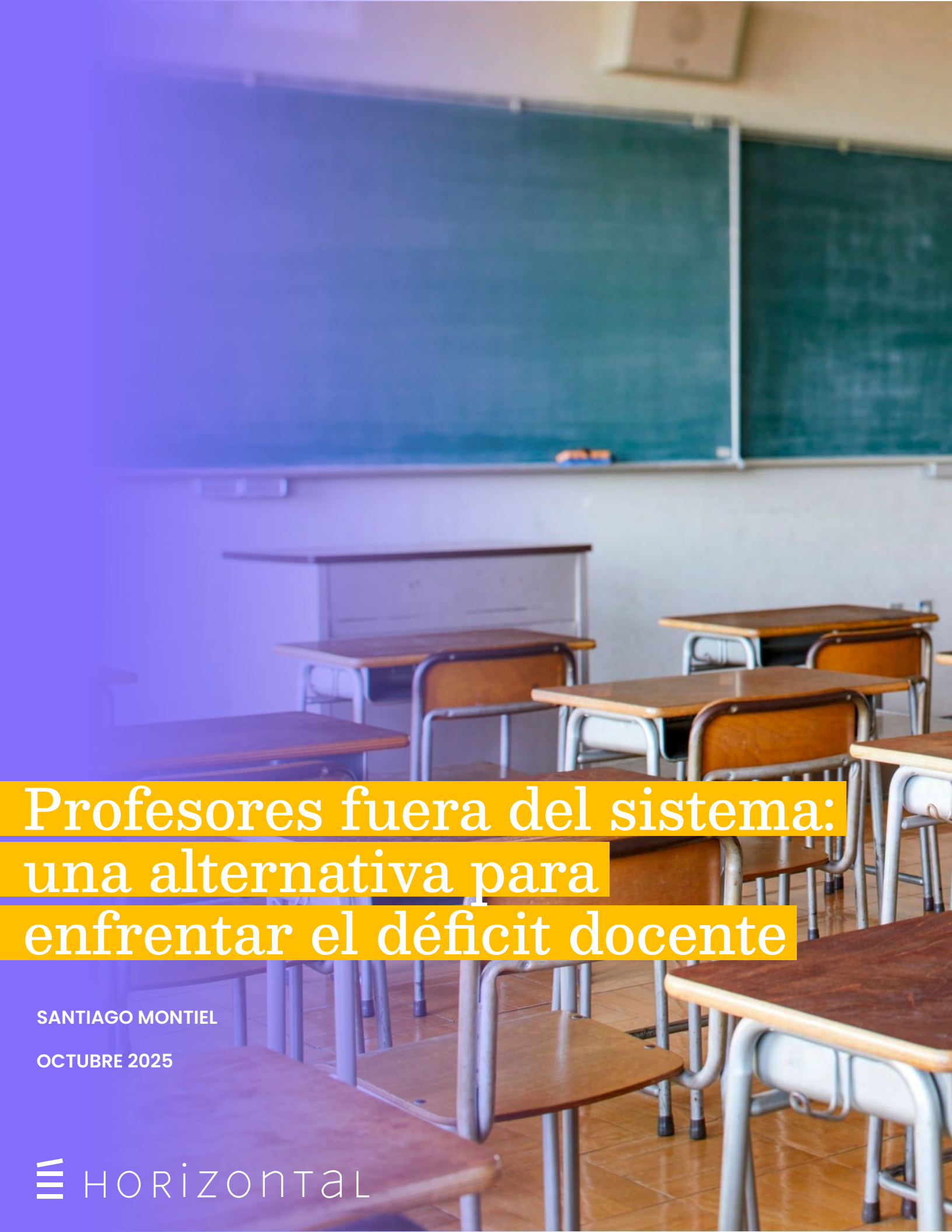




Profesores fuera del sistema: una alternativa para enfrentar el déficit docente

SANTIAGO MONTIEL

OCTUBRE 2025

Profesores fuera del sistema: una alternativa para enfrentar el déficit docente

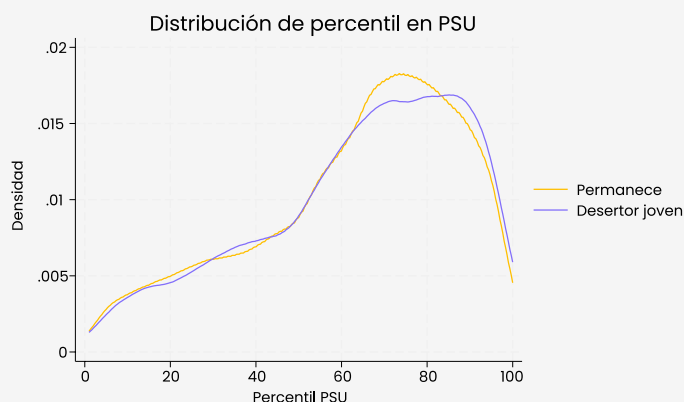
SANTIAGO MONTIEL¹

OCTUBRE 2025

1. Agradezco los comentarios de Magdalena Plant y Juan José Obach. Cualquier error es responsabilidad del autor.

RESUMEN EJECUTIVO

- El objetivo de este documento es estimar la cantidad de docentes jóvenes (menores de 40 años) que han salido del sistema educativo. Mediante el uso de datos públicos del Ministerio de Educación **se estima que, al año 2025, el número de desertores definitivos asciende a 22.949**. Un 54% de estos provenía del sector particular subvencionado, y **los desertores jóvenes tuvieron un Puntaje PSU promedio mayor (10 puntos) que quienes permanecen en el sistema**.
- El 7 de octubre se aprobó en la Cámara de Diputadas y Diputados un Proyecto de Ley para bajar los requisitos académicos para ingresar a pedagogía** (boletín 17.442-04). Según la Ley 20.903, el año 2026 deberá subir a 626 puntos el puntaje mínimo en la PAES para las carreras de pedagogía, alza significativa con respecto al año 2025, cuando el puntaje mínimo fue de 502 puntos. Esto equivale a pasar del percentil 22 al percentil 60.
- Existe un debate con respecto al déficit de docentes que existe en el país, cuya existencia justificaría bajar los requisitos de ingreso a pedagogía. La evidencia sugiere que, de haber un déficit, sería de magnitud acotada. Primero, Elige Educar y el Centro de Estudios Mineduc (2025) estima que se requieren 123.789 horas docentes idóneas adicionales, un 6,2% del total requerido; y **estimaciones propias indican que el déficit docente asciende a 9.880 docentes**. Segundo, la tendencia demográfica indica que el número de estudiantes caerá significativamente en el futuro, el número jóvenes se espera disminuya 17% al 2050. Mientras tanto, el número de docentes aumentó un 98% desde 2003.
