

# Encuesta Longitudinal Docente 2008: Resultados Finales

**Departamento de Economía**  
Universidad de Chile

Diagonal Paraguay 257, torre 26,  
of. 1601 · Santiago, Chile

☎ (56-2) 978 34 21

[www.microdatos.cl](http://www.microdatos.cl)

## ÍNDICE

Introducción .....	5
1. Procedimiento previo a la aplicación definitiva .....	7
1.1 Preparación de la muestra.....	7
1.2 Implementación del Call Center .....	7
1.3 Selección y capacitación de encuestadores .....	9
1.4 Programación en PDA.....	14
2. Descripción del trabajo de campo .....	15
2.1 Rendimiento de los encuestadores .....	16
2.2 Resultado de visitas .....	16
2.3 Evaluación cualitativa del trabajo de campo .....	21
2.4 Mecanismo de control aplicado en el trabajo de campo .....	23
3. Construcción de factores de expansión .....	27
3.1 Factores de expansión Entrevistados 2005 .....	28
3.2 Factores de expansión No Entrevistados 2005 .....	30
4. Análisis de la atrición .....	32
4.1 Magnitud de la atrición .....	33
4.2 Naturaleza de la atrición .....	35
5. Principales resultados segunda aplicación .....	40
5.1 Módulo A: Formación inicial.....	42
5.2 Módulo B: Perfeccionamiento y capacitación.....	53
5.3 Módulo C: Salud .....	60
5.4 Módulo D: Historia laboral.....	61

5.5	Módulo E: Características del establecimiento principal y otros .....	65
5.6	Módulo F: Satisfacción laboral .....	71
5.7	Módulo G: Programas e incentivos .....	73
5.8	Módulo H: Antecedentes familiares.....	75
5.9	Módulo I: Caracterización del hogar .....	77
6.	Análisis de dinámicas 2005 - 2009 .....	79
6.1	Evolución de la carrera docente .....	79
6.2	Perfil de los docentes que salen del sistema .....	83

## Anexos

### Anexo 1

1. Cuestionario Entrevistado 2005
2. Cuestionario No Entrevistado 2005
3. Cuestionario Control ELD

### Anexo 2

1. Manual para el encuestador
2. Presentación de Capacitación de Encuestadores
3. Test para la selección de Encuestadores

### Anexo 3

1. Bases de datos
2. Manual del usuario

### Anexo 4

1. Informe 1
2. Informe 2
3. Informe Preliminar Final

## Introducción

En virtud del convenio suscrito con fecha 31 de diciembre de 2008, entre el Ministerio de Educación y la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, el Centro de Microdatos del Departamento de Economía de esta universidad se encuentra desarrollando las actividades asociadas a la implementación de la segunda aplicación de la Encuesta Longitudinal de Docentes.

Este trabajo proporciona continuidad a la primera medición de esta encuesta, aplicada a 6,088 docentes el año 2005, e incorpora una muestra adicional de 2,301 docentes correspondientes a cohortes más jóvenes, representativa de aquellos que han ingresado al sistema desde el año 2003 hasta el año 2008, y que han sido foco de políticas no dirigidas a los docentes representados en la muestra original.

La Encuesta Longitudinal de Docentes ha contribuido a contar con datos que posean mayor funcionalidad y contenido, permitiendo realizar un análisis dinámico de la realidad de la carrera docente, y vincular aspectos como remuneraciones, condiciones de trabajo, movilidad laboral y perfeccionamiento, con el consiguiente aprendizaje referido a uno de los aspectos cruciales para el mejoramiento de la calidad de la educación en Chile.

Adicionalmente, la información levantada en esta encuesta contribuye a la conducción y diseño de políticas educativas, como al desarrollo de investigaciones en profundidad para evaluar el impacto de éstas. En consecuencia, se pueden generar estrategias para mejorar los aspectos deficitarios y potenciar las buenas experiencias, en relación al ejercicio docente, los procesos de la enseñanza y su impacto en los aprendizajes de los estudiantes.

La Unidad de Encuestas del Departamento de Economía de la Universidad de Chile, hoy dependiente del Centro de Microdatos de esta misma institución, es el organismo con mayor experiencia en el desarrollo de encuestas en el país, comenzando con las encuestas de ocupación realizadas continuamente desde 1957. La Encuesta Longitudinal de Docentes, por su parte, representa el estándar técnico a nivel internacional y es de complejidad mayor que las encuestas tradicionales de corte transversal, por cuanto comportan entrevistar a un mismo conjunto de personas en el tiempo.

El presente informe se ajusta a los requerimientos establecidos para el producto d) señalado en la cláusula sexta del convenio suscrito entre la Universidad y el Ministerio de Educación e incluye una descripción de las actividades asociadas a la segunda aplicación de la Encuesta Longitudinal de Docentes.

El informe consta de una primera sección que trata sobre el procedimiento previo a la aplicación de la Encuesta, preparación de la muestra, implementación de Call Center para confirmar la información de contacto, el proceso de reclutamiento y selección de encuestadores, así como la capacitación de los mismos y sobre la programación de los cuestionarios definitivos en PDA.

En la segunda sección se realiza una descripción del trabajo de campo realizado, con el rendimiento de los encuestadores, el resultado de las visitas y el proceso de supervisión y control de gestión a más de un 10% del total de las encuestas realizadas.

En la tercera sección se presenta el detalle del cálculo de los factores de expansión, junto con el análisis de la naturaleza de la atrición y cuantificación de su magnitud.

Luego, la cuarta sección incluye los principales resultados obtenidos en la segunda aplicación, mediante análisis por los módulos temáticos incluidos en los formularios. Además, se incorporan análisis de dinámicas para caracterizar la evolución de la carrera docente en los últimos años, con la información levantada en la primera y segunda aplicación de la encuesta.

Finalmente, se adjuntan cuatro anexos que complementan la información entregada en este informe. El Anexo 1 contiene los formularios definitivos aplicados en la encuesta, Entrevistado 2005 y No Entrevistado 2005. El Anexo 2 contiene el manual para el encuestador, la presentación realizada en el proceso de capacitación de los encuestadores y el test aplicado a los encuestadores para su selección. En el Anexo 3 se encuentran las bases de datos, con el correspondiente manual para el usuario. El Anexo 4 recopila la totalidad del trabajo acumulado en etapas anteriores a través de los informes enviados, esto es, primer informe denominado "Evaluación y actualización del cuestionario ELD 2005 y análisis de la muestra", segundo informe sobre la "Aplicación de la Prueba Experimental" y el tercer informe "Encuesta Longitudinal Docente 2008: Resultados Preliminares".

