UNESCO que lo aborda desde el gasto educativo, similar caso la CEPAL desde las finanzas del sector público, estudios del BID sobre empleo estatal y la OIT desde la sindicalización de la administración pública.

¿Qué transformaciones se requieren de las instituciones públicas para facilitar la formulación y la integración de políticas de la Agenda ODS2030?



Asegurar que las decisiones sean justas, inclusivas, participativas, y respondan a las necesidades reales de la gente y entrañen rendición de cuentas a todos los niveles.

Mejorar la interacción y la comunicación entre los gobiernos y los actores sociales por medios como el acceso a la información, el gobierno abierto y las soluciones electrónicas y móviles.



Fortalecer la confianza de los ciudadanos en la administración pública haciendo esfuerzos mayores y específicos por prevenir, denunciar y combatir la corrupción.

Fomentar el liderazgo transformador y mejorar las competencias pertinentes de los funcionarios públicos.



(Texto ajustado del Informe del Comité de Expertos en Administración Pública, 15º período de sesiones, 18 a 22 de abril de 2016, E/C.16/2016/1, Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, 19 de enero de 2016)



Comisión Educación Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)

Desde hace tiempo los trabajadores de los servicios del sistema educativo del Estado, observábamos y experimentábamos los crecientes problemas de la educación. El análisis de la realidad nos llevó a orientar nuestra labor no solamente a la búsqueda de beneficios para nuestros funcionarios, también comprendimos que debemos sumar fuerzas para transformar la educación de un bien de consumo a un derecho para todos los ciudadanos.

De este modo convenimos en constituirnos en un actor que se piensa a sí mismo como un factor educativo determinante en las transformaciones que el país re-

quiere, lo cual hasta el momento había sido omitido del debate. Rara vez se ha considerado la voz de los funcionarios que implementan tales políticas, que conocen por experiencia propia lo que sucede en las escuelas y liceos del país.

En consecuencia, a través de esta Comisión de Educación de la ANEF participaremos activamente en las discusiones que afectan a nuestro sector, toda vez que, con audacia, autonomía y determinación, defenderemos los derechos de nuestros trabajadores, pero también los derechos sociales de la ciudadanía en general.

Federación Nacional de Trabajadores Públicos de la Educación (FENAEDUP)

Desde su fundación el 15 de enero de 2015, la Federación Nacional de Trabajadores Públicos de la Educación FENAEDUP, ha desarrollado un trabajo continuo orientado, entre otras cosas, a investigar la situación laboral actual de nuestros trabajadores afiliados, como la situación del sector público de la Educación, toda vez que nos encontramos en un momento histórico de cambios y reformas cuya implementación sin duda va a influir en el desarrollo de nuestras funciones y en la forma en como el Estado se relaciona con la comunidad educativa.

Estamos convencidos que los trabajadores públicos de la educación juegan un rol fundamental en la construcción de la educación pública de nuestro país, por cuanto la voz de estos debiera ser considerada e incluida en las reformas al sector. En este contexto, nuestra Fede-

ración ha desplegado sus esfuerzos en manifestar a la autoridad sectorial nuestras inquietudes en lo que respecta a la precarización del empleo, la desarticulación del aparato estatal y externalización de los servicios públicos.

Lo central de esto, es repensar nuestro sistema de empleo público y terminar con las nefastas consecuencias del actual sistema de contratación anual, con libre despido, derivando en pérdida de capital humano avanzado por razones políticas, inexistencia de carrera funcionaria, pérdida de la inversión en capacitación, desprestigio de la función pública y condiciones de trabajo precarias.

Dado lo anterior, nos parece relevante priorizar el fortalecimiento de la estructura del Estado para promover una nueva institucionalidad para la educación





pública. Contamos con la experiencia y el conocimiento, conocemos a los actores comunitarios y disponemos de capacidades instaladas que no podemos desaprovechar. Si queremos renovar y fortalecer la escuela pública chilena, resulta ineludible renovar y fortalecer las instituciones del Estado llamadas a cumplir esa función.





El sector público educativo: factor clave en el Derecho a la Educación hacia el 2030

Notas de Trabajo presentadas en la Asamblea Nacional de Delegados de la FENAEDUP realizada el 14 de septiembre de 2015, elaboradas entre la Mesa de Presidentes de FENAEDUP y la Coordinación de Actores Sociales E2030 de la OREALC/UNESCO Santiago.

La pobreza permanente en la región y la desigualdad estructural prevaeciente en ella, hacen de contexto de la institucionalidad pública en general y las instituciones de educación en particular. Estas últimas además están cruzadas por una serie de cambios de alta complejidad sucedidos en los servicios escolares del Estado en las últimas tres décadas. Quizás las más relevantes son:

- Una descentralización de la institucionalidad educativa sesgada por expectativas de eficiencia y ajuste fiscal y no tanto por participación y proximidad.
- La creciente presencia privada en la oferta escolar, tanto en la provisión de matrículas como su participación en funciones externalizadas por la administración central.