- Proponemos tres grupos de medidas para atraer de vuelta a estos docentes al sistema, y para disminuir la tasa de deserción futura**, agrupados en el Plan de Recuperación Docente. Esta política combina entregar (1) flexibilidad horaria a los docentes; (2) modificar el diseño de las mentorías, entregando autonomía a los establecimientos para aumentar su cobertura; y (3) realizar dos modificaciones a la estructura salarial de los docentes: eliminar el requisito de antigüedad para progresar en la Carrera Docente y crear una nueva asignación voluntaria, asociada al valor agregado de cada docente.



CONTEXTO

- Actualmente se discute un proyecto de ley que bajaría los requisitos de puntaje PAES para ingresar a carreras de pedagogía². Este proyecto modifica el *statu quo*, por cuando el año 2026 deben entrar en vigencia los requisitos definitivos de la Ley N° 20.903 (que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente), los cuales establecen que **cualquier estudiante que quiera estudiar pedagogía deba obtener un puntaje PAES que lo sitúe sobre el percentil 60**³. Estos requisitos son fruto de un acuerdo político y técnico sobre la necesidad de la profesionalización, y mayor valoración, de la profesión docente, lo que requería restringir el ingreso sólo a aquellos estudiantes de mayor rendimiento de su cohorte⁴.
- La dotación docente ha aumentado un 98% desde el año 2003, alcanzando 169mil⁵ docentes al 2025. En el mismo período, disminuyó un 11% la cantidad de jóvenes en edad escolar⁶, llegando a 3.045.360. A pesar de la tendencia anterior, existe una preocupación sobre la existencia de un déficit docente. Elige Educar, junto con el Centro de Estudios Mineduc (2025) estiman que se requiere agregar 123 mil horas docentes idóneas⁷ y 235 mil horas especialistas⁸, correspondiendo al 6,2% y 11,7% del total del sistema, respectivamente. Estimaciones propias indican que el déficit de docentes en el sistema escolar es de 9.880 docentes⁹, un 5,8% de la dotación docente actual.
- Un factor decisivo en mantener un nivel adecuado de calidad en la enseñanza es tener docentes altamente efectivos (Chetty, Friedman y Rockoff, 2011; Hanushek, Piopiu-nik, Wiederhold, 2019). Así, una alta deserción docente está asociada negativamente con el aprendizaje de todos los estudiantes, no sólo a quienes el docente impartía clases (Ronfeldt, Loeb y Wyckoff, 2013).