## **1. Procedimiento previo a la aplicación definitiva**

El procedimiento previo a la aplicación definitiva de la segunda ronda de la Encuesta Longitudinal de Docentes, es el proceso de preparación de trabajo de campo que consiste en la planificación y organización de las distintas actividades a realizar en el levantamiento de los datos.

Las actividades contempladas en este proceso son las siguientes: Preparación de la muestra, implementación de Call Center para la confirmación de los datos de contacto, reclutamiento y selección de encuestadores, capacitaciones y programación en PDA de los cuestionarios definitivos.

### **1.1 Preparación de la muestra**

La segunda aplicación de la Encuesta Longitudinal de Docentes consiste en el seguimiento de los 6,088 docentes encuestados en la primera ronda el año 2005, más una muestra adicional de 2,301 docentes correspondientes a cohortes más jóvenes, representativa de aquellos que han ingresado al sistema desde el año 2003 hasta el año 2008.

A partir de las bases de Idoneidad Docente de los años 2003 a 2008 del Ministerio de Educación, se construyó una base de datos, actualizando la información de 8,360 docentes seleccionados para la primera y segunda ronda. Esto es, se adjuntó a cada docente sorteado el rol de base de datos (RBD) del último establecimiento en que se encuentra registrado, más los datos de contacto de éste (dirección, teléfono y correo electrónico). Esta información se validó en la siguiente etapa con la implementación del Call Center.

### **1.2 Implementación del Call Center**

La implementación de un Call Center previo a la aplicación definitiva de la segunda ronda de Encuesta Longitudinal de Docentes, tuvo como objetivo confirmar la información mantenida en las bases de datos, referida a la ubicación de los docentes a encuestar.

El Call Center constituye una estrategia de vital importancia para los buenos resultados de la aplicación de la encuesta. Esto es, corresponde a un vehículo de comunicación entre el Centro de Microdatos, el establecimiento y sus docentes, a través del cual se extrae la información requerida, como la permanencia del docente en el establecimiento, dirección y teléfono para su posterior ubicación.

Específicamente, a partir de un contacto con el representante del establecimiento (Director y/o Jefe de la Unidad Técnico Pedagógica), se confirma si el docente continúa desempeñándose en el establecimiento y por lo tanto, se tiene un teléfono y dirección de validada de contacto.

Lo anterior es necesario para que el coordinador general de terreno pueda organizar el trabajo de campo, y generar de manera óptima los contactos entre encuestadores y docentes, en cuanto a tiempo y calidad de la encuesta.

En consecuencia, antes de comenzar el trabajo en terreno se implementó un Call Center constituido por una operadora telefónica. Durante los meses de marzo y abril del año 2009 se comunicó con los establecimientos de todos los docentes incluidos en la muestra. Realizado el contacto con el Director o Jefe de la Unidad Técnica Pedagógica, se presentó la Encuesta y se verificó que los docentes estuvieran trabajando en el establecimiento registrado. Los resultados de este proceso se presentan en la Tabla 1.

**Tabla 1: Resultados de confirmación de información de contacto a través de Call Center, según tipo de muestra.**

Situación	Tipo de muestra		Total
	Entrevistado 2005	No Entrevistado 2005	
Confirmado	3,476	749	4,225
No Encontrado	2,612	1,552	4,164
<b>Total</b>	<b>6,088</b>	<b>2,301</b>	<b>8,389</b>

Se debe señalar que a todos los establecimientos a los cuales se realizó una llamada, se envió un correo electrónico adjuntando una carta de presentación de la Encuesta con datos de contacto con el Centro de Microdatos, por si fuese necesario verificar la veracidad de la Encuesta.



### 1.3 Selección y capacitación de encuestadores

El trabajo de campo se organizó considerando el siguiente equipo:

- Coordinador de la Unidad de Encuestas quien es responsable de la coordinación general del trabajo de campo y la relación con el Equipo Académico del Centro de Microdatos.
- Coordinador General de Terreno cuya función es coordinar y dirigir el trabajo de terreno en general y en particular, otorgando las facilidades, recursos financieros y logística necesaria para que opere la recolección de datos. Reporta al Coordinador de la Unidad de Encuestas.
- 9 Coordinadores Zonales cuya función es coordinar y dirigir el trabajo de terreno en una zona en particular, dirige una unidad administrativa-geográfica denominada Zona que puede estar dividida en sedes y tiene a su cargo Coordinadores de Grupo y encuestadores. Reporta al Coordinador del General de Terreno.
- 20 Coordinadores de Grupo responsables del trabajo de un grupo de encuestadores, distribuye el trabajo a los encuestadores, descarga las encuestas desde las PDAs y realiza nuevas asignaciones de trabajo a sus encuestadores.
- 251 Encuestadores responsables de realizar la recogida de datos en terreno. Éstos son responsables de la encuesta y del correcto registro de la información que se solicita al entrevistado.

Según lo anterior, se procedió al proceso de selección y capacitación de los encuestadores. Este proceso consistió en la publicación en la página "Oportunidades de Trabajo" del Centro de Microdatos de la existencia y de la apertura de postulaciones a encuestadores al proyecto de la segunda aplicación de la Encuesta Longitudinal Docente. Esto se complementó con llamado telefónicos, con el objetivo de contactar e invitar a postular a encuestadores con experiencia en encuestas a personas y con conocimiento de recolección de datos de temática social y educativa, prefiriendo a aquellos con estudios superiores.

Luego de la invitación a participar en el proyecto, se iniciaron las capacitaciones en cuanto al contenido y conceptos del cuestionario y al uso de la PDA, además de instruirles en las estrategias generales para una toma de encuesta de calidad.

En la Tabla 2 se muestran las capacitaciones realizadas, según fecha, sede y encuestadores convocados.