- Una debilidad de las trayectorias profesionales de las y los trabajadores de los servicios educativos del Estado provocado por flexibilización laboral².

Este escenario de fragilización de la administración pública de los sistemas educativos de América Latina y el Caribe es un desafío crucial a superar, en especial cuando las agendas regionales y mundiales de educación están dirigidas al fortalecimiento de la educación como derecho humano fundamental y un bien común de primera responsabilidad de los Estados y gobiernos.

² Ver: Braslavsky, C. *Necesidades y respuestas en la formación para la gestión y las políticas educativas en América latina: tendencias y construcción de estrategias compartidas*, en Braslavsky, C. y Acosta, F. (org).2001. *El estado de la enseñanza de la formación en gestión y política educativa en América latina*. UNESCO: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.

Si las reformas de muchos países apuntan a modificaciones en esta dirección asignando un nuevo papel al Estado en educación, necesariamente se requerirá del desarrollo de un nuevo perfil para los funcionarios públicos³. Esta consideración, en ocasiones desatendida, resulta de especial relevancia cuando muchas de las reformas actuales no apuntan sólo a la expansión de la cobertura, sino en muchos países buscan un cambio en otra escala: de prestar servicios a transferir derechos.

La experiencia enseña que las transformaciones en la estructura y el funcionamiento del Estado exigen cambios igualmente profundos en las modalidades de formación de los especialistas y responsables de las políticas públicas⁴. Hoy las capacidades de los servicios y de los trabajadores y trabajadoras de los mismos aparecen como un factor educacional clave para garantizar el derecho a una educación equitativa, inclusiva y de calidad; los procesos de transformación en marcha intentan atender las nuevas demandas de calidad y cualificación pero,

paradójicamente, las reformas educativas encaradas requieren, ellas mismas, de recursos humanos altamente calificados para poder alcanzar con éxito las metas previstas⁵.

Cobra centralidad entonces una construcción democrática de nuevos perfiles profesionales de los funcionarios públicos de la educación para un nuevo modo de ejercicio de la política educativa, una reconceptualización colectiva y abierta del perfil y los roles y las funciones del personal dedicado al gobierno de la educación⁶.

³ Tiramonti, G. Orientaciones para la formación de funcionarios públicos en el área de educación, en IPEE-UNESCO Buenos Aires. 1998. La formación de recursos humanos para la gestión educativa en América Latina, Informe del foro realizado en el IPEE-Buenos Aires Argentina 11 y 12 de noviembre de 1998. UNESCO: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación

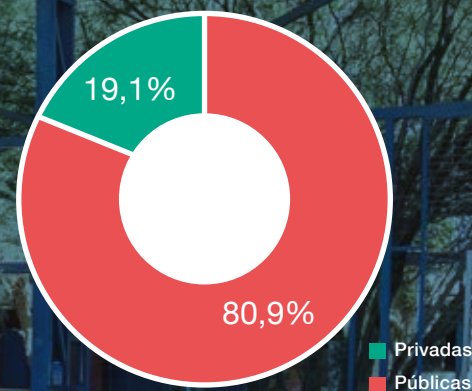
⁴ Ver: Tedesco, J.C., Prólogo, en Braslavsky, C. y Acosta, F. (org).2001. El estado de la enseñanza de la formación en gestión y política educativa en América latina. UNESCO: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación

⁵ Ver: Braslavsky, C. y Acosta, F. (org).2001. El estado de la enseñanza de la formación en gestión y política educativa en América latina. UNESCO: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación

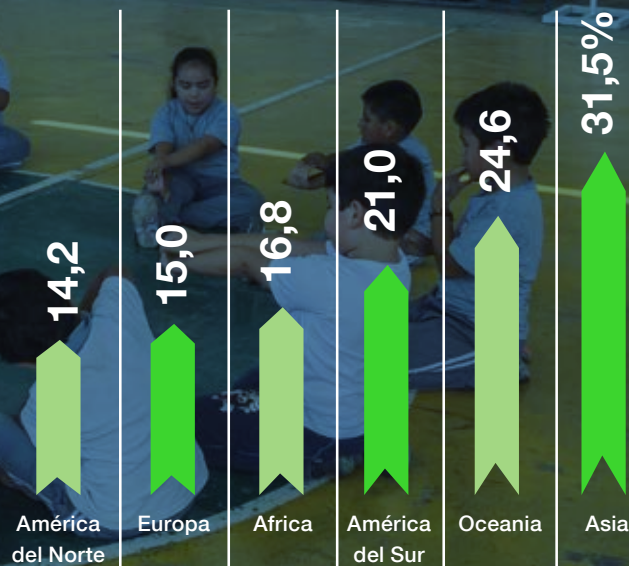
⁶ IPEE-UNESCO Buenos Aires. 2000. Competencias para la profesionalización de la gestión educativa. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de la transformación educativa. UNESCO: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.