2. Bajaría los puntajes pues la Ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente (N° 20.903) contempla que el año 2026 se terminan los artículos transitorios que establecían un alza gradual. Ahora, dicha alza gradual no ha ocurrido durante los últimos tres procesos, pues al pasar de la PSU a la PAES, no se modificó el puntaje mínimo correspondiente al percentil 50 (requisito vigente en ese momento). Esto implica que los 502 puntos que se exigieron para la PSU como percentil 50, se continuaron exigiendo para la PAES. Esta última tiene un puntaje máximo de 1000 puntos, y los 500 puntos mínimos no reflejan el percentil 50, sino el percentil 22. Para conocer en más detalle los mecanismos mediante los cuales se realizó esto y la discusión que ello implicó, ver Horizontal (2025). En estricto rigor, el proyecto actual permite “mantener bajos” los puntajes de ingreso, pues establece como piso el percentil del año anterior.

3. Esto es, pertenecer al 40% de mejores puntajes.

4. Debe notarse que la Ley N° 20.903 contempla un mecanismo para el ingreso de estudiantes altamente motivados por la docencia, aún cuando no cumplan los puntajes de corte. Estos se denominan Programas de Atracción al Talento Pedagógico (PATP).

5. Considerando docentes con título universitario, en función de aula que realizan clases en educación básica o media científico-humanista.

6. Entre 7 y 18 años. Fuente: proyecciones de población del INE.

7. Título habilitante o habilitación según decreto

8. Docentes con el título de la asignatura que imparten.

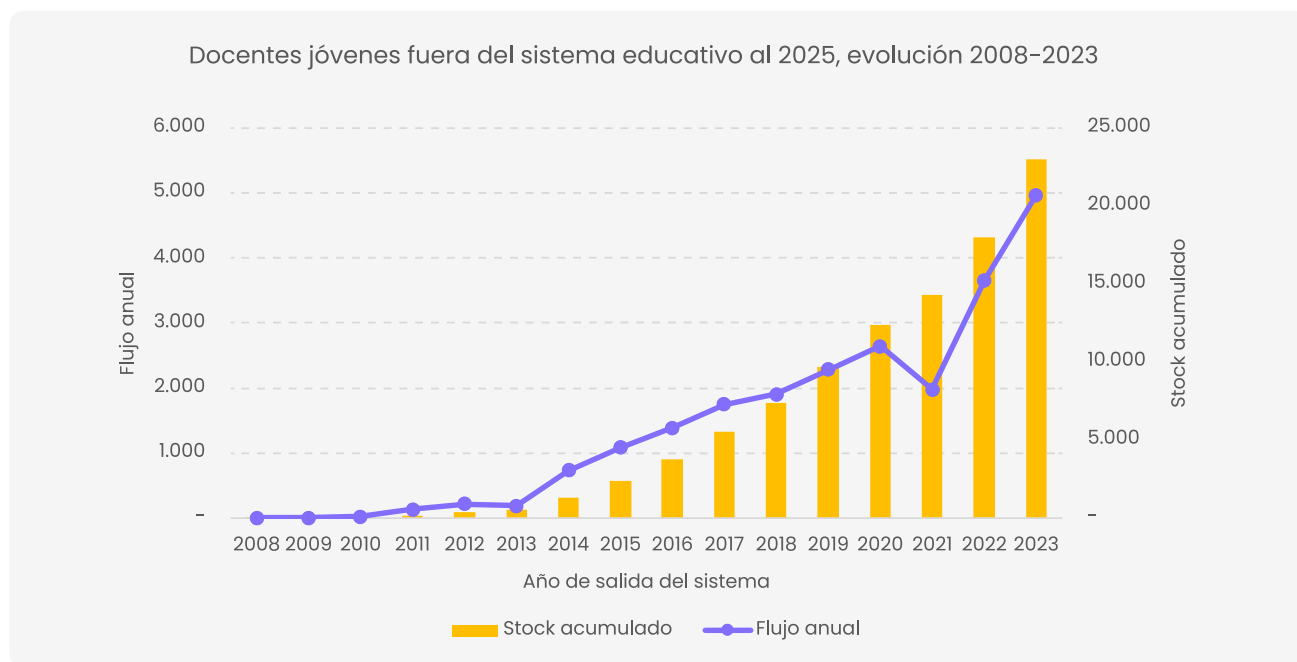
9. Para estimar estos docentes se calculan las horas ofrecidas (ajustadas por el cumplimiento legal de horas no lectivas) con las horas demandadas (número de cursos, usando los tamaños de sala promedio para cada dependencia). La unidad de análisis es nivel de asignatura (diferenciando entre básica y media), zona (rural o urbana) y provincia. Nuestra metodología supone que las horas docentes son intercambiables para cada unidad de análisis. Por ende, provincias con superavit no compensan provincias con déficit, pero establecimientos con superavit en cierta asignatura compensan establecimientos con déficit en la misma asignatura siempre y cuando ambos estén en igual zona rural o urbana.

