



**DEMANDA POR PERFECCIONAMIENTOS DE LOS
DOCENTES**

INFORME FINAL

Autores: Claudia Peirano
Carolina Moreno
Denise Falck

Elaborado por el Centro de Microdatos de la Universidad de Chile para el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación.



Índice

Índice	2
I. RESUMEN EJECUTIVO	3
II. INTRODUCCIÓN.....	7
III. DESCRIPCIÓN DE LOS ESTUDIOS BASE	10
III.1. Encuesta Longitudinal.....	10
III.2. Encuesta Web	14
IV. PROCESO DE CONSOLIDACIÓN DE DATOS	17
V. ANALISIS DE DATOS Y RESULTADOS.....	18
V.1. Factores que influyen en las decisiones de perfeccionamiento.....	18
V.2. Otros resultados.....	44
VI. CONCLUSIONES	49



I. RESUMEN EJECUTIVO

El Centro de Microdatos del departamento de Economía de la Universidad de Chile realizó, por encargo del CPEIP del Ministerio de Educación del Gobierno de Chile, un estudio acerca de la Demanda por Perfeccionamientos de los docentes en nuestro país.

Para ello, en una primera instancia se aplicó una encuesta vía web a una muestra de 2.500 docentes, representativa a nivel nacional, por nivel de enseñanza y por dependencia. Dicha encuesta, compuesta por tres módulos, recogió información acerca de la actividad actual de los docentes, de las características de los perfeccionamientos que han realizado y del tipo de perfeccionamientos que estarían dispuestos a realizar. Tras el análisis de los datos, se elaboró el Informe de Avance de la Encuesta Web de Demanda por Perfeccionamientos, en donde se registraron los principales resultados.

Cabe señalar, que la muestra escogida para la Encuesta Web de Demanda por Perfeccionamientos corresponde a una sub-muestra representativa de la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005, lo cual hizo posible unir las bases de datos de ambos estudios.

La encuesta Longitudinal de Docentes contiene información acerca de los antecedentes personales de los docentes tales como la composición de su hogar, su formación académica, características de sus trabajos actuales y la satisfacción laboral. A través del uso de dicha información, fue posible confeccionar este segundo informe, el cual pretende entregar nuevas luces acerca de los factores que determinan las decisiones de perfeccionamiento de los docentes.

El modo de operar para este trabajo fue ir segmentando la muestra de acuerdo a una serie de variables tales como género, cohortes de edad, formación inicial, etc., y revisar si determinadas características se asociaban a mayores o menores índices de perfeccionamientos, ya sea en el pasado o en el futuro.

En cuanto a los resultados en términos generales, veremos que más del 70% de los docentes son mujeres, de las cuales, el 83% tiene hijos y prácticamente el 80% tiene más de 40 años de edad. Evidentemente, estos aspectos deben ser considerados a la



hora de diseñar perfeccionamientos de modo de adecuarlos en función de este grupo objetivo.

Entre los determinantes de las decisiones de perfeccionamientos, encontramos que la "edad" juega un rol preponderante. Existe una correlación negativa entre la edad y las decisiones de perfeccionamiento pasadas, la cual se ven reforzadas en el futuro. Por su parte, sabemos que los docentes de mayor edad se concentran en colegios Municipales y atienden fundamentalmente la Enseñanza Básica, por lo cual, no es extraño que docentes de establecimientos Municipales y de Enseñanza Básica tengan un menor interés por perfeccionarse en el futuro, aún cuando han mostrado altos índices de perfeccionamientos en el pasado.

Dentro de las explicaciones que pueden darse a la falta de interés por perfeccionarse en el futuro, estén los incentivos. Es muy probable que los docentes de mayor edad ya hayan cumplido con el número máximo de perfeccionamientos para optar a incrementos salariales o que piensen que el tiempo que tendrán para aprovechar los incrementos salariales no compensa el esfuerzo. Muchos de ellos, además tienen problemas de salud y jubilarán próximamente.

El financiamiento es otro factor que determina las decisiones de perfeccionamiento. En general se observa que un bajo porcentaje de docentes cuenta con financiamiento propio para perfeccionarse, aún cuando la disponibilidad aumenta a medida que se incrementan los ingresos laborales. Sin embargo, existe una correlación positiva entre ingresos laborales y horas de trabajo a la semana, por lo cual los docentes de mayores ingresos son los que trabajan más y por lo tanto, tienen menos tiempo para perfeccionarse. Esto explica la relación negativa que existe entre los ingresos y la disposición a capacitarse.

Esta percepción de los docentes sobre la falta de financiamiento propio o de parte del empleador para realizar perfeccionamientos, puede estar ligada al hecho que, como se observó en el informe de avance, los docentes muestran un creciente interés por la realización de perfeccionamientos avanzados de postítulo y magíster, los cuales son considerablemente más costosos que los cursos básicos de actualización. De esta manera, resulta fundamental incentivar la creación de un sistema de créditos a los cuales los docentes puedan postular para la realización de este tipo de perfeccionamientos.



En cuanto a la formación académica, se observa, que probablemente vinculado al tema de la edad, los docentes con formación normalista tienen un bajo interés por perfeccionarse en el futuro. Los docentes provenientes de Universidades Privadas se han perfeccionado relativamente menos que el resto, pero tienen un alto interés por perfeccionarse en el futuro. Esto se debe a que las Universidades Privadas son relativamente nuevas y las nuevas generaciones han tenido poco tiempo para perfeccionarse o sienten que sus conocimientos están aún vigentes, pero eso no quita que quieran capacitarse en el futuro. Los profesores que estudiaron en Institutos Profesionales se han perfeccionado relativamente más que el resto y tienen un alto interés por hacerlo en el futuro, esto se debe a que seguramente este tipo de docentes se sienten en desventaja y tienen incentivos a perfeccionarse para equipararse con el resto de los docentes. Por último, los profesores provenientes de Universidades del Consejo de Rectores, en general se mantienen cerca de los promedios.

Por otra parte, se observa que altos niveles de satisfacción laboral se asocian con mayores índices de perfeccionamientos. Por dar un ejemplo, aquellos profesores que por ningún motivo dejarían la docencia, se han perfeccionado relativamente más que el resto de los docentes y tienen también un mayor interés por capacitarse en el futuro.

Un último factor determinante de las decisiones de perfeccionamientos futuros es el Estado de Salud. Existe una marcada correlación positiva entre el estado de salud y la intención de perfeccionarse en el futuro. Evidentemente, tal relación no existe en el pasado, pues la salud actual no tiene porque haber sido la misma en el pasado.

El informe que se presenta a continuación está organizado de la siguiente forma. En la sección 2, se presenta una pequeña introducción que se refiere fundamentalmente a las motivaciones detrás de este estudio. Posteriormente se describen en términos generales la Encuesta Longitudinal de Docentes y la Encuesta Web de Demanda por Perfeccionamientos, con los objetivos de cada una, los aspectos metodológicos, el diseño y su respectiva aplicación. La sección 4 explica brevemente el proceso de consolidación de las bases de datos de ambos estudios. En la sección 5 se revisan una serie de factores que pueden ser potenciales determinantes de las decisiones de perfeccionamientos en el pasado y el futuro. Evidentemente, en el camino nos encontraremos con que no todos los factores que esperábamos tuvieran algún impacto, efectivamente lo tienen, mientras que



otros toman un rol preponderante. Por último, la sección 6 dedicada a las conclusiones explicita los principales resultados encontrados en la sección 5.



II. INTRODUCCIÓN

Desde 1990 y hasta hoy los gobiernos de la Concertación han hecho grandes esfuerzos en materia de educación. En una primera etapa, el objetivo era claro y cuantificable: universalizar el acceso a la enseñanza básica y media. Un vez que la tarea se dio por cumplida, se debieron trazar nuevos desafíos dando paso a una segunda etapa que aún no culmina, y que se ha caracterizado por un proceso de reformas dirigidas a mejorar la calidad de la educación.

Este proceso de reformas, plantea la urgente necesidad de contar con un adecuado seguimiento de las políticas y programas puestos en marcha, con el fin de evaluar su impacto. En la base de este proceso está la configuración de sistemas de información que recopilen estadísticas a nivel de estudiantes, escuelas y docentes, que posibiliten análisis desagregados.

Por esta razón, durante los últimos años, el Ministerio de Educación se ha preocupado de mejorar sus sistemas de información y desarrollar una base estadística. Los mayores logros en este ámbito, han sido la construcción de bases de datos de la totalidad de la matrícula de Educación Prebásica, Básica y Media, contar con información a nivel de establecimientos educacionales, además de los recientes esfuerzos para obtener información sobre los egresados del sistema de Educación Superior.

La información sobre docentes, sin embargo, es escasa e insuficiente para fines tanto de la conducción y diseño de políticas y para el desarrollo de investigaciones en profundidad. Si bien el Ministerio de Educación cuenta con un catastro de docentes en ejercicio elaborado por los establecimientos, existe un gran vacío de información sobre aspectos cruciales como remuneraciones, condiciones de trabajo, movilidad laboral, perfeccionamiento laboral, y su vinculación con el rendimiento de los estudiantes.

La necesidad de contar con mejor información sobre los docentes queda en evidencia cuando se constata que las políticas dirigidas a este grupo profesional han tenido un papel central a partir de 1990. En primer lugar, las remuneraciones docentes en el sector municipal han crecido entre 145% y 170% entre 1990 y 2000. En segundo lugar, han tenido gran importancia las políticas de perfeccionamiento docente tanto al



interior de la escuela como en centros especializados o bien en el extranjero. En tercer lugar, deben mencionarse las políticas para fortalecer la formación inicial de los docentes, además de la entrega de incentivos para hacer más atractiva esta carrera profesional. Finalmente, en los últimos años se ha profundizado la vinculación de la remuneración docente con aspectos de desempeño tanto de los estudiantes (por la vía del SNED) como propios (primero a través de la Asignación de Excelencia Pedagógica y luego por la vía del proceso de Evaluación Docente).