Presencia de oferta privada en el mundo, año 2013



Porcentaje de matrículas privadas por región, año 2013.



Fuente: Centro de Datos UIS-UNESCO

Posicionamiento FENAEDUP: En defensa de la educación como bien público

Documento de sistematización elaborado a partir del trabajo colectivo desarrollado durante el Lanzamiento de la Comisión de Educación de la ANEF el 5 de enero de 2016, organizado por la FENAEDUP con apoyo de la OREALC/UNESCO.

Identificamos que una parte importante de la acción educativa del Estado está en manos de actores privados. Provisión de matrículas, alimentación, producción y elaboración de textos escolares, asesorías técnicas, supervisiones, preuniversitarios, los servicios de tecnologías de la información, los procesos de evaluación, formación docente, entre otros.

Observamos no sólo una rotación de roles y funciones sino además la introducción de un paradigma propio de una concepción economicista y utilitaria de la educación y por ello la planificación tecnocrática como fuente exclusiva de reflexión educativa obviando otros factores, otros saberes, otras realidades. Así las ideas de la competencia y gerenciamiento se han superpuesto a la

colaboración, la gestión democrática y la producción colectiva de aprendizajes pertinentes y relevantes.

Reconocemos el aporte que puedan hacer actores privados, comunitarios y de la sociedad civil, en el acceso a la educación, pero eso no implica que el Estado eluda su obligatoriedad como primer garante, ni menos que la educación sea parte de un negocio.

Consideramos que las formas lucrativas de la privatización son regresivas para la garantía del derecho a la educación en tanto hace de la educación un bien de consumo, de mercado.

Evidenciamos que esta tendencia en las últimas décadas ha provocado debi-





litamiento de la idea de lo público y por cual de la democracia. De forma específica está generando efectos negativos en las y los estudiantes (deterioro de la calidad, segregación, falta de transparencia, entre otros) pero también cambios en la misma estructura de los servicios educativos estatales (precarización de servicios públicos por la transferencia y tercerización de recursos y la reducción del control de la gestión educativa por la excesiva externalización de acciones) y, por todo lo anterior la atomización y fragmentación del sector público de la educación dificultando un sistema educativo articulado nacional.

Queremos pasar de una política educativa que se diseña de arriba hacia abajo, a un proyecto educativo nacional que nazca

desde abajo y llegue hasta la institucionalidad política. Educación pública como derecho, gratuita y sin lucro, universal e inclusiva, de calidad y con la participación real de todos y todas

Pensamos un protagonismo estatal y ciudadano para fortalecer la educación como bien común, inspirado en el enfoque de derecho de la educación y al mismo tiempo la experiencia pedagógica de los pueblos.

Buscamos un nuevo paradigma de educación para el siglo XXI inspirado en la solidaridad, el pensamiento crítico y que reconozca las nuevas formas de aprendizajes.


Apostamos por fortalecer los organismos públicos que son parte del sistema educativo, en la medida que dejan capacidades instaladas, aseguran un control directo, tienen responsabilidades administrativas,

y devuelvan al Estado y sus servicios el contacto con la ciudadanía.

Vemos necesario repensar el diseño de las políticas educativas considerando la realidad territorial, respetando la identidad local, su cultura, los saberes informales, sus espacios no formales de aprendizaje, y sobre todo sus organizaciones.

Superar la mercantilización en y de la educación es una tarea aún pendiente que tardará años en revertir su gran peso dentro del sistema educativo pero se requieren acciones decididas y audaces para impulsar tal transformación. Queda en agenda: revisar en profundidad el principio de subsidiariedad, modificar la igualdad de trato entre instituciones públicas y privadas, modificar el sistema de financiamiento individual y a la oferta, que cese la subvención pública a ganancias privadas; en definitiva, terminar de forma real y concreta con el negocio educativo.





“nos comprometemos a fortalecer la educación pública como garantía para la construcción de la democracia y el derecho a la educación. Los gobiernos permanecen como los garantes de derechos y custodios de la eficiencia, equidad, la gestión y financiamiento sustentables para la educación y las escuelas”.

Declaración de Lima, 2014, UNESCO.