**Tabla 2: Capacitaciones realizadas según fecha y encuestadores convocados**

Nº	Fecha	Sede	Encuestadores
1	22/06/2009	Santiago	50
2	23/06/2009	Santiago	50
3	30/06/2009	La Serena	9
4	02/07/2009	Antofagasta	10
5	03/07/2009	Iquique	10
6	30/06/2009	Valparaíso	22
7	18/07/2009	Talca	10
8	26/06/2009	Concepción	21
10	02/07/2009	Punta Arenas	8
11	21/07/2009	Santiago	40
12	24/06/2009	Temuco	20
13	03/07/2009	Puerto Montt	20
14	28/07/2009	Temuco	10
15	01/07/2009	Punta Arenas	4
16	03/07/2009	Coyhaique	3
17	05/08/2009	Santiago	40
18	12/08/2009	Antofagasta	15
19	17/08/2009	Copiapó	4

Las primeras capacitaciones se realizaron en Santiago, en dependencias del Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile. Las capacitaciones estuvieron a cargo de Bárbara Flores, investigadora asociada al Centro de Microdatos, Pedro Vergara, Coordinador General de Terreno y de los Coordinadores de Zona, previa capacitación en las primeras jornadas realizadas en Santiago.

Cada capacitación consistió en una descripción de la Encuesta Longitudinal de Docentes y una revisión completa de la encuesta con especial énfasis en las definiciones claves. Esto es, se revisaron los cuestionarios definitivos, pregunta por pregunta, aclarando los conceptos que están involucrados en cada una de éstas.

Fundamental en la capacitación fue la revisión de procedimientos y los protocolos a seguir para la aplicación de la encuesta en terreno. Todo lo anterior tuvo una duración de 3 horas<sup>1</sup>.

Posteriormente, se dedicaron 3 horas adicionales al entrenamiento en el uso de PDAs y como instrumento de recolección de datos mediante entrevistas, se simularon encuestas para probar y experimentar distintas situaciones.

Finalmente, el Coordinador General de Encuestas y los Coordinadores de Zona de vasta experiencia y calificación en encuestas, seleccionaron a sus encuestadores luego de la asistencia al proceso de capacitación descrito y rendición de una prueba de conocimientos<sup>2</sup>.

Específicamente, la selección se realizó entre las personas que obtuvieron 100% en la prueba de evaluación y de ser necesario, se complementó al equipo con encuestadores con ponderaciones hasta un 80%.

Una vez realizada la selección de los encuestadores, se hizo un seguimiento telefónico para informar su condición de seleccionados, la fecha y lugar en que se deben reunir con sus coordinadores de grupo para iniciar el trabajo. Si en este seguimiento el seleccionado informa que no participa, se reemplaza inmediatamente con el mejor capacitado no seleccionado.

El perfil de los encuestadores seleccionados (251) se describe a continuación.

La distribución según género y región de los encuestadores se muestra en la Tabla 3. Mayoritariamente los encuestadores son de sexo femenino, en efecto, se observa que el 30.3% de los encuestadores son hombres y el 69.7% mujeres. Asimismo, se puede apreciar que en las regiones de Tarapacá (1) y Atacama (3), sólo se seleccionaron encuestadores mujeres.

---

<sup>1</sup> La presentación utilizada en las capacitaciones y el Manual del Encuestador se encuentra en Anexo 2.

<sup>2</sup> Ver prueba de conocimientos en Anexo 2.

**Tabla 3: Género de los encuestadores según región.**

Región	Género				Total	
	Hombres		Mujeres		N	%
	N	%	N	%		
1	0	0.0%	4	100.0%	4	100.0%
2	2	15.4%	11	84.6%	13	100.0%
3	0	0.0%	4	100.0%	4	100.0%
4	5	50.0%	5	50.0%	10	100.0%
5	9	30.0%	21	70.0%	30	100.0%
6	1	10.0%	9	90.0%	10	100.0%
7	2	13.3%	13	86.7%	15	100.0%
8	8	30.8%	18	69.2%	26	100.0%
9	3	20.0%	12	80.0%	15	100.0%
10	5	35.7%	9	64.3%	14	100.0%
11	1	50.0%	1	50.0%	2	100.0%
12	1	16.7%	5	83.3%	6	100.0%
13	37	39.4%	57	60.6%	94	100.0%
14	1	20.0%	4	80.0%	5	100.0%
15	1	33.3%	2	66.7%	3	100.0%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>30.3%</b>	<b>175</b>	<b>69.7%</b>	<b>251</b>	<b>100.0%</b>

En cuanto a la edad de los encuestadores, el 18.7% de ellos tiene menos de 25 y la mayor proporción (42.2%) se encuentra en el tramo de edad comprendido entre los 25 y 34 años. Por lo tanto, los encuestadores son principalmente jóvenes, lo que contribuye al acercamiento a los docentes y al mejor rendimiento de la encuesta.

**Tabla 4: Distribución de encuestadores según tramos de edad y región.**

Región	Tramos de edad										Total	
	18 a 24		25 a 34		35 a 44		45 a 54		55 y mas		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	1	25.0%	2	50.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	4	100.0%
2	1	7.7%	5	38.5%	5	38.5%	2	15.4%	0	0.0%	13	100.0%
3		0.0%	3	75.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
4	4	40.0%	3	30.0%	2	20.0%	1	10.0%	0	0.0%	10	100.0%
5	4	13.3%	12	40.0%	6	20.0%	5	16.7%	3	10.0%	30	100.0%
6		0.0%	1	10.0%	5	50.0%	4	40.0%	0	0.0%	10	100.0%
7	1	6.7%	9	60.0%	1	6.7%	1	6.7%	3	20.0%	15	100.0%
8	5	19.2%	13	50.0%	4	15.4%	1	3.8%	3	11.5%	26	100.0%
9	0	0.0%	7	46.7%	4	26.7%	3	20.0%	1	6.7%	15	100.0%
10	0	0.0%	8	57.1%	4	28.6%	2	14.3%	0	0.0%	14	100.0%
11	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2	100.0%
12	1	16.7%	3	50.0%	1	16.7%	1	16.7%	0	0.0%	6	100.0%
13	28	29.8%	36	38.3%	18	19.1%	5	5.3%	7	7.4%	94	100.0%
14	2	40.0%	2	40.0%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	5	100.0%
15	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>18.7%</b>	<b>106</b>	<b>42.2%</b>	<b>53</b>	<b>21.1%</b>	<b>28</b>	<b>11.2%</b>	<b>17</b>	<b>6.8%</b>	<b>251</b>	<b>100.0%</b>

Respecto al nivel educacional de los encuestadores, el 51.4% de los encuestadores ha alcanzado la educación universitaria. El 24% ha realizado estudios en un Centro de Formación Técnica o en un Instituto Profesional en tanto que un 24.7% tiene educación media.