Atendiendo a esta necesidad es que el Centro de de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile ha realizado, por encargo del Ministerio de Educación del Gobierno de Chile, una serie de estudios dirigidos a los docentes con el fin de disponer de información que permita:

- Conocer la evolución de la profesión en los últimos años.
- Definir un marco de acción para los próximos años, en cuanto a la implementación de políticas;
- Determinar una línea base con el fin de evaluar en el futuro los efectos de aquellos programas que afectan los incentivos de los docentes a nivel nacional.

Por otra parte, con el fin de sacar el mayor provecho posible de los estudios realizados, el Centro de Microdatos no se ha conformado de desarrollar estudios de primer nivel, sino que además se ha preocupado de generar las bases para que distintas investigaciones puedan entrelazarse, para así ampliar los ámbitos de estudio posibles y maximizar la información disponible.

Ejemplo de ello es el trabajo que se presenta a continuación. En esta oportunidad, con el fin de ahondar en la caracterización de la demanda por perfeccionamientos de los docentes, se consideró pertinente unir dos estudios: La Encuesta Web de Demanda por Perfeccionamientos y la Encuesta Longitudinal.

Resulta clave señalar que la muestra de la Encuesta Web de Demanda por Perfeccionamientos, compuesta por 2.500 docentes, corresponde a una sub-muestra representativa de la muestra escogida para la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005. Evidentemente, contar con una muestra común en ambos estudios es fundamental a la hora de empalmar la información disponible.



De la unión de estas dos investigaciones se pretende entregar nuevas luces acerca de los factores que determinan la demanda por perfeccionamientos, es decir, se aprovecharán ciertos aspectos de la Encuesta Longitudinal para complementar la información obtenida a partir de la Encuesta Web de Demanda por Perfeccionamientos.

El objetivo de este informe es reportar los principales resultados del cruce de datos entre ambas encuestas. Para ello, primero se lleva a cabo una pequeña reseña de cada una de las encuestas en cuestión. Luego, se describe el proceso de cruce de ambos trabajos y se identifican aquellos módulos de cada una de las encuestas que se consideraron relevantes para este estudio. Por último, se presentan los principales resultados obtenidos a partir de las bases de datos consolidadas.



III. DESCRIPCIÓN DE LOS ESTUDIOS BASE

III.1. Encuesta Longitudinal

- *Descripción general: Objetivos*

El principal fundamento de esta encuesta ha sido contar con información que permita evaluar el impacto de las políticas docentes y conocer en detalle las trayectorias laborales de una muestra representativa de este sector.

Esta es una encuesta de panel, es decir, diseñada para el seguimiento futuro de los docentes seleccionados, con una metodología que permita la constitución de información longitudinal sobre docentes. Además está basada en una muestra representativa de los distintos niveles de enseñanza y distintas dependencias administrativas de los establecimientos educacionales en los que se desempeñan.

Bajo estas consideraciones, se implementó un estudio a partir de una encuesta representativa que debió contar con las siguientes características:

- Diseñada para el seguimiento futuro de los docentes seleccionados, con una metodología que permita la constitución de información longitudinal sobre docentes;
- Basada en una muestra representativa de docentes de los distintos niveles de enseñanza, modalidades educativas y dependencias (del establecimiento);
- Aplicada para obtener información sobre las características demográficas y socioeconómicas de los encuestados, las características de sus empleos y su movilidad laboral reciente, las actividades de perfeccionamiento desarrolladas y otros aspectos relativos a su relación con los establecimientos y estudiantes;
- Diseñada para posibilitar la evaluación del impacto de políticas recientes en el ámbito docente;
- Diseñada con el objeto de ser vinculada con los registros disponibles en el Ministerio de Educación a fin de enriquecer el panel de información (con registros de estudiantes, escuelas y docentes).



- *Información relevante*

La Encuesta Longitudinal está compuesta por nueve módulos, los cuales se detallan a continuación:

Módulo A: Caracterización del Hogar

Este módulo permite caracterizar las variables demográficas, educativas y socioeconómicas de las personas que comprenden el hogar del docente. Además, puede ser plenamente contrastado con encuestas como CASEN o Protección Social.

Módulo B: Antecedentes familiares

Este módulo recoge información sobre antecedentes de la familia de origen del docente entrevistado y puede ser contrastado con la encuesta de protección social.

Módulo C: Formación inicial

Este módulo recopila toda la información correspondiente a la formación inicial del docente entrevistado, detallando antecedentes sobre: educación básica, educación media y educación superior para todas las carreras cursadas

Módulo D: Perfeccionamiento y Capacitación

Este módulo contiene preguntas específicas sobre los perfeccionamientos realizados en áreas docentes o complementarias. Específicamente, se pregunta por:

- Perfeccionamientos
- Pasantías al Extranjero o Becas al Exterior
- Pasantías Nacionales
- Capacitaciones
- Postítulo – Magíster- Doctorado

Módulo E: Salud

Este módulo comprende un auto-reporte del estado de salud del docente y el historial reciente de sus licencias médicas.

Módulo F: Historia Laboral



Este es el módulo más completo de la encuesta y permite capturar la historia laboral de los docentes desde el año 2000.

Módulo G: Características del establecimiento principal

Este módulo indaga sobre características del establecimiento educacional en el que desempeña de forma principal.

Módulo H: Satisfacción laboral

Este módulo permite obtener información acerca de los motivos que tuvieron los profesores para escoger la carrera docente, razones para continuar con la docencia o dejarla, las oportunidades de desarrollo que ellos perciben y la participación de los docentes en asociaciones como el colegio de profesores.

Módulo I: Programas e incentivos

Este módulo registra información sobre participación y percepción de los docentes en los principales programas pertenecientes a la Reforma Educativa del Ministerio de Educación

- *Diseño*

El diseño muestral diseñado por el Centro de Microdatos contempló la aplicación de encuestas a un conjunto de docentes que se desempeñaba como tal el año 1995, más conjuntos de docentes que ingresaron al sistema a partir de este año. Para realizar la muestra se usaron las bases de Idoneidad Docente del Ministerio de Educación para los años 1995, 1999, 2001, 2002 y 2003.

La muestra desarrollada para esta encuesta se puede definir como probabilística, estratificada, bietápica y con distribución no proporcional entre estratos. La estratificación en función del Nivel Educativo en que se desempeña el docente, la dependencia del principal establecimiento educacional en que se desempeña el docente y la permanencia del docente en el sistema educación (aquí se distingue entre los docentes que el año 1995 trabajaban en el sistema y los que se incorporaron después).

Definir el tamaño de la muestra fue una tarea clave orientada a obtener datos significativamente representativos de la población y, por ende, a acotar el error muestral.



El resultado final fue un error muestral de 5.3% para docentes del año 1995 y de 7,1% para docentes post 1995.

Por otro lado, uno de los intereses detrás de esta encuesta consiste en evaluar los programas del Ministerio de Educación que están directamente focalizados en los docentes como la Asignación de Excelencia Pedagógica y la Evaluación Docente. Dado que la muestra sorteada originalmente no era representativa para ninguno de estos programas, se sortearon muestras suplementarias de docentes que hayan participado en cada uno de ellos.

La unidad primaria de muestreo en este diseño muestral es el profesor, es decir, se sortea un docente en especial. Dado que es posible que resulte imposible encontrar al docente sorteado, se elaboró una muestra de reemplazo en la cual cada docente de la muestra original posee un docente que cumple con las mismas características en términos de nivel, dependencia y permanencia en el sistema educacional por el cual puede ser cambiado en caso de no poder llevarse a cabo la entrevista.

- *Aplicación*

El trabajo de campo para la aplicación de la encuesta definitiva se dividió en 6 Zonas, cada una de éstas estaba a cargo de un coordinador de zona, quien tenía a su cargo a los coordinadores de grupo y a los encuestadores. Todos los coordinadores de zona que participaron en el proyecto tienen amplia experiencia en este cargo ya que han trabajado en diversos estudios realizados por el Centro de Microdatos como la Encuesta CASEN o la Encuesta de Protección Social.

El levantamiento de datos nos condujo a un total de 6.116 encuestas realizadas, de las cuales 4.527 corresponden a la muestra original y 1589 a la muestra de reemplazo. Los docentes más difíciles de encuestar fueron aquellos que no figuran en los registros de Idoneidad Docente del año 2005, es decir ya no se encuentran trabajando en el sistema educacional. En estos casos fue necesario recurrir a fuentes alternativas de información para obtener datos de su dirección o teléfono particular.

Luego se llevó a cabo el procesamiento de datos de las 6.116 encuestas realizadas lo que derivó en la eliminación de 28 encuestas ya sea porque estaban incompletas o



porque el nombre del entrevistado no correspondía al entregado por el MINEDUC. De esta manera, el análisis de resultados se hizo sobre un universo de 6.088 encuestas.

III.2. Encuesta Web

- *Descripción general: Objetivos*

La Encuesta Web tuvo por objeto caracterizar la demanda por perfeccionamiento de los docentes en nuestro país. Para ello, en una primera instancia, se confeccionó y aplicó una encuesta dirigida a profesores con el fin de recoger ciertos datos relevantes con relación a sus actividades e intereses.

- *Información relevante*

Características propias de los docentes y sus actividades.

- Edad, participación laboral, etc.
- Tipo de establecimiento en el cual trabaja
- Funciones que desempeña dentro del establecimiento
- Nivel de enseñanza y áreas específicas a las cuales atiende

Los perfeccionamientos realizados por los docentes.

- Número de perfeccionamientos realizados
- Tipos de perfeccionamientos realizados
- Modalidades bajo las cuales han realizado perfeccionamientos
- Ámbitos temáticos en los que han llevado a cabo perfeccionamientos
- Instituciones en las cuales han realizado perfeccionamientos

Los perfeccionamientos que estarían dispuestos a realizar los docentes.