Las y los Trabajadores de la Educación en Chile

Documento de Trabajo elaborado a partir del intercambio técnico entre la Mesa de Presidentes de la FENAEDUP y la Coordinación de Actores Sociales E2030 de la OREALC/UNESCO Santiago entre los meses de junio y septiembre de 2015.

Según información de la Dirección de Presupuesto (DIPRES) en el año 2005 el total de personal del Gobierno Central era de 167.153 funcionarios, de los cuales 11.574 correspondían al Ministerio de Educación (MINEDUC) representando un 6,9% del total. En el año 2014 se creció en valores absolutos a 227.869 funcionarios, de los cuales 17 mil son del MINEDUC llegando al 7,7% de participación. Se aumentó en más de 5 mil trabajadores en menos de una década equivalente a un crecimiento de un 51,7%.

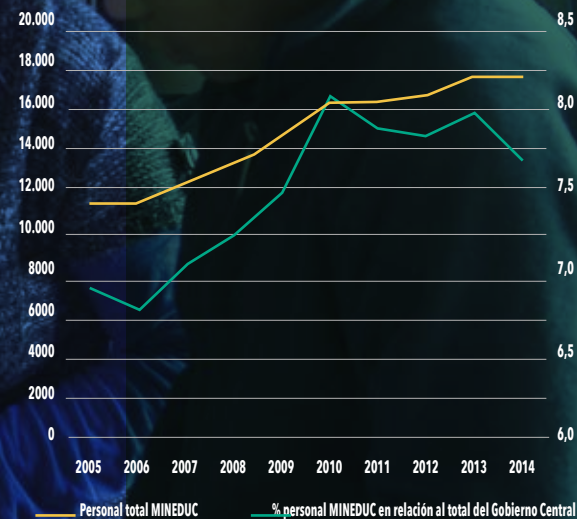
Sin embargo, se observa que este ascenso de las y los trabajadores del sector público de la educación ha sido conducido principalmente por el peso de la expansión del personal docente

y no docente de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) con más de 4 mil nuevos trabajadores/as. El resto de los servicios a pesar de la alta demanda ciudadana por hacer más y mejor no ha aumentado de forma significativa su planta de técnicos y profesionales.

En la estructura general la Subsecretaría de Educación representa el 19% del total del personal del MINEDUC, Superintendencia de Educación el 3,1%, la Agencia de Calidad de la Educación el 0,9%, la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) el 1%, Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB) el 3,6% y la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) el 62,6%.



**AUNQUE HAN AUMENTADO SUS FUNCIONES
EXISTE UN LEVE CRECIMIENTO DEL PERSONAL
MINEDUC COMO PORCENTAJE DEL TOTAL DE
TRABAJADORES/AS EN EL GOBIERNO CENTRAL**



Personal total por Servicio de MINEDUC

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Subsecretaría de Educación	3.256	3.192	3.497	3.561	3.740	3.832	3.618	3.661	3.393	3.332
Superintendencia de Educación	-	-	-	-	-	-	-	-	486	548
Agencia de Calidad de la Educación	-	-	-	-	-	-	-	-	122	156
Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica	141	165	169	171	173	170	163	174	159	171
Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	413	443	490	523	527	526	584	615	635	627
Junta Nacional de Jardines Infantiles	6.739	6.735	7.184	7.955	8.936	10.488	10.542	10.887	11.154	11.000
MINSITERIO DE EDUCACIÓN	11.574	11.669	12.544	13.507	14.762	16.441	16.398	16.902	17.624	17.558
TOTAL GOBIERNO CENTRAL	167.153	172.017	178.129	187.052	196.586	203.093	207.446	214.755	220.734	227.869

Fuente: Dirección de Presupuesto, Chile

Del total del personal en el MINEDUC en el año 2005 un 37,7% correspondía a funcionarios en calidad de Planta y un 62% a Contrata. La tendencia registrada identifica un crecimiento sostenido del personal en esta última situación; en el año 2014 se llegó al 90,4% y en calidad de Planta se redujo su participación a un 9,4%.

Por servicio, se observaba una relación relativamente equilibrada en el año 2005. Por ejemplo, en la Subsecretaría de Educación un 50,8% de su personal estaba en calidad de Planta y un 49,1% como Contrata, pero en el año 2014 el personal Planta llega sólo al 25,4% y su contraparte a un 74,6%. Situación similar en JUNAEB que en el año 2005 tenía una relación de 6 a 4 a favor del personal Planta y en el año 2014 es de 1 a 9 en su contra. Por su parte en CONICYT se profundizó la tendencia del aumento del personal a Contrata; en el año 2005 la relación era de 2 a 8 en el año 2014 es

de 1 a 9, al igual que en la JUNJI donde se pasó de una relación de 3 a 7 a casi de 0 a 10; casi el 97% está a Contrata.