METODOLOGÍA

Para este documento se utilizan las bases de datos de “Cargos Docentes” de los Datos Abiertos del centro de estudios del Mineduc para los años 2003 a 2025. Se mantiene a los docentes de aula (en función principal o secundaria), con título en educación, que dictan clases en enseñanza básica o media científico-humanista. En línea con el trabajo que viene realizando el CIAE (2025) y Elige Educar (2022), se considera fuera del sistema a un docente que abandona la profesión por tres o más años consecutivos y el abandono es definitivo, es decir, no retornan nunca al sistema (excepto el hallazgo N°4, donde los docentes que desertan pueden volver a ingresar). Cuando se mencionen desertores jóvenes, se refiere a quienes salieron del sistema, nunca volvieron a ingresar, y al 2025 tenían 40 años o menos.

HALLAZGOS

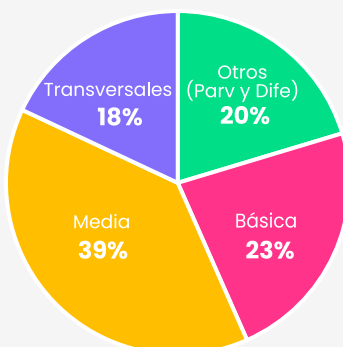
1. **Hoy existen 22.949 docentes menores de 40 años fuera del sistema educativo.** Eso equivale a un 14% de la dotación actual de 169.115 docentes de aula en el sistema de educación básica y media científico-humanista (Figura).



2. **De los 22.949 docentes jóvenes que se encuentran fuera del sistema, un 76% lo hizo sin superar los 5 años de experiencia.** Esto va en línea con la evidencia levantada en CIAE (2025) y con cifras internacionales, sólo un 47% de los docentes de Chile tiene más de 10 años de experiencia, una brecha de 19 y 31 puntos porcentuales con el promedio de la OCDE y con Estonia, por ejemplo (TALIS, 2018).

3. De los 22.949 docentes jóvenes que se encuentran fuera del sistema, un 80% tiene título para realizar clases en enseñanza básica, media o ambos.

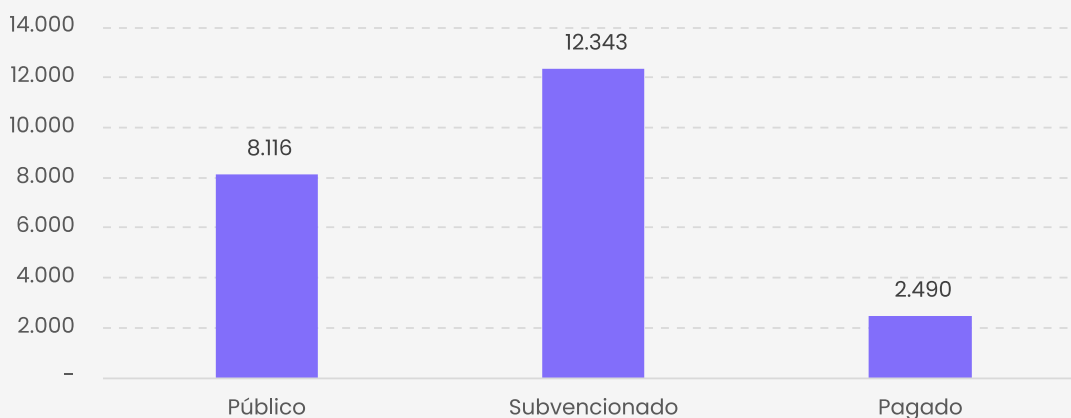
Distribución docentes jóvenes fuera del sistema (N=22.949)



Fuente: elaboración propia en base a Datos Abiertos, Mineduc.

4. De los 22.949 docentes jóvenes que se encuentra fuera del sistema, un 36% hacía clases en el sector público (municipal o SLEP), un 54% en el particular subvencionado y un 10% en el particular pagado (Figura). Relativo a la distribución total de docentes¹⁰, el sector subvencionado está sobrerrepresentado en un 19%, esto es, representan un 45% de la dotación, pero un 54% de los desertores jóvenes. Los sectores públicos y pagados están subrepresentados en un 17% y 9%, respectivamente.