- Qué tipos de perfeccionamientos les interesa



- Bajo qué modalidades estarían dispuestos a hacerlos
- Cuáles son ámbitos temáticos de perfeccionamiento de mayor interés para los docentes
- En qué tipo de instituciones les interesa perfeccionarse

- *Diseño*

La muestra definida para este estudio corresponde a una sub-muestra representativa de la muestra escogida para la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005. Esta muestra está compuesta por 2500 docentes y posee las mismas características en términos de representatividad nacional, tanto por dependencia como por nivel de enseñanza. Sin embargo al ser una muestra más pequeña, los errores muestrales son algo mayores que los de la muestra inicial.

- *Aplicación*

La metodología consiste en la aplicación de una encuesta vía web, para lo cual fue necesario diseñar una página Web que desplegara la secuencia de preguntas del cuestionario diseñado por el CPEIP con la participación del Centro de Microdatos.

La Encuesta sólo podía ser respondida por un conjunto de 2.500 docentes debidamente seleccionados a partir de la muestra de la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005 (ELD). A ella podrían acceder a través de una clave secreta única para cada docente, la cual se entregó a través de una carta personalizada el día de la entrevista para la ELD.

Con el fin de maximizar la representatividad del estudio, era necesario obtener una tasa de respuesta cercana al 80%, es decir, si la muestra estaba compuesta por 2.500 profesores, la encuesta al menos debía ser respondida por 2.000 profesores.

Por esta razón, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Se implementó un call center para realizar un seguimiento de respuestas, recordarle a los docentes seleccionados que respondan la encuesta, y volver a darles sus claves si es que la perdieron.



- Se enviaron e-mails recordatorio a aquellos profesores que pasado un determinado periodo no habían respondido la encuesta. Además, Este e-mail contaba con un link automático a la página Web de la encuesta.
- A aquellos docentes que declararon no tener acceso a Internet, se les envió un formulario escrito que podía ser devuelto por correo, o bien podían contestar la encuesta a través de una operadora del call center, según prefiriesen.



IV. PROCESO DE CONSOLIDACIÓN DE DATOS

Una de las grandes ventajas de la Encuesta Web de Demanda por Perfeccionamiento, es que al ser una encuesta cuya muestra es un subconjunto de la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005, es posible anexar sin mayores dificultades ambos estudios, generando de esta forma la posibilidad de recoger un mayor nivel de información.

En términos concretos, el cruce de datos entre una encuesta y otra es muy sencillo, pues en cada una de ellas, a los docentes encuestados se les asigna un número de folio que es idéntico para ambos estudios. A través de éste número de folio se buscan los datos de los individuos en cada encuesta y posteriormente, se unen, ampliando de este modo la base de datos a procesar.

Es necesario recordar que la muestra de la Encuesta Web es menor que la de la Encuesta Longitudinal y que por lo tanto, no todos los individuos de la Encuesta Web se encuentran en la Encuesta Longitudinal. Por esta razón, la muestra resultante del cruce de ambos estudios será del mismo tamaño que la de la Encuesta Web.

Por otra parte, cabe señalar que en esta oportunidad el estudio central es la Demanda por Perfeccionamientos y en este sentido, no toda la información proveniente de la Encuesta Longitudinal es pertinente a la hora de explicar los factores que determinan la demanda por perfeccionamiento. Por lo tanto, los cruces se realizaron considerando sólo los módulos relevantes de la Encuesta Longitudinal.

Específicamente, los módulos de la Encuesta Longitudinal que fueron considerados, al menos parcialmente son:

- Módulo A: Caracterización del Hogar.
- Módulo C: Formación Inicial
- Módulo E: Salud
- Módulo F: Historia Laboral
- Módulo H: Satisfacción Laboral



V. ANALISIS DE DATOS Y RESULTADOS

En esta sección se detallan los principales resultados obtenidos a partir de la unión de algunos de los módulos de la Encuesta Longitudinal Docentes 2005 y la totalidad de la Encuesta Web de Demanda por Perfeccionamientos. Como se explicó anteriormente, la selección de la muestra corresponde a un muestreo no proporcional entre estratos, por lo tanto, todas las tabulaciones que se presentan a continuación fueron realizadas usando factores de expansión los que devuelven a cada docente su peso dentro del universo en que fue seleccionado.

V.1. Factores que influyen en las decisiones de perfeccionamiento

- *Módulo A: Caracterización del Hogar*

El cruce de datos entre la encuesta Web y el módulo A de la Encuesta Longitudinal, tiene por objeto determinar aquellas características generales de los docentes o de la composición de su hogar que puedan influir en las decisiones de perfeccionamiento.

Si bien este módulo no provee de mucha información para explicar la demanda por perfeccionamiento, resulta interesante estudiar por un lado, la relación entre el género del docente y el porcentaje de población con perfeccionamientos realizados o con interés de hacerlo en el futuro. Por otro lado, es de interés saber si el número de personas que compone el hogar tiene algún efecto sobre las decisiones del perfeccionamiento, ya sea por su implicancia en la disponibilidad de tiempo, o por la necesidad de contar con mejores herramientas que permitan incrementar el ingreso.

Los datos sugieren, que los docentes hombres, como grupo, se han perfeccionado levemente menos que las mujeres, aunque los resultados no son significativos y por lo tanto, no es posible ser concluyentes. Por su parte, el interés por perfeccionarse en el futuro cae sin distinción de género.



Tabla N° 1
Perfeccionamientos por género

¿Ha realizado algún perfeccionamiento?			
	si	no	Total
Hombre	90,51	9,49	100
Mujer	91,75	8,25	100

Tabla N° 2
Perfeccionamientos por género

¿Tiene interés por perfeccionarse?			
	si	no	Total
Hombre	86,82	13,18	100
Mujer	86,79	13,21	100

En cuanto al número de personas que compone el hogar, utilizada como variable proxy de la disponibilidad de tiempo de los docentes, es de esperar que a mayor número de personas, menor sea la disponibilidad de tiempo.

Los resultados muestran que efectivamente existe una correlación negativa entre el número de personas que compone el hogar y la disposición a perfeccionarse en el pasado y en el futuro para los hogares compuestos por 3 o más personas. Sin embargo, esta correlación no es tal para hogares compuestos por 1 y dos personas, quienes tienen un menor porcentaje de profesores con perfeccionamientos y un aún más bajo interés por perfeccionarse en el futuro.

Tabla N° 3
Perfeccionamientos de acuerdo al n° de personas del hogar

N° de personas del hogar	¿Ha realizado algún perfeccionamiento?		
	si	no	Total
1 y 2	88.89	11.11	100
3 y 4	92.50	7.50	100
5 y 6	91.57	8.43	100
7 y más	88.17	11.83	100
Total	91.40	8.60	100

Tabla N° 4
Perfeccionamientos de acuerdo al n° de personas del hogar

N° de personas del hogar	¿Tiene interés por perfeccionarse?		
	si	no	Total
1 y 2	78.43	21.57	100
3 y 4	88.95	11.05	100
5 y 6	88.91	11.09	100
7 y más	85.96	14.04	100
Total	86.80	13.20	100

Por otra parte, el número de personas que compone un hogar influye directamente en los gastos de dicho hogar, y por lo tanto, un hogar más grande debería correlacionarse negativamente con la disponibilidad de recursos para perfeccionarse.

Los datos muestran, en términos generales, esta tendencia para hogares de menos de seis personas, sin embargo, la tendencia se desvía levemente para hogares compuestos por 7 o más personas. Este resultado puede deberse a que hogares con más de 8 personas están compuestos por más de una familia, cada una con su propia disponibilidad de ingresos.

Tabla N° 5
Financiamiento personal para perfeccionarse
de acuerdo al n° de personas del hogar

N° de personas en el hogar	Financiamiento privado para perfeccionarse		
	sí	no	Total
1 y 2	34.84	65.16	100
3 y 4	32.73	67.27	100
5 y 6	28.40	71.60	100
7 y más	31.34	68.66	100
Total	31.95	68.05	100

Por último, podría esperarse que aquellos docentes que tienen hijos se perfeccionaran relativamente menos que quienes no tienen hijos, por un tema de tiempo.

Sin embargo, los resultados muestran lo contrario, el grupo de docentes con hijos tiene un mayor porcentaje de docentes con al menos un perfeccionamiento desde 1999 que aquellos que no tienen hijos. Así, mientras el 92% de los docentes con hijos se ha perfeccionado, la cifra se reduce en 4 puntos porcentuales para quienes no tienen hijos.

En cuanto a las intenciones futuras de perfeccionamientos, las cifras se revierten, pues aquí solo el 86% de los docentes con hijos quiere perfeccionarse en comparación con el 89% de los profesores sin hijos.

Tabla N° 6
Perfeccionamientos dependiendo de la tenencia de hijos

¿Tiene hijos?	¿Ha realizado perfeccionamientos?		
	si	no	total
si	92,03	7,97	100
no	87,80	12,20	100

Tabla N° 7
Perfeccionamientos dependiendo de la tenencia de hijos

¿Tiene hijos?	¿Tiene interés por perfeccionarse?		
	si	no	total
si	86,28	13,72	100
no	89,94	10,06	100

- *Módulo C: Formación Inicial*

A través de los datos obtenidos se intenta buscar ciertas conexiones que pudiesen existir entre la formación, en especial educación superior, y el interés de los docentes por perfeccionarse ya sea en las decisiones del pasado o en el futuro.

Es posible apreciar que los docentes que se graduaron como Normalista, han realizado perfeccionamientos en menor proporción que aquellos que no son normalistas

Las cifras son aún menos alentadoras si se considera el interés por perfeccionarse en el futuro, dónde más del 40% de los docentes normalistas señala que no le interesa.



Tabla N° 8
Perfeccionamientos dependiendo de la formación normalista

Normalista	¿Ha realizado algún perfeccionamiento?		
	si	no	total
si	80.15	19.85	100
no	93.03	6.97	100

Tabla N° 9
Perfeccionamientos dependiendo de la formación normalista

Normalista	¿Tiene interés por perfeccionarse?		
	si	no	total
si	57.17	42.83	100
no	91.10	8.90	100

Seguramente, detrás de estas cifras se encuentra el hecho de que los docentes normalistas, son también los de mayor edad y por lo tanto, poseen menos incentivos a perfeccionarse debido a la pronta jubilación. Como se muestra a continuación, prácticamente el 100% de los docentes graduados de escuela normalistas son mayores de 50 años.