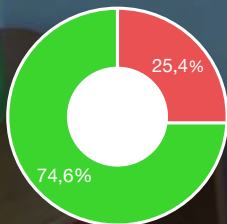
En los nuevos servicios creados se observa un origen coherente con la situación general actual. Por ejemplo, en la Superintendencia de Educación sólo el 6,6% es Planta y el 93,4% Contrata y en la Agencia un 6,4% es Planta y un 93,6% es Contrata.

En relación al personal en calidad de honorarios se observa una tendencia contraria a la tendencia del Gobierno Central. En la última década este segmento aumentó en un 58% su volumen total, mientras en el MINEDUC tuvo un decrecimiento de un -40%. No obstante ello, aún más de 3 mil técnicos y profesionales se encuentran en esta calidad en los servicios educativos, representando el 20,9% del total de la dotación del personal del Ministerio.

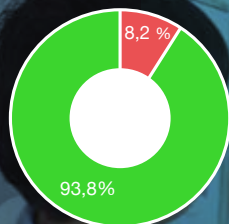


UNA PRESENCIA REDUCIDA DEL PERSONAL EN CALIDAD DE PLANTA DENTRO DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

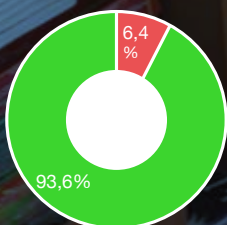
Subsecretaría de Educación



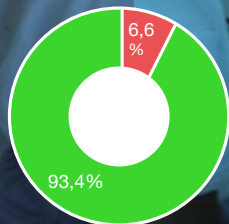
Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología



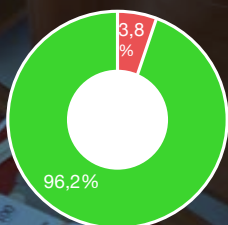
Agencia de Calidad



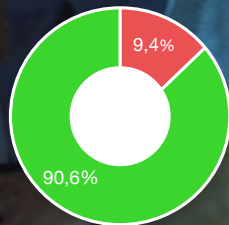
Superintendencia de educación



Junta Nacional de jardines Infantiles



Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas



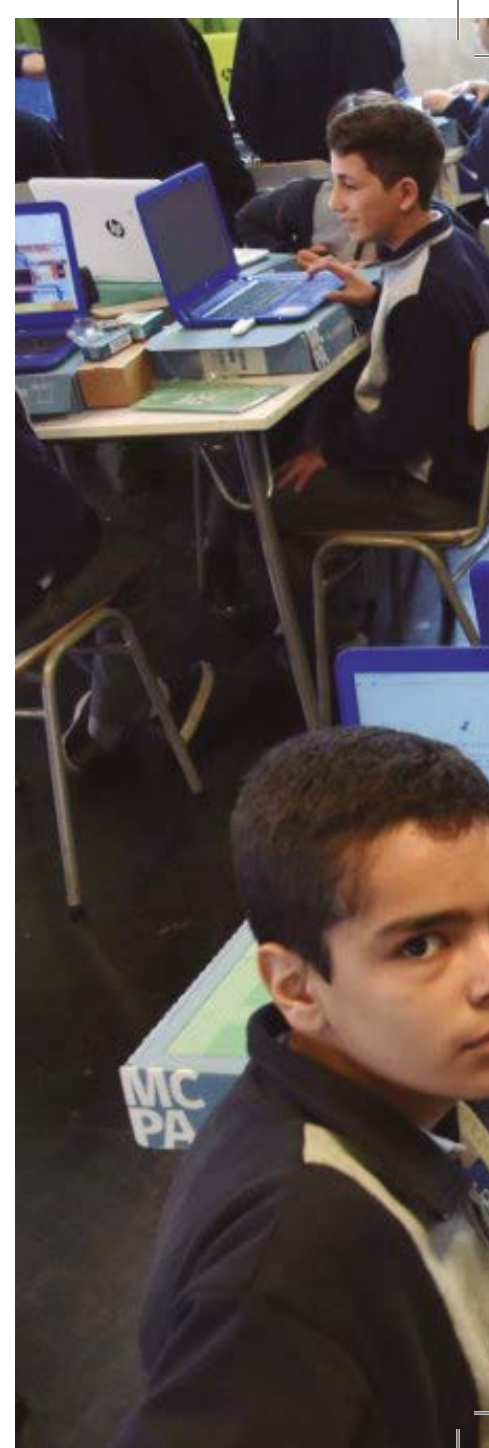
■ Planta
■ Contrata


Fuente: Dirección de Presupuesto, Chile

Lecturas comunes

A continuación una serie de lecturas compartidas:

- El aumento sostenido para el sector público de la educación de la dotación personal en calidad de contrata debe ser revisado. Este sería hoy una dificultad para pensar el desarrollo de una carrera funcionaria en tanto estaría provocando: precarización del empleo y la politización de la selección.
- A su vez cabe revisar la permanencia del personal en calidad de honorarios, por un lado, en empleos de bajas remuneraciones y desprovistos de derechos sindicales, y por otro, en cargos de altas remuneraciones en importantes posiciones decisionales y sin responsabilidades administrativas. En el mismo caso de la situación del personal a contrata, es importante poner atención en: evitar la precarización laboral de profesionales del sector público de la educación, y garantizar la imparcialidad de las selecciones de altos cargos.
- En ambos casos es importante defender contrataciones acordes a las necesidades institucionales y no a cambios coyunturales de los servicios, y evitar la desresponsabilización política y jurídica en los servicios educativos y no educativos.
- La evidencia indica que la preeminencia de contratación temporal o por productos ante una trayectoria profesional, diluye la consolidación de equipos estables en el tiempo. Ambas situaciones (aumento de personal a Contrata y permanencia de personal en calidad de Honorarios en detrimento de Planta) hacen parte de un debilitamiento de la estructura institucional del Estado en su capacidad de conducir transformaciones de amplio alcance que involucren su administración.
- En este sentido parece clave pensar el diseño y planificación de 'trayectorias profesionales' en el sector público de la educación, previendo los incentivos, restricciones y regulaciones de ingreso y egreso.





La Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, en que se regulan las relaciones entre el Estado y el personal de los órganos de la Administración del Estado de Chile, se define la carrera funcionaria como un sistema integral de regulación del empleo público, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función pública, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y de la antigüedad.

La referida Ley establece que la planta de personal, es el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución. No obstante lo anterior existen dos modalidades excepcionales de contratación.

El empleo a contrata, que se define como aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución, y además,

El empleo a honorarios, que puede utilizarse para contratar profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución.

Además de las restricciones administrativas en cada uno, en relación con ambas formas de contratación existe una limitación que dice relación con el contenido de la función pública que será cumplida, cual es: los empleos de planta y a contrata solo pueden referirse a funciones propias que debe realizar la entidad de que se trate, dicho de otro modo, la Administración no puede contratar personal a honorarios para trabajar en el cumplimiento de las aludidas funciones propias. Es decir, todas las formas de externalización de roles y funciones del Estado en materia educativa y que podrían ser ejercidas por el institucionalidad, dependiendo de la interpretación jurídica, podrían estar transgrediendo el espíritu de la Ley.

El vacío está en que al revisar la Historia de la Ley, para conocer cuáles son las funciones que se consideran propias de un Órgano de la Administración del Estado en Chile, hay una dificultad cuyo origen queda expuesto en las palabras del asesor del Ministerio del Trabajo de la época, quien al momento de presentar el proyecto a la Junta Militar para revisarlo, afirmó: “quizás, algunos de los aspectos más relevantes de este proyecto son los relativos al personal de planta o a contrata. La iniciativa establece que solo podrá ser contratado en tal calidad el personal que trabaje en funciones propias del servicio. Es decir, se trata de evitar que puedan ser, digamos, subcontratadas por el sector privado personas que trabajen en funciones propias del servicio, o que suceda al revés. Cualquier persona que realice una función que no es propia del Servicio no debe estar en la planta de éste, sino que debe ser objeto de subcontratación por el sector privado. (Ahora bien) No se definió lo que era función propia del servicio, porque resultaba muy difícil hacerlo”.

Interrogantes colectivas

A continuación, con el espíritu de abrir el debate en torno a la función pública de los sistemas educativos hacia el 2030, una serie de interrogantes que surgen del proceso:

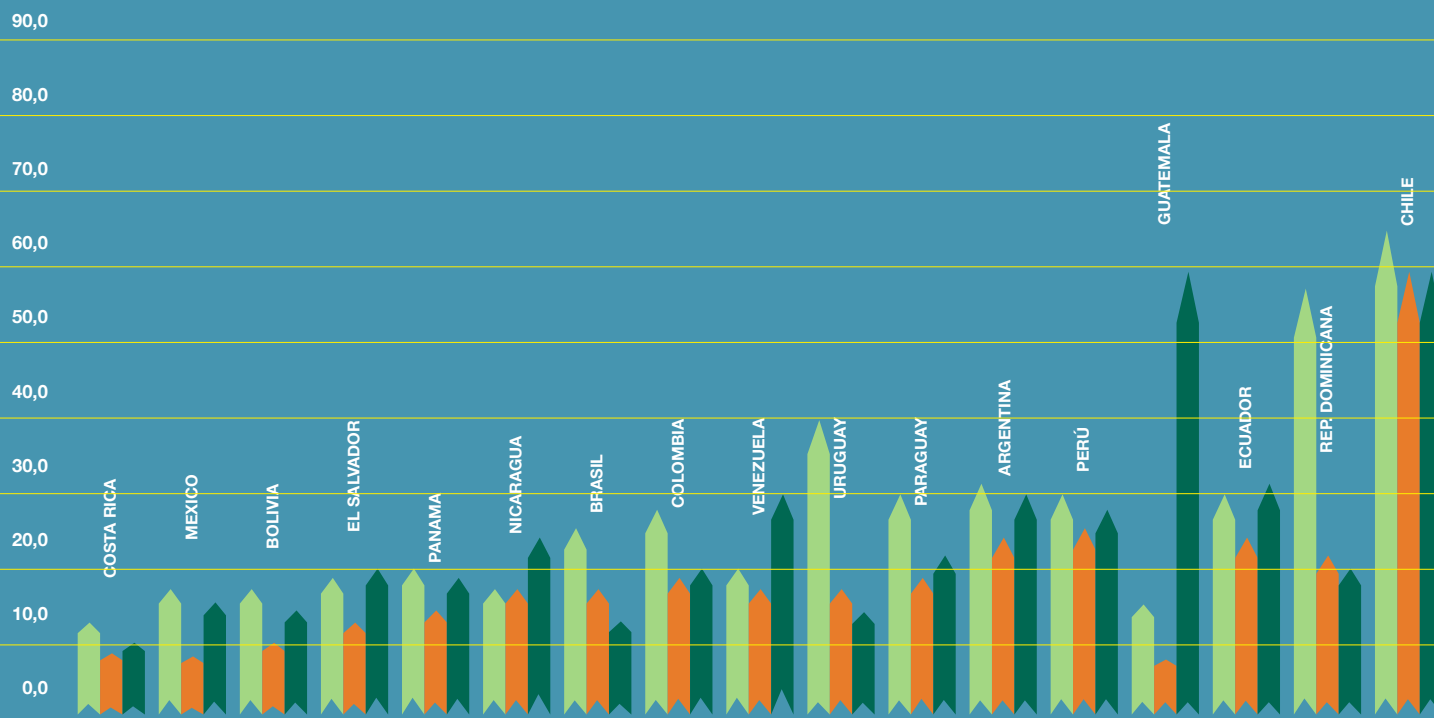
- Reconociendo que uno de los objetivos de las reformas en Chile y América Latina y el Caribe sigue siendo garantizar progresivamente del acceso a la escolarización ¿Qué cambios en la administración pública de los servicios educativos serán necesarios para llevar adelante un aumento sostenido de la cobertura evitando los riesgos tanto de una excesiva burocratización estatal como de la extrema presencia de oferta privada?
- Sabiendo que estas reformas apuntan robustecer lo estatal en ciertos campos estratégicos ¿Qué áreas de la institucionalidad educativa son claves para

contener y dar soporte técnico a dichas reformas (provisión, orientación, regulación, fiscalización, evaluación, etc.)?

- Aprendiendo de casos donde loables intenciones detrás de políticas públicas tuvieron `costos indirectos` negativos para sectores sociales ¿Cómo este cambio será coherente con la garantía de derechos laborales de las y los trabajadores y el bien común? ¿Cómo la explosión de cobertura no tendrá una asociación positiva con una implosión de trabajo precarizado dentro del sector público de la educación?
- En muchos países las reformas educacionales consideran también giros en el sentido del sistema educativo, generalmente inspirados en el enfoque de derechos y algunos en paradigmas emergentes alternativos. En este sentido

PORCENTAJE DE MATRÍCULAS PRIVADAS DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE POR NIVEL DE ENSEÑANZA, AÑO 2013