**Tabla 5: Distribución de encuestadores según nivel educacional y región.**

Región	Nivel Educacional							Total
	Ed. Media	CFT	IP Incomp	IP Comp	Univ Incomp	Univ Comp	Postgrado	
1	1	0	2	0	0	1	0	4
2	8	1	0	1	2	1	0	13
3	1	0	0	1	1	1	0	4
4	2	1	0	0	6	0	1	10
5	5	7	1	3	9	5	0	30
6	3	1	2	0	1	3	0	10
7	6	1	0	2	3	2	1	15
8	3	2	4	1	6	10	0	26
9	5	2	1	1	3	3	0	15
10	3	1	2	0	2	6	0	14
11	1	0	1	0	0	0	0	2
12	1	0	2	0	1	2	0	6
13	19	6	6	8	35	18	2	94
14	1	0	0	0	2	2	0	5
15	3	0	0	0	0	0	0	3
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>71</b>	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>251</b>
<b>%</b>	<b>24.7%</b>	<b>8.8%</b>	<b>8.4%</b>	<b>6.8%</b>	<b>28.3%</b>	<b>21.5%</b>	<b>1.6%</b>	<b>100.0%</b>

## 1.4 Programación en PDA

Esta encuesta es aplicada con el método de entrevista asistida por computador móvil MCAPI. Para este método se ha utilizado el soporte tecnológico de la PDA Zire 31 de Palm Pilot (Personal Digital Assistant), esto permite el uso del sistema Entryware, el que posee un conjunto de herramientas que permite aplicar encuestas a través de esta tecnología.

Esto representa una oportunidad, ya que, el uso de PDA permite un gran almacenamiento de encuestas, se transporta menor peso, y se tienen automatizados los saltos entre preguntas, aspecto muy relevante en una encuesta larga y compleja como lo es la Encuesta Longitudinal de Docentes.

En consecuencia, la programación en PDA del cuestionario de la encuesta es un proceso fundamental. Todos los saltos, filtros y validaciones señalados en el formulario en papel, deben estar correctamente dispuestos en la PDA. Esto permite reducir el tiempo de la entrevista, facilitar el trabajo del encuestador y contar con una base de datos confiable de manera casi instantánea.

Este proceso tuvo una duración de tres semanas, el cual incluyó la programación de lo establecido en la versión en papel de los cuestionarios para Entrevistado 2005 y No Entrevistado 2005, y un período de prueba por parte de los investigadores a cargo del proyecto y del coordinador general de terreno. Es así como, para las capacitaciones de encuestadores, ya se contaba con PDAs programadas y probadas, dispuestas para comenzar la aplicación en terreno.

## 2. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo consiste en la aplicación de la encuesta a una muestra de la población objetivo del estudio. Este proceso fue realizado en las todas las regiones del país desde el 26 de junio de 2009 hasta la actualidad, y seguirá durante los meses de diciembre 2009 y enero 2010, hasta lograr los tamaños comprometidos.

Como ya se ha señalado, a través del Call Center se verificó si cada docente sorteado permanecía ejerciendo funciones en el establecimiento señalado en las Bases de Idoneidad Docente del Ministerio de Educación. Para aquellos que ya no se desempeñaban en el establecimiento, cada vez que fue posible, se solicitaron datos de contacto adicionales. En caso que el establecimiento no contara con datos de los docentes retirados, se ha recurrido a otras fuentes de información, específicamente bases de datos de DICOM.

Con la información levantada en el proceso de llamados telefónicos, se prepararon las hojas de direcciones y de ruta a entregar a los encuestadores. Es así como, el equipo de encuestadores recibió una carpeta con su hoja de direcciones, hojas de ruta, credencial, cartas de presentación para el establecimiento y para los encuestados, PDA y cargador de PDA. Adicionalmente, con el objetivo de organizar de manera eficiente el trabajo de campo, recibieron orientación acerca del lugar donde estaban las direcciones que llevaban.

Cada PDA estaba con el formulario habilitado y con el máximo nivel de carga de energía. Con ello se dirigieron a los establecimientos, lugar de trabajo de los docentes en la muestra, para realizar las entrevistas. El registro se realizó en las hojas de ruta, donde se reportaron las incidencias de cada visita y en particular, su resultado.

Posteriormente en caso de las encuestas hechas, se dirigieron a las oficinas centrales para descargar las PDAs y así rescatar las entrevistas y a reportar las incidencias generales de su labor.

## 2.1 Rendimiento de los encuestadores

Los 251 encuestadores han realizado 5,736 encuestas. Lo anterior revela que en promedio se lograron 22.85 encuestas por encuestador.

Adicionalmente, la bitácora de visitas muestra que hasta la fecha de este reporte se han realizado 17,769 visitas a 9,139 direcciones. Por lo tanto cada una de ellas se ha visitado en promedio 1.94 veces. Asimismo, es posible señalar el gran esfuerzo realizado por los encuestadores y lo arduo que ha sido el trabajo de campo, esto porque, por cada encuesta hecha, se han realizado 3.1 visitas en promedio donde el mínimo es una visita y el máximo son nueve visitas.

## 2.2 Resultado de visitas

Como ya se ha señalado, se han realizado 5,736 encuestas a lo largo de todo el país. Esto indica un porcentaje de logro de 68.6% como resultado global.

En la Tabla 7 se presenta el logro de encuestas según región. Es posible observar que las regiones más exitosas en la aplicación de la encuesta son, Arica y Parinacota (15) con 93.5%, De los Ríos (14) con un 93.4% y De los Lagos (10) con 84.6%. Las regiones con menos porcentaje de avance son, las de Tarapacá (1) con un 39.5% y de Aysen (11) con un 24.5% de logro.