Tabla N° 10
Distribución de docentes normalistas por cohortes de edad

Cohortes de edad	¿Es docente normalista?	
	sí	no
22 a 30 años	0.00	5.53
31 a 40 años	0.26	22.95
41 a 50 años	0.35	38.32
50 a 60 años	60.67	28.87
más de 60 años	38.72	4.33
Total	100	100

En la Encuesta Longitudinal de Docentes, había una serie de preguntas que apuntaban a medir la vocación de los docentes. Es de esperar que esta vocación afecte directamente la realización de perfeccionamientos y el interés por perfeccionarse en el futuro.



Una primera forma de medir la vocación de los docentes es separando el total de ellos entre quienes querían estudiar con primera prioridad una carrera en el área de la pedagogía antes de terminar su educación secundaria y quienes no.

Tabla N° 11
Porcentaje de docentes que quería estudiar una carrera en el área de la educación versus aquellos que preferían estudiar otras carreras

	Porcentaje
Carrera en el área de la Educación	54.01
Otra carrera	45.99
TOTAL	100.00

No es menor considerar que más del 45% de los docentes no quería estudiar una carrera en el área de la educación. Lo importante ahora es determinar si estas preferencias afectan o han afectado a las decisiones de perfeccionamientos.

Los datos muestran que los docentes que querían estudiar carreras en el área de la educación con prioridad 1, tienen un nivel levemente mayor de perfeccionamientos con respecto a los docentes que preferían estudiar otras carreras. Las cifras se revierten a la hora de considerar el interés por perfeccionarse en el futuro, en donde el porcentaje de docentes que quería una carrera de educación con prioridad 1, muestra un interés por perfeccionarse levemente menor que los que preferían estudiar otras carreras.

Tabla N° 12
Tipo de carrera que quería estudiar antes de terminar el colegio
¿Ha realizado algún perfeccionamiento?

	SI	NO	Total
Carrera en el área de la Educación	91.98	8.02	100
Otra carrera	90.91	9.09	100

Tabla N° 13
Tipo de carrera que quería estudiar antes de terminar el colegio
¿Tiene interés por perfeccionarse?

	SI	NO	Total
Carrera en el área de la Educación	86.28	13.72	100
Otra carrera	87.24	12.76	100



Una segunda pregunta, en el ámbito de la vocación, tiene que ver con el orden de prioridad con que los docentes postularon, una vez rendida la prueba de admisión académica, a una carrera del área de la educación.

Como es posible apreciar, el 65% de los docentes postuló a una carrera en el área de la educación como primera prioridad y cerca de un 20% adicional, como segunda. En otras palabras, más del 80% de los docentes postuló a una carrera en el área de la educación con prioridad 1 o 2.

Un resultado adicional, es que el porcentaje de docentes que efectivamente escogió una carrera en el área de la educación es más de un 10% mayor que quienes querían hacerlo como primera prioridad en cuarto medio (sexto de humanidades). Es decir, con los puntajes en la mano, la proporción de docentes que realmente querían ser docentes aumenta.

Tabla N° 14
Orden de postulación a carreras en el área de la educación

Prioridad	% de docentes
Primera	65.19
Segunda	18.63
Otra	16.18
Total	100

En cuanto al impacto del orden de prioridad con que los docentes postularon a una carrera en el área de la educación sobre las decisiones de perfeccionamientos, los resultados no son concluyentes. Mientras los docentes que postularon a la docencia en una prioridad distinta a 1 y 2 son los que más se han perfeccionado en el pasado, son también los que tienen menos interés por hacerlo en el futuro. Por su parte, entre los docentes que postularon a carreras del área de la educación con prioridad 1 y 2, más del 90% de ambos grupos se ha perfeccionado en el pasado y quiere hacerlo en el futuro.



Tabla N° 15
Perfeccionamientos de acuerdo al orden de postulación
a carreras en el área de la educación

¿Ha realizado algún perfeccionamiento?			
	si	no	total
Primera	93.74	6.26	100
Segunda	92.83	7.17	100
Otra	95.87	4.13	100

Tabla N° 16
Perfeccionamientos de acuerdo al orden de postulación
a carreras en el área de la educación

¿Tiene interés por perfeccionarse?			
	si	no	total
Primera	90.85	9.15	100
Segunda	92.12	7.88	100
Otra	89.79	10.21	100

En otro ámbito, con el fin de analizar la educación superior de los docentes y su impacto en los perfeccionamientos, se dividió al total de la muestra en cinco grupos:

1. Los que sólo tienen estudios en el área de la educación.
2. Los que sólo tienen estudios en otras área, distintas a la educación.
3. Los que tienen estudios en el área de la educación y en otras áreas.
4. Los que no tienen estudios superiores, pero se graduaron de escuelas normalistas.
5. Los que no tienen ningún tipo de estudio superior, ni normalista.

Los resultados muestran que el grupo con estudios sólo en educación o en educación y en alguna otra área, tienen un mayor porcentaje de profesores con perfeccionamientos. Por su parte, el porcentaje de profesores que no se ha capacitado desde 1999 es mayor para el grupo que tiene estudios superiores en otras áreas, aunque cuando se les pregunta por el interés, las cifras aumentan de un 75% a un 87%.

Demás está referirse a las decisiones de perfeccionamientos de los docentes normalistas, pues los resultados concuerdan con los presentados anteriormente.

Tabla N° 17
Perfeccionamientos de acuerdo a las áreas de estudios superiores

¿Ha realizado algún perfeccionamiento?			
	si	no	total
Solo Educación	93.56	6.44	100
Solo Otras	75.24	24.76	100
Educación y otras	91.01	8.99	100
Normalista	78.69	21.31	100
Sin estudios	81.31	18.69	100

Tabla N° 18
Perfeccionamientos de acuerdo a las áreas de estudios superiores

¿Tiene interés por perfeccionarse?			
	si	no	total
Solo Educación	90.28	9.72	100
Solo Otras	87.50	12.50	100
Educación y otras	94.05	5.95	100
Normalista	54.07	45.93	100
Sin estudios	86.37	13.63	100

Con el fin de identificar si el tipo de estudio en el área de la educación es un determinante de los perfeccionamientos, se le preguntó a los docentes de cada nivel académico si se habían perfeccionado y si tenían interés de hacerlo.

Los resultados muestran que independientemente del tipo de estudio que se posea, los perfeccionamientos realizados y la disposición a perfeccionarse supera el 90%. Sin embargo, es posible señalar ciertas diferencias entre los distintos niveles. Los docentes que estudiaron Educación General Básica se han perfeccionado más que el resto, pero tienen un menor interés por perfeccionarse en el futuro. Por su parte, el 94% de los educadores de párvulos se ha perfeccionado y el 95% de ellos tiene intenciones de hacerlo en el futuro. Esta diferencia entre los perfeccionamientos realizados y la disposición futura de los docentes de párvulo puede deberse a la baja oferta de capacitaciones dirigidas a este grupo, es decir, si no se han perfeccionado más es por falta de cursos y no por falta de interés. Por último, los docentes de educación media, se

han perfeccionado proporcionalmente menos que los otros grupos y su intención de hacerlo en el futuro, se mantiene constante.

Tabla N° 19
Perfeccionamientos por nivel de enseñanza

¿Ha realizado algún perfeccionamiento?

	si	no	total
E. Párvulos	94.22	5.78	100
E. Básica	95.29	4.71	100
E. Media	91.58	8.42	100

Tabla N° 20
Perfeccionamientos por nivel de enseñanza

¿Tiene interés por perfeccionarse?

	si	no	total
E. Párvulos	95.25	4.75	100
E. Básica	89.42	10.58	100
E. Media	91.81	8.19	100

En cuanto al número de carreras que los individuos han estudiado, la intuición podría hacernos pensar que aquellos que han estudiado más carreras tienen un interés particular por el conocimiento, y por lo tanto, debieran perfeccionarse más que el resto. Sin embargo, las cifras muestran lo contrario. Del grupo de docentes que ha estudiado dos o más carreras, prácticamente un 12% no se ha perfeccionado desde 1999 y casi un 20% tampoco tiene interés en hacerlo.

Detrás del bajo interés por perfeccionamiento de los individuos que han estudiado más de una carrera hay dos posibles causas. Primero, la creencia de que ya se ha estudiado suficiente, que los perfeccionamientos no tienen mucho que aportar. Segundo, este grupo de docentes puede tener una falta de claridad en sus gustos profesionales.



Tabla N° 21
Perfeccionamientos por n° de carreras que estudió

¿Ha realizado algún perfeccionamiento?			
N° carreras	si	no	total
1	92.78	7.22	100.00
2 y más	88.33	11.67	100.00

Tabla N° 22
Perfeccionamientos por n° de carreras que estudió

¿Tiene interés por perfeccionarse?			
N° carreras	si	no	total
1	89.29	10.71	100.00
2 y más	81.24	18.76	100.00

El tipo de establecimiento de educación superior en dónde los docentes estudiaron, puede también influir en las decisiones de perfeccionamiento.

Cabe señalar que en los cálculos que se presentan a continuación, se omitieron los docentes que estudiaron en Universidades Extranjeras o en Centros de Formación Técnica, pues representan un porcentaje muy bajo de docentes y por lo tanto es poco representativo hablar de ellos.

Los datos muestran que un 96% de los docentes que estudiaron en institutos se ha perfeccionado, seguido por el 93% de los docentes pertenecientes a Universidades del Consejo de Rectores y lo mismo para docentes que estudiaron en otros tipos de establecimientos. El grupo de profesores que proviene de Universidades Privadas se ha perfeccionado proporcionalmente menos que el resto, seguramente a causa de que las Universidades Privadas son relativamente nuevas, por lo cual los docentes de dichas instituciones son relativamente jóvenes y aún no han tenido la oportunidad por perfeccionarse.