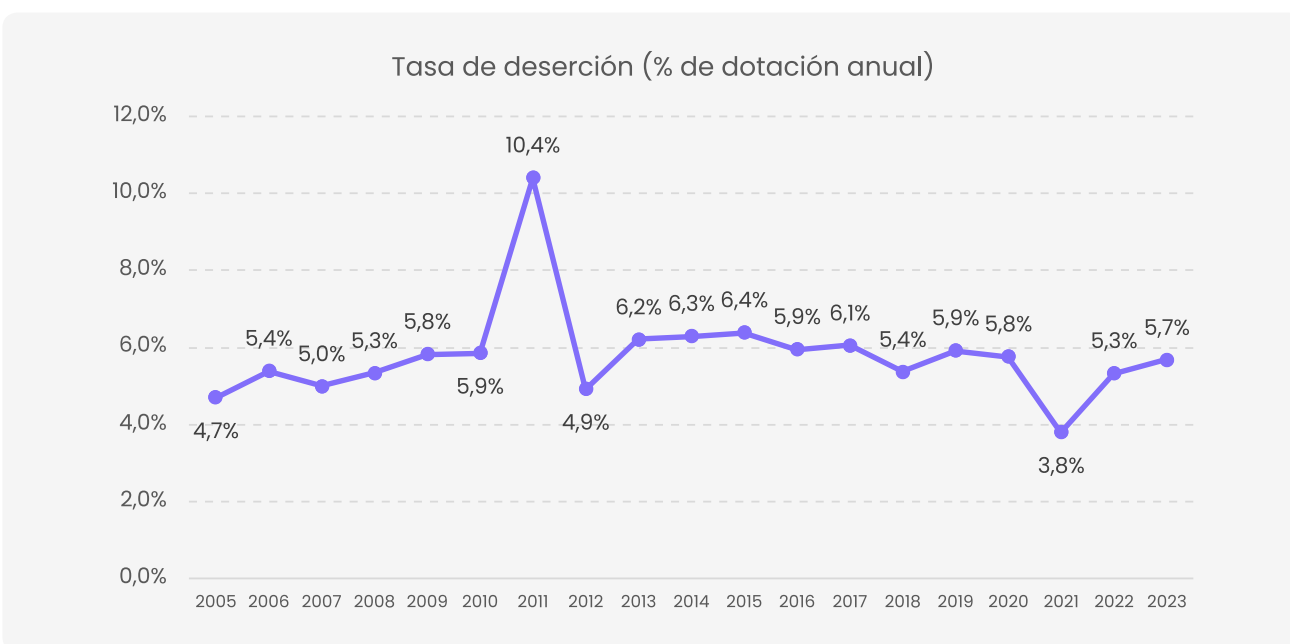
Docentes jóvenes fuera del sistema, por dependencia previa a deserción



Fuente: elaboración propia en base a Datos Abiertos, Mineduc.

10. 43% en el sistema público, 54% en el subvencionado y un 10% en el pagado.

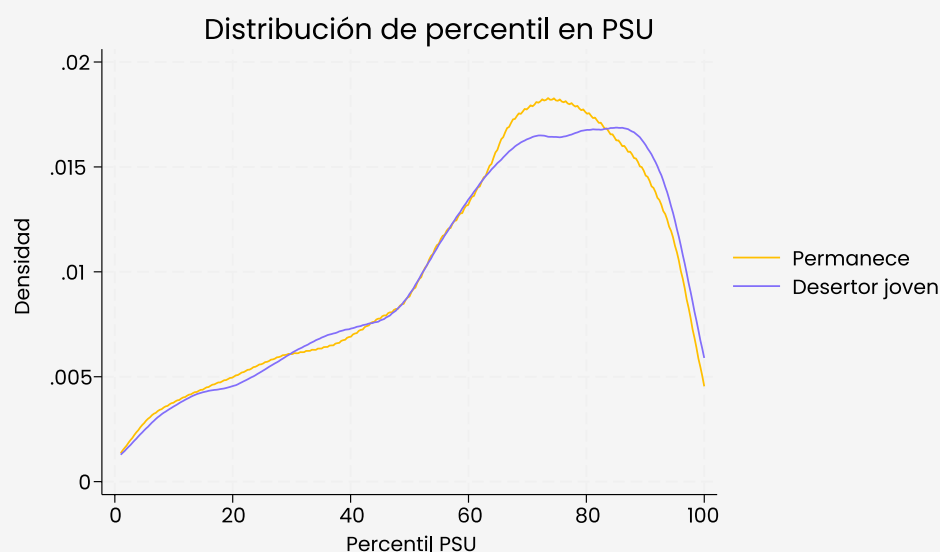
- 5. La tasa de deserción docente presenta una leve tendencia a la baja después de la introducción de la Carrera Docente.** El promedio entre los años 2013 y 2016 fue 6,2%, este disminuyó a 5,7% para el período posterior (excluyendo pandemia) (Figura). La tasa de deserción docente para los últimos 10 años es significativamente mayor para los SLEP¹¹ (10,3%), seguido por los particulares pagados (6,4%), subvencionados (5,9%) y municipales (5,1%) (Figura en Anexo).



Fuente: elaboración propia en base a Datos Abiertos, Mineduc. Nota: tasa de deserción del año t corresponde a docentes que desaparecen del sistema en el año t , no vuelven a ingresar en $t+1$, $t+2$ ni $t+3$, como proporción de la dotación total en $t-1$.