**Tabla 7: Logro de encuestas según región.**

Región	Objetivo	Logrado	% Avance
1	200	79	39.5%
2	318	202	63.5%
3	74	54	73.0%
4	357	181	50.7%
5	889	690	77.6%
6	433	296	68.4%
7	415	342	82.4%
8	854	705	82.6%
9	402	328	81.6%
10	234	198	84.6%
11	94	23	24.5%
12	93	60	64.5%
13	3738	2336	62.5%
14	167	156	93.4%
15	92	86	93.5%
<b>Total</b>	<b>8,360</b>	<b>5,736</b>	<b>68.6%</b>



Se debe señalar que el porcentaje de logro señalado, está referido a las encuestas hechas. No obstante, el porcentaje de avance total de la encuesta es de 73%, esto porque, a partir del resultado de las visitas se observa que existe un porcentaje de docentes fallecidos, encuestas en proceso de descarga y por completar, y citas concertadas con docentes para realizar la encuesta, próximas a ser realizadas. Estos casos se deben incorporar al logro de la encuesta.

**Tabla 8: Avance total de la encuesta según estado de visitas**

Estado de visitas	Número	Porcentaje
Muestra total	8,360	100%
Entrevistas Completas	5,736	68.6%
Fallecidos	32	0.4%
Entrevistas en proceso de descarga	83	1.0%
Entrevista parcial por completar	21	0.3%
Concerta cita con el entrevistado	232	2.8%
<b>Avance total</b>	<b>6,104</b>	<b>73.0%</b>

A continuación se presentan las tasas de respuesta, cooperación, rechazo y contacto, para la muestra que se ha visitado y registrado hasta la edición de este reporte.

Los cálculos están basados en los reportes del último estado proporcionados por los Coordinadores de Grupo. Específicamente, las tasas que se presentan en lo que sigue, corresponden a las siguientes formulas:

- Tasa de respuesta: Es la proporción de entrevistas logradas en relación a todas las visitas efectuadas.

$$TRR = \frac{E}{(E + R + NC + O + MD + DD)}$$

- Tasa de cooperación: Es la proporción de entrevistas realizadas en relación a todos los contactos realizados.

$$TCC = \frac{E}{(E + R + O)}$$

- Tasa de rechazo: Proporción de rechazos en relación a todas las visitas realizadas.

$$TR = \frac{R}{(E + R + NC + O + MD + DD)}$$

- Tasa de contacto: Proporción de contactos sobre el total de visitas realizadas.

$$TC = \frac{(E + R + O)}{(E + R + NC + O + MD + DD)}$$

Donde:

*E* = Entrevistado (Hecha)

*R* = Entrevistado Rechazó la Entrevista (Rechazo)

*NC* = Entrevistado No Disponible (No Contesta)

*O* = Otro Motivo de No Entrevista (Especificación del Motivo)

*MD* = Otros problemas de direcciones (acceso, uso de la propiedad, etc.)

*DD* = Dirección No Ubicable (Dirección Desconocida)

Se desglosa en cada una de las categorías anteriores debido a que se debe distinguir a cuales docentes es posible visitar nuevamente e insistir en tomar la encuesta. Cuando se tienen problemas de direcciones en que al entrevistado no se le conoce en el lugar, se deben desestimar esas direcciones y tratar de obtener la ubicación del individuo a encuestar por otros medios. En esta ocasión se ha recurrido a información pública disponible, por ejemplo consultando archivos disponibles en Internet (Infoescuela o Bono de Reconocimiento Profesional, BRP) y comprando direcciones a la agencia certificadora de deudores financieros DICOM.

Entrevistado No disponible se refiere a que en el momento de la visita el entrevistado no pudo atender al encuestador. De ser así se puede insistir una vez más, esta alternativa también incorpora a quienes están fuera de la ciudad por un tiempo, cuando ese tiempo sea menor al del período de despliegue de encuestadores en terreno, en cuyo caso es posible insistir y realizar la entrevista, pero si el tiempo excede al período de trabajo de campo entonces se desestima ese caso ó se recurre a los reemplazos para el caso de los No Entrevistados 2005.

Direcciones inubicables pueden presentarse por un mal registro en la muestra empadronada o por error de registro en la muestra. Para mitigar este efecto, se revisan los archivos fuentes (información de la aplicación anterior) y al igual que en el caso de entrevistados desconocidos en la dirección de la muestra, se recurre a información pública disponible.

Los otros motivos se deben analizar en detalle para establecer una nueva estrategia de contacto de ser necesario.

Si la entrevista es rechazada rotundamente, entonces no se insiste con el entrevistado, de no ser así se envía un nuevo encuestador para intentar rescatar esa encuesta.

En la Tabla 9 se presentan los estados de respuesta para las a 9,139 direcciones visitadas por los encuestadores al momento de realizar este reporte.

**Tabla 9: Visitas según estados de respuestas y región.**

Región	E	R	NC	O	MD	DD	Total
1	79	12	29	41	2	37	200
2	202	22	8	12	27	46	317
3	54	0	1	8	2	6	71
4	181	28	22	33	18	47	329
5	690	39	42	22	49	143	985
6	296	22	46	12	10	78	464
7	342	19	7	10	5	37	420
8	705	47	25	63	21	58	919
9	328	23	8	6	21	52	438
10	198	11	10	1	16	24	260
11	23	0	0	0	0	0	23
12	60	16	14	0	1	15	106
13	2,336	287	550	92	150	916	4,331
14	156	3	0	2	4	13	178
15	86	1	5	4	2	0	98
<b>Total</b>	<b>5,736</b>	<b>530</b>	<b>767</b>	<b>306</b>	<b>328</b>	<b>1,472</b>	<b>9,139</b>
<b>%</b>	<b>62.8%</b>	<b>5.8%</b>	<b>8.4%</b>	<b>3.3%</b>	<b>3.6%</b>	<b>16.1%</b>	<b>100.0%</b>

**Tabla 10: Tasas de respuesta, cooperación, rechazo y contacto del último estado de respuesta según región.**

Región	Tasa de Respuesta	Tasa de Cooperación	Tasa de Rechazo	Tasa de Contacto
1	39.5%	59.8%	6.0%	66.0%
2	63.7%	85.6%	6.9%	74.4%
3	76.1%	87.1%	0.0%	87.3%
4	55.0%	74.8%	8.5%	73.6%
5	70.1%	91.9%	4.0%	76.2%
6	63.8%	89.7%	4.7%	71.1%
7	81.4%	92.2%	4.5%	88.3%
8	76.7%	86.5%	5.1%	88.7%
9	74.9%	91.9%	5.3%	81.5%
10	76.2%	94.3%	4.2%	80.8%
11	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%
12	56.6%	78.9%	15.1%	71.7%
13	53.9%	86.0%	6.6%	62.7%
14	87.6%	96.9%	1.7%	90.4%
15	87.8%	94.5%	1.0%	92.9%
<b>Total</b>	<b>62.8%</b>	<b>87.3%</b>	<b>5.8%</b>	<b>71.9%</b>

Según los indicadores que se muestran en la Tabla 10, la tasa de respuesta en términos generales sobrepasa el 62%, lo que sobrepasa ampliamente las tasas de respuesta obtenidas en el pretest (46%), realizado para esta segunda aplicación de la Encuesta Longitudinal de Docentes.