En cuanto a la intención de perfeccionarse, las cifras varían considerablemente. Cae el interés por perfeccionarse de los docentes que estudiaron en universidades del Consejo de Rectores, mientras que aumenta para los de Universidades Privadas, lo cual corrobora que la falta de perfeccionamientos realizados no se debe a la falta de interés.

Si bien cae levemente el interés por perfeccionarse de los profesores de Institutos, cabe señalar que este grupo tiene índices de perfeccionamientos superiores a los promedios generales, lo cual habla de un especial interés de este grupo por capacitarse. Este especial interés por capacitarse puede ser una respuesta a señales del mercado, que los obliga a capacitarse más, para así poder competir con docentes provenientes de universidades.

Por último, para docentes provenientes de otros tipos de instituciones, el interés por perfeccionarse cae rotundamente en comparación con los perfeccionamientos ya realizados.

Tabla Nº 23
Perfeccionamientos de acuerdo al tipo de establecimiento donde estudió

¿Ha realizado algún perfeccionamiento?			
	si	no	Total
Universidad del CR	93.03	6.97	100
Universidad Privada	90.52	9.48	100
Institutos	96.76	3.24	100
Otro	93.38	6.62	100
Promedio General	91.50	8.50	100

Tabla Nº 24
Perfeccionamientos de acuerdo al tipo de establecimiento donde estudió

¿Tiene interés por perfeccionarse?			
	si	no	Total
Universidad del CR	91.77	8.23	100
Universidad Privada	95.32	4.68	100
Institutos	92.27	7.73	100
Otro	80.28	19.72	100
Promedio General	87.06	12.94	100

En relación con aspectos que influyen en la realización de perfeccionamientos y en la disposición a pagar por ellos, son los incentivos. Y en este sentido, podría esperarse que a quién les costó más obtener recursos para estudiar, tienen mayores incentivos a desempeñar un mejor trabajo, y por ende, mayores incentivos a perfeccionarse.

Si bien los datos no son concluyentes en este ámbito, es posible apreciar que aquellos docentes que financiaron su educación con el fondo solidario o gratuitamente, muestran una menor tendencia a perfeccionarse. Resultados similares muestra el cuadro con interés por perfeccionarse en el futuro, dónde son nuevamente aquellos que estudiaron gratis o con crédito estatal quienes tienen como grupo menos interés por perfeccionarse.

Tabla Nº 25

Perfeccionamientos de acuerdo a cómo financió su educación superior

Financiamiento de la educación superior:

	¿Ha realizado perfeccionamientos?		
	si	no	
Fondos propios	93,64	6,36	100
Fondos otorgados por familiares	92,97	7,03	100
Crédito universitario	93,66	6,34	100
Fondo solidario	84,39	15,61	100
Arancel diferenciado	93,93	6,07	100
Crédito CORFO	100,00	0,00	100
Beca estatal	97,76	2,24	100
Beca privada	90,41	9,59	100
Gratuita	83,23	16,77	100
Otro tipo de crédito	93,77	6,23	100

Tabla Nº 26

Perfeccionamientos de acuerdo a cómo financió su educación superior

Financiamiento de la educación superior:

	¿Tiene interés por perfeccionarse?		
	si	no	
Fondos propios	92,56	7,44	100
Fondos otorgados por familiares	90,39	9,61	100
Crédito universitario	95,90	4,10	100
Fondo solidario	92,30	7,70	100
Arancel diferenciado	87,11	12,89	100
Crédito CORFO	100,00	0,00	100
Beca estatal	86,70	13,30	100
Beca privada	93,90	6,10	100
Gratuita	72,60	27,40	100
Otro tipo de crédito	93,04	6,96	100

Al analizar la disposición de recursos propios para financiar perfeccionamientos, nuevamente coincide que aquellos docentes que estudiaron con arancel diferenciado o gratis, son los que señalan tener menos recursos propios para capacitarse. La pregunta es entonces, si realmente tienen menos recursos o si su disposición a pagar es menor.

Tabla Nº 27
Financiamiento personal para perfeccionarse de acuerdo a
como financió su educación superior

Financiamiento de la educación superior:

	Recursos para financiar perfeccionamientos		
	si	no	
Fondos propios	35,10	64,90	100
Fondos otorgados por familiares	33,38	66,62	100
Crédito universitario	33,26	66,74	100
Fondo solidario	35,83	64,17	100
Arancel diferenciado	16,61	83,39	100
Crédito CORFO	96,23	3,77	100
Beca estatal	34,43	65,57	100
Beca privada	28,73	71,27	100
Gratis	26,53	73,47	100
Otro tipo de crédito	29,93	70,07	100

- *Módulo E: Salud*

La encuesta longitudinal cuenta con un módulo dirigido específicamente a evaluar el estado de salud de los docentes a través de preguntas enfocadas su propia percepción y otras más objetivas tales como número y duración de licencias, entre otras.

Efectivamente, es posible afirmar que la salud ha sido y sigue siendo una restricción importante para las decisiones de perfeccionamiento futuras. El hecho de que la relación de perfeccionamientos realizados con el estado de salud no sea tan claro en el pasado, puede deberse a que la salud haya variado después de haber realizado o no los perfeccionamientos.

En cuanto a la intención de perfeccionamientos futuros, puede verse claramente la correlación positiva entre el estado de salud y el interés por perfeccionarse



Tabla N° 28
Perfeccionamientos de acuerdo al estado de salud

¿Ha realizado perfeccionamientos?

	si	no	total
Muy Mala	60,87	39,13	100
Mala	99,81	0,19	100
Regular	91,78	8,22	100
Buena	93,53	6,47	100
Muy Buena	85,95	14,05	100
Excelente	90,66	9,34	100

Tabla N° 29
Perfeccionamientos de acuerdo al estado de salud

¿Tiene interés por perfeccionarse?

	si	no	total
Muy Mala	55,61	44,39	100
Mala	77,69	22,31	100
Regular	83,68	16,32	100
Buena	87,59	12,41	100
Muy Buena	87,86	12,14	100
Excelente	87,11	12,89	100

- *Módulo F: Historia Laboral*

Este es el módulo más completo de la Encuesta Longitudinal de Docentes y permite capturar la historia laboral de los docentes desde el año 2000 en adelante. Se consideran aspectos tales como: los años experiencia laboral, horas semanales de trabajo, ingresos laborales, tipo de establecimiento en el cual trabaja, etc.

Cabe señalar que la información contenida en este módulo ha sido un complemento de gran importancia a la Encuesta Web de Demanda por perfeccionamientos, en cuanto a la caracterización de la demanda. Particularmente se utilizaron datos como:

- Experiencia laboral
- Ingresos laborales

- Horas de trabajo a la semana

A continuación se presentan los principales resultados encontrados.

Los resultados muestran que los años de experiencia, son un factor clave a considerar a la hora de tomar las decisiones de perfeccionamiento. Se observa que los grupos de menor y de mayor cantidad de años de experiencia presentan un mayor porcentaje de docentes sin perfeccionamientos desde 1999 que los grupos intermedios. Para aquellos que tienen menos años de experiencia, la menor proporción de perfeccionamientos se explica porque muchos han terminado sus estudios superiores recientemente, y por ende, aún no han tenido la oportunidad para perfeccionarse.

Para el grupo de docentes con más años de experiencia, la menor proporción de perfeccionamientos está explicada por la edad. Los docentes de más edad tienen una menor proporción de perfeccionamientos y también un bajo interés por perfeccionarse en el futuro. Es posible corroborar esta información al revisar el cuadro de interés por perfeccionamientos de acuerdo a los años de experiencia, dónde se aprecia una leve correlación negativa entre los años de experiencia y el interés por perfeccionarse para los tres primeros grupos. Para cuarto grupo, es decir, para aquellos que tienen más de 30 años de experiencia, la correlación se hace más evidente.

Tabla N° 30
Perfeccionamientos de acuerdo a los años de experiencia laboral

¿Ha realizado algún perfeccionamiento?			
	si	no	total
1 a 10 años	88.18	11.82	100
11 a 20 años	95.09	4.91	100
21 a 30 años	94.03	5.97	100
más de 30	86.53	13.47	100

Tabla N° 31
Perfeccionamientos de acuerdo a los años de experiencia laboral

¿Tiene interés por perfeccionarse?			
	si	no	total
1 a 10 años	98.66	1.34	100
11 a 20 años	95.85	4.15	100
21 a 30 años	90.97	9.03	100
más de 30	63.56	36.44	100



En cuanto a los ingresos laborales, podría esperarse que a mayores ingresos, menores son las restricciones financieras para perfeccionarse. Para determinar la relevancia de esta variable, se construyeron quintiles de ingresos con el fin de determinar si efectivamente más ingresos implican más perfeccionamientos.

Tabla Nº 32
Rangos de salarios por quintiles

Quintiles de Ingreso	Rangos
1	Menos de \$301.000
2	\$301.000 - \$400.526
3	\$400.527 - \$484.999
4	\$485.000 - \$600.999
5	\$601.000 y más

Los resultados, muestran una leve correlación positiva entre ingresos laborales y las decisiones de perfeccionamiento para los primeros 4 quintiles, sin embargo, el argumento se cae para el quinto quintil de ingreso. Al respecto, es necesario hacer dos comentarios. Primero, más allá de una correlación positiva, existe una doble causalidad entre ingresos laborales y perfeccionamientos realizados. Por una parte, los perfeccionamientos aumentan el capital humano de los docentes, y el mercado tiende a pagar más a quienes tienen mayores niveles de capital humano. Por otra parte, quienes tienen mayores ingresos, al no tener restricciones financieras, debieran perfeccionarse más. Ahora bien, el problema está en determinar el origen de esta causalidad.

Segundo, el menor índice de perfeccionamientos del quinto quintil, podría explicarse por las restricciones de tiempo de los docentes de dicho quintil. En general, los docentes de mayores ingresos son también los que trabajan una mayor cantidad de horas a la semana y, por lo tanto, tienen menos tiempo para perfeccionarse.