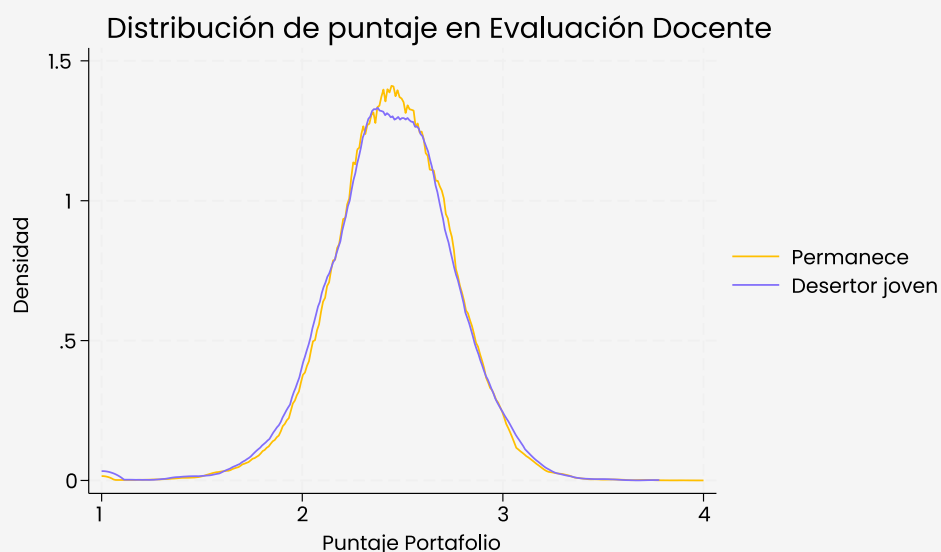
- 6. Los docentes que han salido del sistema tuvieron un rendimiento mayor en las pruebas de selección universitaria (PSU) que aquellos que permanecen en el sistema, diferencia que es estadísticamente significativa al 1% (Figura).** Medido tanto en puntaje PSU como en percentil, los docentes que han salido del sistema fueron estudiantes que obtuvieron un rendimiento superior a los que permanecen en el sistema. Medido en desviaciones estándar, la diferencia en percentil a favor de los desertores es 0,08DE (10 puntos), pequeña pero el doble en magnitud que la presentada en los puntajes del Portafolio (Hallazgo 7).

11. Por temas de temporalidad, existen sólo 5 cohortes de docentes de SLEP para calcular deserción. Se instalan los primeros en 2018, y se calcula deserción hasta 2022, pues requiere desertar y no regresar en 3 años.



Fuente: elaboración propia en base a Datos Abiertos, Mineduc. Nota: desertores jóvenes son aquellos docentes que actualmente tienen menos de 40 años y salieron por 3 años o más del sistema y nunca retornaron.

7. En el Portafolio, los docentes que han salido del sistema tienen un rendimiento levemente inferior de aquellos que permanecen. **La diferencia es estadísticamente significativa al 99%, pero pequeña en magnitud (0.04DE)¹².**



Fuente: elaboración propia en base a Datos Abiertos, Mineduc. Nota: desertores jóvenes son aquellos docentes que actualmente tienen menos de 40 años y salieron por 3 años o más del sistema y nunca retornaron.

12. Test de t-student ($p=0,0065$ para la prueba en ambas direcciones). D de Cohen calculada con esta misma prueba.

PROPUESTA

Entregar más autonomía a los establecimientos educacionales en el manejo de su cuerpo docente está asociado a una distribución más equitativa de los docentes efectivos. Los establecimientos están mejor posicionados para identificar elementos positivos en los docentes que escapan a la antigüedad y al rendimiento en pruebas y evaluaciones—elementos en los que descansa el sistema chileno actual—. En la misma línea, entregar un grado de flexibilidad presupuestaria a los establecimientos permite que estos generen incentivos para que los docentes altamente efectivos se aboquen a cursos más desafiantes (OCDE, 2022). Las propuestas aquí presentes se enmarcan en el seguimiento de esas mejores prácticas.

Estas medidas apuntan a disminuir la tasa de deserción docente, es decir, el problema del flujo futuro y, por otro lado, abordar el stock de docentes fuera del sistema. Para lo último, se requiere diseñar una propuesta específica y potente que nos permita traer de vuelta a esos docentes a la sala de clases. No se aborda en este documento las condiciones de violencia que enfrentan los docentes, ni la crisis de autoridad generalizada en el sistema educativo, materias sumamente relevantes que ayudan a explicar la alta deserción en docentes.