Las tasas de Cooperación indican que los entrevistados han estado dispuestos a participar en la encuesta, las mayores dificultades se observan en la primera región de Tarapacá, donde el porcentaje es 59.8%.

Respecto a las tasas de rechazo, ésta alcanza un 5.8% en general. Luego, la duodécima región registra la mayor tasa de rechazo, con un 15.1% y se repiten en dificultades en la primera región de Tarapacá con una tasa de 6%.

Finalmente, la tasa de contacto es de 71.9% a nivel global, sin embargo, en la primera se registra una tasa de 66%, siendo la menor del país.

### 2.3 Evaluación cualitativa del trabajo de campo

La segunda aplicación de la Encuesta Longitudinal de Docentes, en general se desarrolla sin grandes problemas, los formularios aunque largos, estaban debidamente probados en el pretest y la entrevista se desarrolla en forma fluida y coherente por lo que no se provoca mayor rechazo del entrevistado. Los encuestadores han manifestado que una vez lograda la cita con el docente, la entrevista se realiza con facilidad.

Sin embargo, el trabajo de campo a nivel nacional, se ha extendido más de lo calculado. Esto se ha debido tanto a problemas generales que afectan a todas las regiones, como a problemas específicos que incidieron en algunas regiones. Dentro de los problemas generales, se puede mencionar:

1. Poca disponibilidad de tiempo por parte de los docentes: Lograr la entrevista no resulta fácil, ya que, se pierden citas concertadas por compromisos de última hora por parte de los docentes. Adicionalmente, durante el tiempo de aplicación de la encuesta se presentaron las vacaciones de invierno y de fiestas patrias, esto hizo disminuir la disponibilidad de los docentes, dado que estuvieron dedicados a realizar y corregir evaluaciones, organizar actividades y cumplir con las exigencias administrativas de fin de semestre de los establecimientos educacionales en los que se desempeñan. Todo ello dificulta el contacto y la concertación de citas para realizar las encuestas.
2. Alta movilidad de docentes entre establecimientos y hacia fuera del sistema: La segunda gran dificultad es el tiempo utilizado buscando a los docentes en distintos domicilios y establecimientos educacionales. Como se expuso en la Tabla 1, no se pudo confirmar la información de contacto de 4,164 docentes señalada en las Fichas de Idoneidad Docente del Ministerio de Educación. Gran proporción de docentes ha cambiado más de una vez de establecimiento educacional o se han retirado del sistema, ya sea por jubilación o para desempeñarse en otra actividad, y en los establecimientos que señalan los registros, no se cuenta con información actualizada de ellos. En consecuencia, se ha debido acudir a otras fuentes de información para contactarlos, como la compra de direcciones a la agencia certificadora de deudores financieros DICOM.

3. Dificultad en el acceso a establecimientos particulares: La realización de encuestas de docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares pagados se ha visto dilatada. Esto porque los directores de estos establecimientos han demorado en permitir el acceso a los encuestadores y establecer el contacto con los docentes seleccionados. En consecuencia, durante el mes de septiembre se solicitó al Ministerio de Educación que enviara un oficio directamente a los establecimientos más difíciles de acceder. Con esto, algunos establecimientos han reaccionado y actualmente permiten la entrada de los encuestadores y disponen de tiempo para que los docentes seleccionados puedan participar en la encuesta. Por otro lado, algunos directivos de establecimientos particulares se han negado rotundamente a participar en la encuesta. Para aminorar este problema, se ha determinado enviar a las negaciones, a los mejores encuestadores que poseen mayor trayectoria en entrevistas a personas, además de alternar a los encuestadores de manera de mejorar los resultados.

Tal como se mencionó anteriormente, hubo regiones donde los problemas fueron más específicos, lo cual incide directamente con el resultado del trabajo de terreno. Específicamente, desde las regiones 9 a 12 las condiciones climáticas del invierno han generado menor rendimiento de los encuestadores, así como las grandes distancias que se deben recorrer en las regiones 1 a 4 y 15, en el norte del país. Esto se ha abordado utilizando mayor cantidad de recursos para transporte, saliendo a terreno con condiciones climáticas desfavorables o a zonas alejadas de difícil acceso.

Finalmente, otra dificultad general del levantamiento, es la rotación de encuestadores, por lo largo de la encuesta y la relativa dificultad de lograr las citas con el entrevistado, los encuestadores se van antes de lograr el rendimiento óptimo, es decir los costos de aprendizaje parecen ser elevados. Sin embargo, este inconveniente ha sido enfrentado con más capacitaciones y la implementación de apoyo telefónico central para la concertación de citas previas con los entrevistados.

## 2.4 Mecanismo de control aplicado en el trabajo de campo

En este apartado se describe el trabajo del equipo de supervisión para el control y evaluación del trabajo de campo.

La supervisión de calidad del trabajo de campo tiene como objetivo de entregar datos confiables y mejorar los estándares de calidad interna.

Para esta supervisión se desarrolló un cuestionario reducido respecto a los formularios utilizados en la encuesta, y consta de un extracto del cuestionario principal, revisando las variables duras de la encuesta para evaluar su posible error en la recolección de la información.

Este cuestionario fue aplicado a 675 casos e incluye las variables más importantes, tales como; nombre entrevistado, situación ocupacional, formación inicial, perfeccionamientos, capacitaciones, composición del hogar, y datos del encuestador tales como, sexo y tiempo de duración de la entrevista<sup>3</sup>. La aplicación de este cuestionario en promedio duró 8 minutos.