Tabla N° 33
Perfeccionamientos de acuerdo a los ingresos laborales

Quintiles de Ingreso laboral	¿Ha realizado algún perfeccionamiento?		
	sí	no	Total
1	88,64	11,36	100
2	93,81	6,19	100
3	94,96	5,04	100
4	95,11	4,89	100
5	83,91	16,09	100

Tabla N° 34
Correlación entre salarios y horas de trabajo a la semana

Quintiles de Ingreso	Horas de trabajo a la semana				
	1 a 29	30 a 35	36 a 43	44	45 y más
1	48.20	23.21	8.63	2.65	1.26
2	19.53	29.29	26.22	12.58	3.07
3	11.47	21.31	23.79	14.61	1.70
4	9.85	15.06	32.71	38.26	4.65
5	10.95	11.13	8.64	31.89	89.33
Total	100	100	100	100	100

Para los perfeccionamientos futuros, a diferencia de lo esperado, es mayor para los quintiles de menor ingreso y menor para los quintiles de mayor ingreso. De este modo, es posible inferir dos conclusiones. Primero, es posible que los docentes de menores ingresos se interesen por realizar perfeccionamientos con el fin de incrementar sus ingresos. Segundo, efectivamente a mayores ingresos, mayor cantidad de horas dedicadas al trabajo y, por lo tanto, menor cantidad de tiempo para perfeccionarse.

Tabla N° 35
Perfeccionamientos de acuerdo a los ingresos laborales

Quintiles de Ingreso laboral	¿Tiene interés por perfeccionarse?		
	sí	no	Total
1	93,42	6,58	100
2	89,22	10,78	100
3	88,97	11,03	100
4	85,77	14,23	100
5	78,73	21,27	100

En forma complementaria a los resultados antes presentados, quisimos evaluar si existe una relación directa entre los ingresos laborales y la disponibilidad de financiamientos propios para perfeccionarse.

Los resultados son consistentes con lo esperado. A medida que aumenta el ingreso, aumenta inmediatamente la disponibilidad de recursos financieros propios para destinar a perfeccionamientos.

Tabla N° 36
Financiamiento personal para perfeccionarse de acuerdo al nivel de ingresos

Quintiles de Ingreso	Financiamiento propio para perfeccionarse		
	si	no	total
1	27,09	72,91	100
2	28,37	71,63	100
3	29,27	70,73	100
4	32,09	67,91	100
5	41,74	58,26	100

La tercera y última variable que utilizamos del módulo de Historia Laboral de la Encuesta Longitudinal, es la cantidad de horas de trabajo a la semana. La idea central es determinar si las horas de trabajo afectan la disposición de los docentes para perfeccionarse. Con el fin de tener datos representativos de los docentes, construimos cinco rangos de horas de trabajo entre los cuales se dividen los docentes en partes iguales.

A partir de esta variable, se esperaba que una mayor cantidad de horas de trabajo afectara negativamente la proporción de docentes con perfeccionamientos. Sin embargo, en la práctica es mayor la proporción de docentes con perfeccionamientos para los docentes que trabajan entre 30 y 44 horas semanales. El grupo de docentes que trabaja más de 44 horas semanales concuerda con la intuición en cuanto a que se perfeccionan considerablemente menos.

La relación entre horas de trabajo e intención de perfeccionamiento no es clara para la mayoría de los grupos, excepto para el grupo que trabaja más de 44 horas a la semana, para quienes baja aún más su interés por perfeccionarse.

Tabla N° 37
Perfeccionamientos de acuerdo a las horas de trabajo a la semana

Horas semanales	¿Ha realizado algún perfeccionamiento?		
	sí	no	Total
1 a 29	86,90	13,10	100
30 a 35	94,14	5,86	100
36 a 43	94,49	5,51	100
44	95,31	4,69	100
más de 44	65,17	34,83	100

Tabla N° 38
Perfeccionamientos de acuerdo a las horas de trabajo a la semana

Horas semanales	¿Tiene interés por perfeccionarse?		
	sí	no	Total
1 a 29	92,90	7,10	100
30 a 35	85,15	14,85	100
36 a 43	91,09	8,91	100
44	89,45	10,55	100
más de 44	62,89	37,11	100

- *Módulo H: Satisfacción Laboral*

El módulo de Satisfacción Laboral de la Encuesta Longitudinal de Docentes permite obtener información acerca de los motivos que tuvieron los docentes para escoger dicha profesión; los motivos que tienen para continuar trabajando como docentes o por los cuales les gustaría dejar la docencia; y percepciones de la profesión en términos generales, medidas a través de preguntas tales como: "¿Le gustaría que alguno de sus hijos fuera docente?".

Intuitivamente, es de esperar que mayores niveles de satisfacción laboral, estén vinculados a mayores incentivos para llevar a cabo determinadas tareas con un mejor

desempeño, o viceversa. Por esta razón, se considera relevante analizar el efecto que tienen distintos indicadores de satisfacción en las decisiones de perfeccionamiento.

A continuación se presentan los porcentajes de docentes que han realizado perfeccionamientos y los que tienen interés en perfeccionarse, de acuerdo a una serie de razones por las cuales se escogió la carrera de docente.

Es posible dividir estas razones en dos grupos. El primero, compuesto por los dos primeros argumentos, los cuales indican una valoración particularmente importante de la profesión y el segundo, formado por las tres últimas, las cuales son más bien razones prácticas. Intuitivamente podríamos esperar que aquellos docentes que están de acuerdo con el primer grupo y en desacuerdo con el segundo grupo, sean los que tengan una motivación más valórica por la profesión y, por lo tanto, tengan mayores incentivos a perfeccionarse.

Tabla N° 39
Porcentajes de perfeccionamientos de acuerdo a:

	Gusto por enseñar	Importancia de la educación	trabajo estable	No había obstáculo	Carrera corta
En desacuerdo	88.40	83.51	91.22	91.42	91.37
Indiferente	76.24	80.60	89.96	89.83	92.07
De acuerdo	92.14	92.21	91.96	91.79	91.08

Tabla N° 40
Interés por perfeccionarse de acuerdo a:

	Gusto por enseñar	Importancia de la educación	trabajo estable	No había obstáculos	Carrera corta
En desacuerdo	82.82	82.31	88.12	89.00	86.85
Indiferente	82.08	82.41	88.93	88.84	89.24
De acuerdo	87.21	87.19	85.01	83.35	84.74

Para el caso de las decisiones de perfeccionamiento pasadas, los resultados muestran que efectivamente para el primer grupo de argumentos, los docentes que más valoran la profesión, se han perfeccionado relativamente más que el resto de los docentes. Sin embargo no hay una relación clara para el segundo grupo de argumentos.

En cuanto a las intenciones de perfeccionamiento futuras, la causalidad esperada se aprecia con mayor claridad, es decir aquellos docentes que escogieron la profesión por gusto y no por argumentos prácticos, tienen un mayor interés por perfeccionarse.

Otro resultado relevante es que la indiferencia, en general, está ligada a menores porcentajes de docentes con perfeccionamientos.

Por su parte, es de esperar que una mayor valoración de la docencia, como actividad, tenga una correlación positiva con las decisiones de perfeccionamientos.

La valoración de la profesión se puede medir a través de variables proxies tales como: "Si pudiera volver a elegir una carrera: ¿Estudiaría lo mismo? o, ¿Le agradaría que alguno de sus hijos fuera docente?. Lo relevante es entonces, determinar si respuestas afirmativas a estas preguntas están efectivamente asociadas a mayores proporciones de docentes con perfeccionamientos.

Tabla N° 41

Si pudiera volver a elegir ¿Estudiaría la misma carrera?

	¿Ha realizado perfeccionamientos?		
	si	no	total
No sabe	89,33	10,67	100
no	90,25	9,75	100
si	91,74	8,26	100

Tabla N° 42

Si pudiera volver a elegir ¿Estudiaría la misma carrera?

	¿Tiene interés por perfeccionarse?		
	si	no	total
No sabe	89,63	10,37	100
no	82,53	17,47	100
si	90,81	9,19	100

Tabla N° 43

¿Le gustaría que alguno de sus hijos fuera docente?

	¿Ha realizado perfeccionamientos?		
	si	no	total
No sabe	91,64	8,36	100
Si	92,28	7,72	100
No	91,70	8,30	100
No tiene Hijos	87,80	12,20	100



Tabla N° 44
¿Le gustaría que alguno de sus hijos fuera docente?

	¿Tiene interés por perfeccionarse?		
	si	no	total
No sabe	83,64	16,36	100
Si	88,20	11,80	100
No	83,79	16,21	100
No tiene Hijos	89,94	10,06	100

Como es posible apreciar en los cuadros, efectivamente los grupos en dónde los docentes valoran más la profesión, tienen una mayor proporción de ellos con perfeccionamientos realizados en el pasado y con la intención de hacerlo en el futuro. Es así como más de un 91% de los docentes que si pudieran, volverían a escoger la docencia como profesión, se ha perfeccionado al menos una vez de 1999 hasta hoy y el 90% de ellos tienen la intención de hacerlo en el futuro.

Por su parte, la diferencia de porcentaje de docentes con perfeccionamientos realizados entre los que quisieran y no quisieran que sus hijos fuesen docentes, no es significativa, pues es menor a un 0,6%. Sin embargo, esta diferencia se acrecienta para las decisiones de perfeccionamiento futuro, en dónde los docentes que quisieran que sus hijos fueran profesores tienen un interés por perfeccionarse de un 88,2%, versus un 83,79% para los docentes que no quisieran que sus hijos lo fueran.

Siguiendo en la línea de la satisfacción laboral, la Encuesta Longitudinal definió una serie de razones entre las cuales los docentes debían escoger como principal argumento para no dejar la pedagogía. De esta serie de razones, fueron cuatro las significativamente más votadas:

Tabla N° 45
Principales razones para no dejar la docencia

	Porcentaje
El gusto de trabajar con niños y/o jóvenes	64.63
Importancia de la educación	15.67
Estabilidad Laboral	4.10
Gusto por lo que enseña	10.14

Estas razones, excepto la estabilidad laboral, al ser indicadores de satisfacción laboral, debiesen estar vinculadas a altos porcentajes de docentes con capacitación. Los resultados, en general, corroboran la intuición. Como es posible apreciar, todos los indicadores, excepto la estabilidad laboral, se relacionan con porcentajes de docentes con perfeccionamientos superiores a los promedios generales. Lo mismo ocurre en cuanto a las decisiones de perfeccionamiento futuras y nuevamente.