I. Plan de Recuperación Docente

Existe poca evidencia de países que hayan logrado atraer nuevamente a docentes al sistema. En este respecto, llama la atención la experiencia de Australia, con su programa *“Teacher Re-Engage”*, donde contactaron a 1.500 docentes que habían salido del sistema en los últimos 5 años para atraerlos nuevamente a la sala de clases. Para hacerlo, primero se realizó un alza salarial a todos los docentes en Nueva Gales del Sur, la mayor en los últimos 30 años. Por otro lado, se propuso entregar flexibilidad en la carga horaria a los docentes que se reincorporen.

Para hacer frente al problema de la deserción en Chile, es esencial conocer las razones por las cuales los docentes están saliendo del sistema. Se debe comenzar por destinar un equipo especializado dentro del Ministerio que contacte a los docentes de alto rendimiento que han salido de la sala de clases para diseñar políticas acordes a sus necesidades. **Esto debe ser un esfuerzo nacional por retraer a los mejores a la sala de clases.** Además, es positivo aprovechar esta coyuntura para discutir medidas pro-flexibilidad en la docencia; por ejemplo, en los casos en que sea posible, acumular horas no lectivas y entregar la posibilidad de realizar una fracción de manera remota. En apartados siguientes se discute una mejora salarial asociada a rendimiento.

- II. La deserción docente es un fenómeno que se agudiza en docentes con poca experiencia. Para enfrentar este fenómeno, la Ley 20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, mejor conocido como Carrera Docente (SDPD o CD, en adelante) contemplaba la realización de mentorías de docentes expertos a docentes nóveles en los primeros años de profesión. Las mentorías son una intervención altamente respaldada en la comunidad académica por su capacidad para aumentar la retención de docentes. Lamentablemente, se ha evidenciado que, al 2021, menos del 1% de los docentes elegibles ha recibido las mentorías que propuso la CD (Montiel, Obach y Plant, 2024). Se propone flexibilizar su intervención, integrar a líderes escolares y a comunidades educativas en su implementación, e incorporar a las Universidades y Organizaciones de la Sociedad Civil en su capacitación y realización, respectivamente. Las mentorías son una herramienta eficaz para disminuir la deserción docente, pero para que ello ocurra, deben realizarse adecuadamente.
- III. Chile tiene un marco regulatorio robusto, pero rígido para la progresión y desarrollo profesional docente. Dentro de este, la evaluación docente (ED) en Chile es producto de décadas de construcción conjunta, y hoy representa un capital educacional que debe ser preservado y potenciado. El objetivo de todo sistema de evaluación es diferenciar entre docentes según su efectividad. A pesar de los avances en las últimas décadas, el sistema parece no estar entregando suficientes incentivos para retener a los docentes altamente efectivos, y para apoyar o desvincular a los docentes inefectivos. Se propone una batería de ajustes que permitiría a los docentes efectivos diferenciarse, y acceder a una remuneración y responsabilidades mayores:
- a. Eliminar requisito de antigüedad para progresar en sistema de tramos:**
- Para alcanzar los tramos de alta remuneración (Experto I y II) los docentes requieren 8 y 12 años de antigüedad, aun cuando tengan las calificaciones necesarias. Producto de esto, es que actualmente sólo un 13% de los docentes alcanza esos tramos. Se propone que la progresión en los tramos de la Carrera Docente responda únicamente a los resultados en las evaluaciones¹³. Con los resultados de la ED hasta el año 2022, esta propuesta tendría un costo de US\$167 millones anuales¹⁴, un 4% de la masa salarial docente actual¹⁵.

13. Es importante mencionar que esta propuesta no omite la relevancia de la antigüedad en la docencia, pues mantiene intacta la asignación por experiencia, que responde esencialmente a eso.

14. Calculado como el movimiento en tramos que generaría eliminar el requisito de antigüedad y permitiendo avances más rápidos en la Carrera Docente.

15. Calculado en base a solicitud de transparencia realizada por Horizontal a MINEDUC.

b. Nueva asignación voluntaria asociada a valor agregado:

Seleccionar docentes en base al valor agregado que aportan a sus estudiantes es una medida que es probable genere retornos sustanciales para los estudiantes (Chetty, Friedman y Rockoff, 2011). Siguiendo esa evidencia empírica, se propone evaluar la creación de una nueva asignación voluntaria para los docentes, que se calcule en base al diferencial en puntajes que obtienen sus estudiantes en pruebas estandarizadas, y se pondere según características del establecimiento (mayor en zonas rurales) y de los estudiantes (mayor para estudiantes altamente vulnerables).