- **Muestra de controles para la aplicación de la supervisión:** Los casos de control son seleccionados aleatoriamente en el 10% de cada zona como muestra la Tabla 11, donde aún se continúa supervisando.
- **Preparación del trabajo de campo para la supervisión:** El trabajo de campo consiste en la recolección de datos mediante entrevistas dirigida por un encuestador cuyos datos son recolectados en una PDA. Para llevar a cabo esta labor, se procedió a identificar a los supervisores necesarios que no hayan participado en esta encuesta con el fin de tener una supervisión imparcial e independiente de los encuestadores. Luego, se les invitó a participar en el proyecto que se inició con la capacitación general en cuanto al contenido y conceptos del cuestionario, además de recordarles las estrategias generales de supervisión. En cuanto a la logística se entregó una carpeta que contiene identificación de los entrevistados.

---

<sup>3</sup> El Cuestionario de control utilizado en esta segunda aplicación de la encuesta se incluye en el Anexo 1 de este informe.

**Tabla 11: Distribución de la muestra de controles según zona, al momento del reporte.**

Zonas (agrupación de regiones)	Muestra	Logrado	Controles enviados	Controles hechos	% Controles hechos
1 - 15	311	161	25	19	11.8%
2 - 3 - 4	741	402	45	43	10.7%
5	986	676	87	86	12.7%
6 - 7	905	588	82	76	12.9%
8	918	654	70	67	10.2%
9 - 14	615	467	66	62	13.2%
10	261	204	42	42	20.5%
11 - 12	197	76	15	12	15.8%
13	4,341	2,207	287	268	12.1%
<b>Total</b>	<b>9,275</b>	<b>5,435</b>	<b>709</b>	<b>675</b>	<b>12.4%</b>

- **Personal a cargo del trabajo de campo:** El trabajo de campo para la supervisión se organizó considerando el siguiente equipo:
  - Coordinador de la Unidad de Encuestas quien es responsable de la coordinación general del trabajo de campo y la relación con el Equipo Académico del Centro de Microdatos.
  - Coordinador de Control cuya función es coordinar y dirigir el trabajo de Supervisión de terreno en general y en particular, otorgando las facilidades, recursos financieros y logística necesaria para que opere la recolección de datos.
  - Controladores responsables de realizar la recogida de datos por teléfono. Cada controlador es el responsable de la entrevista de control y del correcto registro de la información que le solicita al entrevistado.
  
- **Perfil de los encuestadores supervisores:** Se invitó a participar como encuestadores supervisores a personas con experiencia en encuestas, prefiriendo a aquellos con estudios superiores. Luego, el equipo de trabajo de campo quedó constituido por el Coordinador de Control y 5 encuestadores cuyo perfil se describe a continuación.



**Tabla 12: Distribución de encuestadores supervisores según género.**

Género	Número	Porcentaje
Hombres	2	40%
Mujeres	3	60%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Como se observa en la Tabla 13, el 60% de los controladores posee educación superior incompleta y un 40% en educación media completa.

**Tabla 13: Distribución de encuestadores supervisores según nivel educacional.**

Nivel Educacional	Número	Porcentaje
Educación media completa	2	40%
Instituto profesional incompleto	1	20%
Universitaria incompleto	2	40%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

- **Descripción del trabajo de campo para supervisión:** La supervisión consiste en la aplicación de entrevistas a una selección de la muestra realizada. Cada uno de los supervisores recibió un porcentaje de la muestra con datos de contacto telefónico para realizar el control.

**Tabla 12: Estados de respuesta según zona.**

Estado	Zonas (agrupación de regiones)									Total
	1 - 15	2 - 3 - 4	5	6 - 7	8	9 - 14	10	11 - 12	13	
Entrevista hecha	19	43	86	76	67	62	42	12	268	675
Entrevistado rechazó entrevista	2	2	0	3	1	2	0	1	13	24
No está la persona	1	0	1	2	0	1	0	0	4	9
No hay nadie	3	0	0	1	2	1	0	2	2	11
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>45</b>	<b>87</b>	<b>82</b>	<b>70</b>	<b>66</b>	<b>42</b>	<b>15</b>	<b>287</b>	<b>719</b>

- **Evaluación del trabajo de campo de supervisión:** De las 675 observaciones realizadas (entrevista hecha), se encontraron dos casos en la región metropolitana en los que nunca se realizó la encuesta, ni se visitó al encuestado. Estos casos se informaron al Coordinador de zona involucrado, se envió nuevamente esta muestra a terreno y se eliminaron las encuestas con problemas.

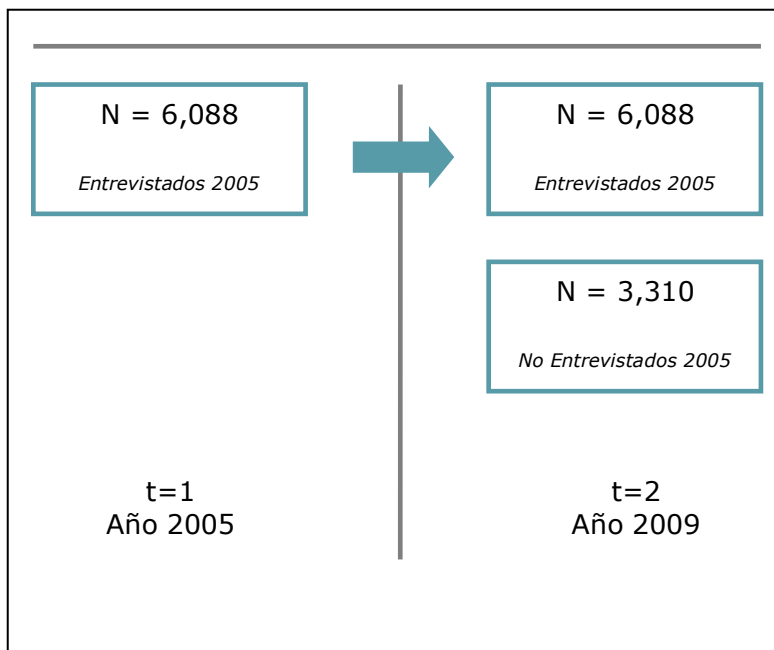
Adicionalmente, se presentaron 8 casos en los que se dejó el cuestionario en papel para que el docente contestara la encuesta. Los encuestadores señalaron que los docentes solicitaron este mecanismo porque no tuvieron tiempo durante el día para la entrevista o bien, la dirección del establecimiento permitió esta única opción para realizar las encuestas. En estos casos, al momento de retirar el formulario, se revisó junto al docente que toda la información estuviera completa y no tener pérdida de datos.