La estabilidad laboral como argumento para no dejar la docencia, puede ser considerada como una razón mediática y no como un verdadero gusto por la profesión, por lo cual no es extraño que esta variable está asociada a menores niveles de perfeccionamiento.

Tabla N° 46
Perfeccionamientos de acuerdo a las principales razones para no dejar la docencia

¿Ha realizado perfeccionamientos?			
	Si	No	Total
Trabajo con niños y jóvenes	94.34	5.66	100
Importancia de la educación	94.97	5.03	100
Estabilidad laboral	86.92	13.08	100
Gusto por lo que enseña	92.14	7.86	100
Porcentaje General	91.50	8.50	100

Tabla N° 47
Perfeccionamientos de acuerdo a las principales razones para no dejar la docencia

¿Tiene interés por perfeccionarse?			
	Si	No	Total
Trabajo con niños y jóvenes	90.73	9.27	100
Importancia de la educación	89.88	10.12	100
Estabilidad laboral	75.8	24.2	100
Gusto por lo que enseña	88.13	11.87	100
Porcentaje General	87.06	12.94	100

Una pregunta similar a anterior, pero esta vez considerando las razones para dejar la docencia, se asocian con un menor nivel de satisfacción laboral. Nuevamente, de modo de entregar conclusiones realistas, se escogieron las cuatro razones más votadas y a



partir de ellas se calculó el porcentaje de perfeccionamientos realizados y el interés futuro.

Tabla N° 48
Principales razones para dejar la docencia

	Porcentaje
Bajo reconocimiento de la profesión	18.97
Bajos salarios	13.56
Razones familiares	12.28
No dejaría la docencia	28.65

A diferencia de lo esperado, los resultados señalan que a pesar de tener razones para dejar la docencia, los índices de perfeccionamientos no caen. Sin embargo, aquellos docentes que no dejarían por ningún motivo la docencia son notoriamente los que más se han capacitado, lo cual avala la idea de que la satisfacción laboral se correlaciona directamente con un mayor índice de perfeccionamientos.

Una posible explicación a los altos índices de perfeccionamientos a pesar de la insatisfacción laboral, tiene que ver con que la percepción de bajo reconocimiento y los bajos salarios, pueden ser un incentivo a perfeccionarse como una manera de superar este descontento.

En cuanto al interés por perfeccionarse, la falta de reconocimiento de la profesión puede generar desincentivos a futuros perfeccionamientos. Nuevamente los bajos salarios pueden motivar mayores intereses por perfeccionarse.

Tabla N° 49
Perfeccionamientos en relación a las razones para dejar la docencia

¿Ha realizado perfeccionamientos?

	Si	No	Total
Bajo reconocimiento de la profesión	93.86	6.14	100
Salarios bajos	92.96	7.04	100
Razones familiares	90.76	9.24	100
No dejaría la docencia	95.49	4.51	100
Porcentaje general	91.50	8.50	100

Tabla N° 50
Perfeccionamientos en relación a las razones para dejar la docencia

¿Tiene interés por perfeccionarse?			
	Si	No	Total
Bajo reconocimiento de la profesión	83.52	16.48	100
Salarios bajos	90.76	9.24	100
Razones familiares	92.49	7.51	100
No dejaría la docencia	89.63	10.37	100
Porcentaje general	87.06	12.94	100

Por último, en el ámbito de la satisfacción laboral, es de esperar que aquellos docentes que exigirían un menor aumento de sueldo para dejar la docencia, estén menos satisfechos con su trabajo y por ende tengan menores incentivos a perfeccionarse.

Dicho análisis intuitivo se ve corroborado por los datos. Aquellos grupos de docentes más reticentes de dejar la docencia, tienen un mayor porcentaje de docentes que han realizado perfeccionamientos y también un mayor interés por capacitarse en el futuro. Por otra parte, la indiferencia, la falta de seguridad para responder está correlacionada con menores porcentajes de profesores con perfeccionamientos realizados y con bajo interés por hacerlo.

Tabla N° 51
¿Por cuál aumento de sueldo estaría dispuesto a aceptar un trabajo distinto al de docente?

	Perfeccionamientos realizados		
	si	no	total
No sabe/no está segur	77,52	22,48	100
entre un 5-10%	82,63	17,37	100
entre un 11-20%	95,24	4,76	100
entre un 21-30%	94,57	5,43	100
entre un 31-40%	96,63	3,37	100
más de un 40%	94,53	5,47	100
no abandonaría la docencia	93,24	6,76	100



Tabla N° 52
¿Por cuál aumento de sueldo estaría dispuesto a aceptar un trabajo distinto al de docente?

	Interés por perfeccionarse		
	si	no	total
No sabe/no está segur	69,88	30,12	100
entre un 5-10%	85,48	14,52	100
entre un 11-20%	76,06	23,94	100
entre un 21-30%	88,70	11,30	100
entre un 31-40%	90,64	9,36	100
más de un 40%	91,20	8,80	100
no abandonaría la docencia	88,45	11,55	100

V.2. Otros resultados

A continuación se presenta la relación existente entre la institución de educación superior dónde estudió cada docente con respecto al tipo de institución en dónde ha realizado perfeccionamientos y en dónde le gustaría hacerlo.

Del total de perfeccionamientos realizados, las universidades son las instituciones más escogidas, seguidas por los cursos del CPEIP y luego por los Institutos profesionales. Sin embargo, desagregando aquellos que estudiaron en Universidades, ya sea del Consejo de Rectores, Privadas o Extranjeras, han realizado proporcionalmente más perfeccionamientos en universidades y en otras instituciones. Los docentes que provienen de institutos profesionales han realizado proporcionalmente más perfeccionamientos del CPEIP y en Institutos Profesionales.

Es decir, existe cierta correlación entre el tipo de institución dónde estudiaron los docentes y en dónde realizan o quisieran realizar perfeccionamientos.

Tabla N° 53



Instituciones donde los docentes han realizado perfeccionamientos

	Porcentajes
CPEIP- Ministerio Educación	33.86
Universidad	39.11
Instituto Profesional	22.29
Otros	4.73
TOTAL	100.00

Tabla Nº 54
Correlación entre la Institución donde estudió y
la institución donde ha realizado perfeccionamientos

Institución donde estudió	Instituciones donde se han realizado los perfeccionamientos				
	CPEIP	Universidad	IP	Otro	Total
Universidad del CR	32.99	40.10	21.90	5.01	100.00
Universidad Privada	31.78	42.39	20.30	5.53	100.00
Universidad Extranjera	29.94	42.24	21.80	6.02	100.00
Institutos	34.93	34.35	26.64	4.07	100.00
Otro	35.64	38.21	21.56	4.59	100.00

En relación con el tipo de instituciones dónde los docentes preferirían perfeccionarse, las universidades son considerablemente más, el lugar preferido. Si desagregamos esta cifra, se repiten prácticamente los mismos resultados que para los perfeccionamientos realizados, aunque con distintos niveles de preferencias.

Tabla Nº 55
Instituciones dónde quisieran perfeccionarse

	Porcentaje
CPEIP- Ministerio de Educación	26.03
Universidad	69.65
Instituto Profesional	3.08
Otra	1.24
TOTAL	100

Tabla Nº 56

Correlación entre la Institución donde estudió y la institución donde quisiera perfeccionarse

Institución donde estudió	Institución donde realizaría perfeccionamientos				
	CPEIP	Universidad	IP	Otro	Total
Universidad del CR	24.10	71.94	2.96	1.00	100.00
Universidad Privada	22.17	72.79	2.65	2.39	100.00
Universidad Extranjera	13.81	71.88	0.00	14.32	100.00
Institutos	29.89	66.58	3.22	0.31	100.00
Otro	24.17	73.13	2.07	0.63	100.00

Por su parte, la institución de educación superior dónde estudió cada docente, tiene cierta relación con el tipo de perfeccionamiento le gustaría realizar. En general, aquellos que estudiaron en Universidades, aspiran a realizar estudios más avanzados de post título, Licenciatura, Magíster y Doctorado. Por su parte, los docentes que estudiaron en institutos, muestran interés particular por estudios intermedios, de post título y magíster.

Tabla N° 57
Nivel de especialización deseado de acuerdo a la institución donde estudió

Institución donde estudió	Básico	Intermedio	Pos título	Licenciatura	Magíster	Doctorado	Total
Universidad del CR	20,02	20,28	27,03	5,23	21,50	5,95	100
Universidad Privada	12,33	12,06	33,98	7,80	27,35	6,48	100
Universidad Extranjera	27,61	11,65	31,36	7,84	14,72	6,82	100
Institutos	15,95	20,37	26,30	13,19	22,76	1,42	100
Otro	18,74	24,62	23,66	8,36	21,36	3,25	100

Por último, y en relación con los impactos que pueden generar los ingresos laborales en las características de los perfeccionamientos deseados, se presentan tres cuadros que tienen por objeto explicitar dichos efectos:

De acuerdo al nivel de ingresos laborales, los docentes prefieren distintas instituciones dónde perfeccionarse. Así, los docentes de menores ingresos prefieren perfeccionarse en universidades u otras instituciones, mientras que los docentes de los

quintiles 2 y 3 prefieren capacitaciones del CPEIP. Por último, los docentes de mayores ingresos, prefieren capacitarse en universidades o en institutos profesionales.