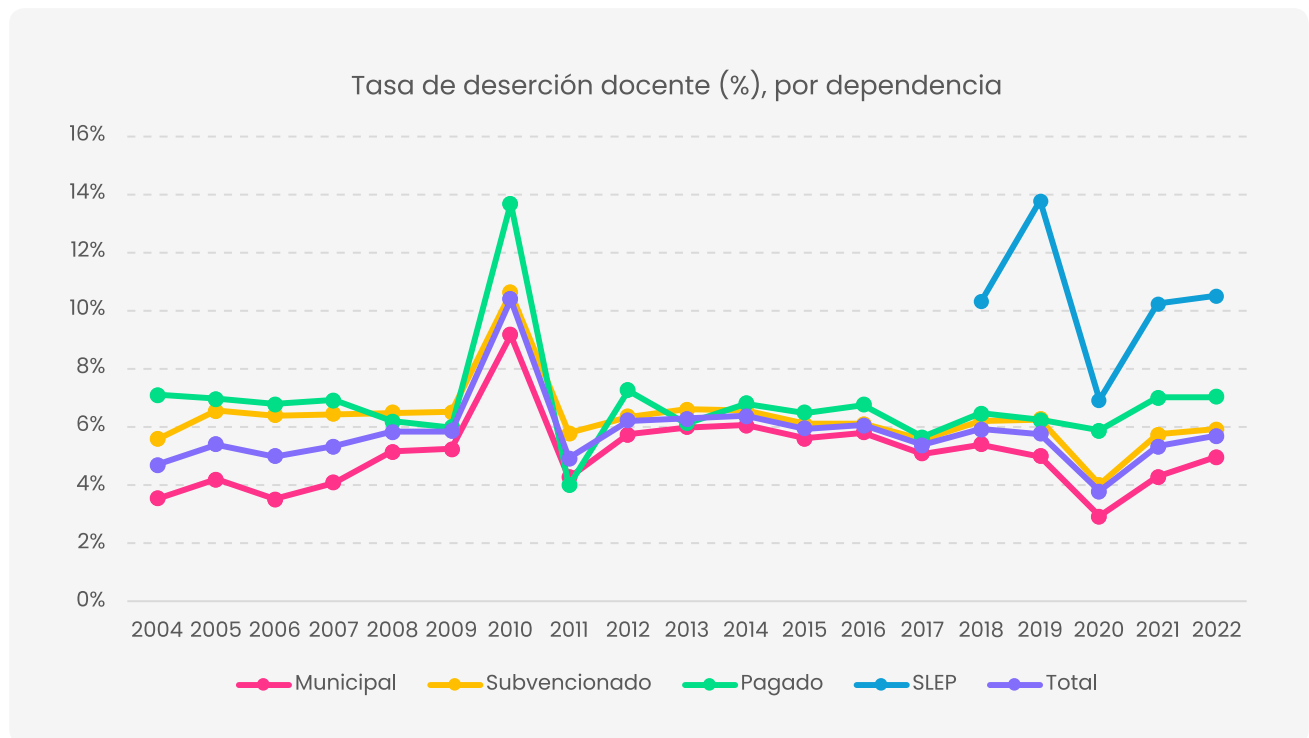
Independiente de todos estos ajustes al marco regulatorio docente, se debe realizar una revisión profunda del proceso de elaboración y revisión de la Evaluación de Contenidos Específicos y Pedagógicos, pues los resultados de esta presentar acumulaciones en torno a los puntajes de corte, fenómeno conocido como *bunching*¹⁶, que levanta serias alarmas de manipulación.

16. Para más detalle, ver Montiel, Obach y Plant (2024).

BIBLIOGRAFÍA

- Centro de Investigación Avanzada en Educación Universidad de Chile (2025). *Informe OFD - N° 12. Abandono docente en el sistema educativo chileno 2015 – 2024*.
- Chetty, R., Friedman, J. N., & Rockoff, J. E. (2011). The long-term impacts of teachers: Teacher value-added and student outcomes in adulthood (No. w17699). National Bureau of Economic Research.
- Elige Educar (2022). Retención, Rotación, Salida de aula y Reincorporación Docente en Chile.
- Elige Educar y Centro de Estudios MINEDUC (2025). *Disponibilidad y Necesidad de Horas Docentes en el Sistema Escolar Chileno: Análisis según Idoneidad y Especialidad al año 2024*.
- Hanushek, E. A., Piopiunik, M., & Wiederhold, S. (2019). The value of smarter teachers: International evidence on teacher cognitive skills and student performance. *Journal of Human Resources*, 54(4), 857–899.
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American educational research journal*, 50(1), 4–36.

ANEXO



Fuente: elaboración propia en base a Datos Abiertos, Mineduc. Nota: tasa de deserción del año t corresponde a docentes que desaparecen del sistema en el año t , no vuelven a ingresar en $t+1$, $t+2$ ni $t+3$, como proporción de la dotación total en $t-1$.

www.horizontalchile.cl
horizontal@horizontalchile.cl

 [horizontalchile](#)  [horizontalchile](#)  [horizontal_chile](#)  [Horizontal Chile](#)

 HORIZONTAL