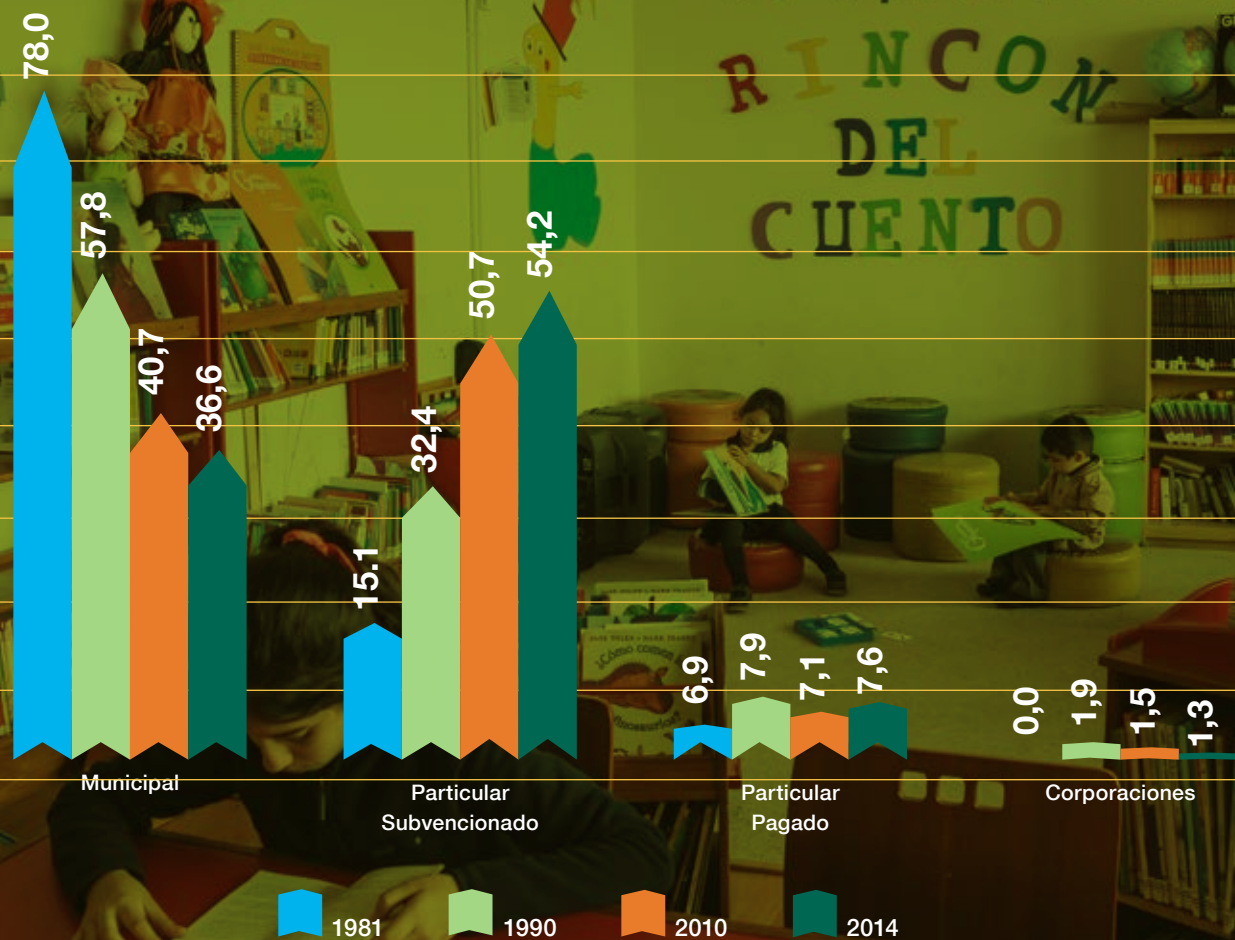
- PRE-PRIMARIA
- PRIMARIA
- SECUNDARIA




Fuente: Centro de Datos, UIS-UNESCO

*Información corresponden al año 2013 o al último dato disponible.

**PORCENTAJE DE ALUMNOS/AS MATRÍCULADOS
SEGÚN DEPENDENCIA ADMINISTRATIVA
CHILE, 1981 - 2014**



Fuente: Ver trabajos de Fundación Sol y Observatorio Chileno de Política Educativa a partir de datos MINEDUC, 2015.



¿Qué transformaciones en la praxis del servicio público se requieren dentro de los mismos trabajadores y trabajadoras? ¿Será necesario también –junto con la formación permanente con docentes y cambios pedagógicos y curriculares junto a estudiantes- un proceso formativo continuo de los trabajadores/as públicos de la educación coherente con el ‘espíritu’ de estas reformas?

Estas y otras preguntas sólo pueden ser desarrolladas si, desde los gobiernos en particular y la institucionalidad política en general, se asume el tema de los trabajadores y trabajadoras públicos de la educación como un ‘factor educacional’ y por cual parte de la agenda de las reformas a los sistemas educativos. Una nueva educación exigirá una nueva institucionalidad educacional, a nivel de las escuelas y la organización de los sistemas educativos, pero también a nivel de la administración pública. Integrar ambos procesos en un diálogo resulta ineludible si se esperan resultados sustentables en el tiempo y que garanticen las distintas dimensiones del derecho a la educación.



Federación Nacional de
Trabajadores Públicos de
la Educación Chilena.

www.fenædup.cl



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Con el apoyo de la
**Oficina de
Santiago**

www.unesco.org/santiago

Asociaciones Integrantes Fenædup