Tabla N° 58
Institución donde se perfeccionaría dependiendo del ingreso laboral

Quintiles de Ingreso	Institución dónde se perfeccionaría				
	CPEIP	Universidad	IP	Otro	Total
1	23,03	72,71	1,99	2,27	100
2	32,43	64,11	3,02	0,45	100
3	31,52	65,57	1,84	1,06	100
4	23,14	71,26	4,44	1,15	100
5	19,60	75,25	3,68	1,47	100
Promedios	26.03	69.65	3.08	1.24	100

Otro resultado que proviene de la distribución del ingreso entre los docentes, es que los docentes del quintil superior de ingresos señalan tener menos dificultades para encontrar perfeccionamientos que se acomoden a sus expectativas y necesidades, en relación con los otros grupos de ingresos. A medida que decrecen los ingresos, no se producen grandes variaciones en las expectativas, excepto para el grupo de menores ingresos. Sin embargo, a medida que decrece el ingreso, aumenta la dificultad de los docentes para encontrar perfeccionamientos acorde con sus necesidades.

Tabla N° 59
Dificultad para encontrar perfeccionamientos de acuerdo a las expectativas según quintiles de ingreso

Quintiles de Ingreso	Encontrar perfeccionamientos de acuerdo a expectativas				Total
	Muy difícil	difícil	fácil	muy fácil	
1	3,62	44,66	49,99	1,74	100
2	4,03	43,81	52,07	0,09	100
3	4,06	42,35	52,45	1,14	100
4	4,05	43,24	52,19	0,52	100
5	4,68	39,34	55,17	0,81	100



Tabla N° 60
 Dificultad para encontrar perfeccionamientos de acuerdo a las
 necesidades según quintiles de ingreso

Quintiles de Ingreso	Encontrar perfeccionamientos de acuerdo a necesidades				Total
	Muy difícil	difícil	fácil	muy fácil	
1	5,80	47,11	45,61	1,47	100
2	6,89	48,30	44,72	0,09	100
3	3,88	47,88	47,21	1,02	100
4	4,72	43,83	51,45	0,00	100
5	5,16	41,27	52,50	1,07	100



VI. CONCLUSIONES

Con el fin de profundizar en la caracterización de la demanda por perfeccionamiento de los docentes y de corroborar los aspectos que determinan las decisiones de perfeccionamientos, se unieron dos trabajos de investigación: la Encuesta Web de Demanda por perfeccionamiento, como objeto de estudio básico y la Encuesta Longitudinal de Docentes, como una fuente de información adicional.

La Encuesta Longitudinal de docentes recogía información acerca de la caracterización de los docentes en distintos ámbitos tales como la composición de su hogar, la formación profesional, el estado de salud, su historia laboral, por nombrar algunos. Dicha información se utilizó para complementar los resultados obtenidos de la encuesta Web de Demanda por perfeccionamientos.

Los datos utilizados, así como los resultados encontrados pueden dividirse en tres grupos. El primero, compuesto por características particulares de los docentes que determinan directamente las decisiones de perfeccionamientos. El segundo, conformado por el grupo de características que impactan de forma indirecta en las decisiones de perfeccionamientos. Por último, aquellos elementos que ayudan a caracterizar la demanda.

En relación con los efectos directos, a continuación se presentan los principales resultados:

- En cuanto al género de los docentes, podemos decir que las mujeres se han perfeccionado levemente más que los hombres, sin embargo, esta no es una variable determinante en cuanto a las intenciones de perfeccionamientos futuros.
- Se verifica que la edad sí es un factor determinante en las decisiones de perfeccionamiento.
- La salud de los docentes, en general está positivamente correlacionada con las decisiones de perfeccionamientos en el futuro, no así en el presente. Evidentemente, no podemos esperar que decisiones pasadas se expliquen por estados de salud actuales.



- La vocación profesional de los docentes, medida a través de variables como la intención de estudiar una carrera en el área de la educación antes de terminar la educación secundaria o una vez rendida la P.A.A. o P.S.U. es relativamente determinante de mayores niveles de capacitaciones realizadas, sin embargo, no afecta a las futuras intenciones de perfeccionamiento.
- El tipo de institución de educación superior dónde los docentes estudiaron, en general no es determinante de las decisiones de perfeccionamientos, excepto para quienes estudiaron en Institutos Profesionales, quienes se perfeccionan relativamente más, posiblemente vinculado a la necesidad de poder competir en un mercado que valora considerablemente más a los profesionales universitarios. Por su parte, los docentes que provienen de universidades privadas se ponen en la vanguardia en cuanto al interés por perfeccionarse.
- La formación profesional de los docentes es particularmente relevante. Los docentes que estudiaron carreras sólo en el área de la educación o en educación y otras, se perfeccionan proporcionalmente más que quienes estudiaron sólo otras carreras. Los resultados se mantienen al considerar las intenciones por perfeccionamiento futuras, aunque aumenta porcentualmente el interés por perfeccionarse de los docentes con otras profesiones. Los docentes normalistas se han perfeccionado relativamente menos y su interés por capacitarse en el futuro es aun menor. Los bajos índices de perfeccionamiento de los normalistas están vinculados con la mayor edad de este grupo de docentes. Por último, sólo el 80% de aquellos docentes que no tienen ningún tipo de formación profesional se ha perfeccionado y un porcentaje similar, tiene interés de hacerlo.
- También ligado a la formación profesional, estudiar más de una carrera profesional se vincula con menores índices de perfeccionamientos en el pasado y en el futuro.
- Los docentes con un mejor índice de perfeccionamientos son los de Educación Básica, seguidos por los de Párvulo y por último, los profesores de Educación Media. En cuanto al interés por perfeccionarse, los docentes de Párvulos son los más aplicados, por lo cual es necesario que exista una amplia oferta de perfeccionamientos disponibles para este grupo.



- Los años de experiencia laboral están positivamente correlacionados con la edad de los docentes, lo cual determina, a su vez, bajos niveles de perfeccionamientos pasados y futuros para los grupos de mayor edad.
- La satisfacción laboral y el gusto por la profesión son determinantes clave de las decisiones de perfeccionamientos. Medida a través de una serie de preguntas, la satisfacción laboral está directamente relacionada con mayores índices de perfeccionamientos en el pasado e intereses futuros. Sin embargo, también ocurre que aquellos docentes desconformes con su salario o con la valoración social de la docencia, se perfeccionan más, seguramente ligado a la motivación por superar estas limitaciones.

Como efectos indirectos, se entienden todas aquellas características de los docentes que refuerzan las restricciones a los futuros perfeccionamientos encontrados en la Encuesta Web de Demanda por Perfeccionamientos. Entre ellos estaban las restricciones de tipo financieras y de tiempo.

Evidentemente, es muy difícil medir directamente las restricciones financieras y de tiempo, por lo cual, para ambos casos se utilizaron otras variables como proxies. Para el tiempo, se utilizaron fundamentalmente tres variables:

- Tener o no hijos, bajo el supuesto de que el tiempo disponible se reduce al tener que dedicarle tiempo a los hijos.
- Número de personas que componen el hogar, asumiendo que esta variable determina la cantidad de horas que deben dedicarse al cuidado hogar.
- Número de horas que trabaja a la semana.

A pesar de lo esperado, se observa que quienes tienen hijos se perfeccionan más, lo cual puede estar ligado a la necesidad de capacitarse para poder optar a mejores trabajos y mayores ingresos. La intuición se cumple en cuanto al interés futuro por perfeccionarse, dónde son los docentes con hijos quienes menos quieren perfeccionarse.

Efectivamente mientras mayor sea el número de personas que compone el hogar, menos son los índices de interés por perfeccionamientos, excepto para hogares compuestos por una o dos personas, para quienes el interés por perfeccionarse es más bajo que el de todos los otros grupos.



El número de horas de trabajo a la semana no es realmente una variable determinante como restricción de tiempo para docentes que trabajan 44 o menos horas. Sin embargo, para docentes que trabajan más de 44 horas a la semana los perfeccionamientos caen considerablemente, es decir, a partir del umbral de 44 horas de trabajo a la semana, la restricción de tiempo se hace substancial.

En cuanto a la restricción de ingresos, se verifica que mientras mayores sean los ingresos laborales mayor es la disposición a pagar por perfeccionamientos y mayor es el índice de perfeccionamientos realizados, excepto para los docentes del quintil de mayores ingresos. Esto se explica, porque los docentes de mayores ingresos, son los que más trabajan, es decir, no tienen restricciones presupuestarias, pero si de tiempo. Para las decisiones futuras de perfeccionamiento en cambio, los docentes de menores ingresos son los más interesados en perfeccionarse, lo cual nos dice que si no han hecho más perfeccionamientos en el pasado es efectivamente debido a la restricción presupuestaria.

El tema del financiamiento no sólo dice relación con cuántos recursos se tienen para financiar un determinado curso o perfeccionamiento, también tiene que ver con la disposición a pagar por dichos cursos, la cual dependerá de los incentivos. Bajo el supuesto de que a quienes les costó más acceder a la educación superior y financiarla tienen mayores incentivos para tener un mejor desempeño y perfeccionarse. Los resultados al respecto muestran que quienes financiaron sus carreras con el fondo solidario, crédito universitario o becados por el estado se perfeccionan relativamente menos y tienen menores intereses por perfeccionarse.

Por último, en relación con ciertos aspectos que ayudan a caracterizar la demanda por perfeccionamientos, los resultados más importantes son:

- Más allá de que las universidades sean el tipo de institución preferida para realizar perfeccionamientos, existe cierta correlación entre el tipo de institución superior dónde los docentes estudiaron y el tipo de institución en dónde han realizado perfeccionamientos, lo mismo a la hora de escoger perfeccionamientos en el futuro. En otras palabras, quienes estudiaron en universidades se inclinan aún más por perfeccionarse en universidades, lo mismo para quienes estudiaron en institutos.
- En cuanto a las instituciones para perfeccionarse de acuerdo al ingreso laboral, tenemos que los docentes de mayores ingresos prefieren perfeccionarse en



Universidades e Institutos Profesionales, mientras que los grupos intermedios optan por el CPEIP y los de menores ingresos prefieren las universidades u otras instituciones. Es posible que los docentes de menores ingresos prefieran las universidades por la facilidad para optar a becas o créditos.

- Los docentes de mayores ingresos señalan tener menos dificultades para encontrar perfeccionamientos que cumplan con sus expectativas y necesidades. Posiblemente, esto se debe a que existe una relación costo calidad de los perfeccionamientos.