### 3. Construcción de factores de expansión

El objetivo de esta sección es mostrar en detalle los pasos seguidos para construir los factores de expansión asociados a la muestra levantada en la segunda aplicación de la Encuesta Longitudinal Docente 2009. Esto para a los 6,088 docentes Entrevistados 2005 y para la nueva muestra de docentes No Entrevistados 2005, compuesto por 2,301 originales y 1,000 de reemplazo.

La Figura 1 ejemplifica el proceso de levantamiento de la información considerando el diseño de panel o longitudinal para los 6,088 docentes Entrevistados 2005. Se debe señalar que, dado que existen dos momentos en el tiempo en que se ha realizado la encuesta, el factor de expansión para la muestra de 6088 docentes a calcular para esta segunda aplicación se verá afectado por el factor de expansión del primer levantamiento. Es decir, el nuevo factor de expansión, si bien es un valor numérico que corresponde a cada docente, de acuerdo a la probabilidad de selección que tuvo al momento de ser seleccionado, ahora corresponderá además a un ajuste por la pérdida de docentes encuestados en el segundo levantamiento.

**Figura 1: Proceso de levantamiento de información**



Tanto para la muestra compuesta por los Entrevistados 2005 como para la nueva muestra de docentes No Entrevistados 2005, se posee una estructura probabilística, estratificada, bietápica y con distribución no proporcional entre estratos. La selección de las unidades al interior de cada estrato se realizó mediante muestreo aleatorio simple, además la información asociada a la muestra de Entrevistados 2005 forma parte de un tipo de diseño de investigación longitudinal.

### 3.1 Factores de expansión Entrevistados 2005

El factor de expansión para la muestra de docentes Entrevistados 2005 para la segunda aplicación está construido en función del factor de expansión del primer levantamiento de la encuesta. Esto se fundamenta en el hecho que las probabilidades de selección no son independientes. Dado que se selecciona a los mismos docentes en la segunda aplicación, la probabilidad de selección en esta etapa, si bien se construye numéricamente utilizando la información poblacional, se debe ajustar por un factor numérico que incorpore las pérdidas que corresponden a docentes que no fueron encuestados en esta medicación. Lo anterior está dado por el cociente entre el tamaño de la muestra en el primer levantamiento de la encuesta y el segundo levantamiento.

El factor de expansión esta dado por la siguiente expresión:

$$F_{ihc;t=2} = F_{ihc;t=1} \times \frac{n_{h;t=1}}{n_{h;t=2}}$$

Donde:

$F_{ihc;t=2}$  : Corresponde al factor de expansión del docente  $i$ -ésimo del estrato  $h$  de la comuna  $c$ , para el levantamiento de la segunda encuesta.

$n_{h;t=1}$  : Corresponde al tamaño muestral del estrato  $h$  en la comuna  $c$  para el levantamiento de la primera encuesta.

$n_{h;t=2}$  : Corresponde al tamaño muestral del estrato  $h$  en la comuna  $c$  para el levantamiento de la segunda encuesta.

$F_{ihc;t=1}$  : Corresponde al factor de expansión del docente  $i$ -ésimo del estrato  $h$  de la comuna  $c$ , para el levantamiento de la primera encuesta. Y está construido como se detalla a continuación:

- Probabilidad de selección de la UPM (Comuna): La selección de la comuna  $c$  en el levantamiento de la primera encuesta ( $t=1$ ), se realizó con probabilidad proporcional al tamaño, medido éste en número de docentes pertenecientes a la comuna.

$$f_{c;t=1} = \frac{N_{hc}}{N_h} \quad (1)$$

Donde:

$N_{hc}$  : Corresponde al número de docentes de la comuna  $c$  del estrato  $h$ .

$N_h$  : Corresponde al número de docentes del estrato  $h$ .

- Probabilidad de selección de la UFM (Docente). La selección del docente  $i$ -ésimo en el estrato  $h$  de la comuna  $c$  en el levantamiento de la primera encuesta ( $t=1$ ), está dado por la siguiente expresión

$$f_{i;t=1} = \frac{n_h}{N_{hc}} \quad (2)$$

Donde

$N_{hc}$  : Corresponde al número de docentes de la comuna  $c$  del estrato  $h$ .

$n_h$  : Corresponde al número de docentes del estrato  $h$ .

Finalmente la expresión asociada a la probabilidad de selección del  $i$ -ésimo docente del estrato  $h$  de la comuna  $c$  está dada por el producto de las ecuaciones (1) y (2) dada por:

$$f_{ihc;t=1} = f_{c;t=1} \times f_{i;t=1} = \frac{N_{hc}}{N_h} \times \frac{n_h}{N_{hc}} \quad (3)$$

Luego el factor de expansión, el cual se define como el valor recíproco de (3) está dado por:

$$F_{ihc; t=1} = \frac{1}{f_{ihc; t=1}}$$

Siguiendo la metodología detallada anteriormente, se calcularon los factores de expansión para la muestra de docentes Entrevistados 2005 que ha sido encuestada en esta segunda aplicación. En el Anexo 3, además de las bases de datos con la información levantada en la encuesta, se incluye el archivo que contiene los factores de expansión obtenidos para cada uno de estos docentes.

### 3.2 Factores de expansión No Entrevistados 2005

A continuación se describe la metodología para la construcción de los factores de expansión de la muestra de docentes No Entrevistados 2005.

- Probabilidad de selección de la UPM (Comuna): La selección de la comuna se realizó con probabilidad proporcional al tamaño, medido éste en número de docentes pertenecientes a la comuna.

$$f_1 = \frac{N_{hc}}{N_h} \quad (4)$$

Donde:

$N_{hc}$ : Corresponde al número de docentes de la comuna  $c$  del estrato  $h$ .

$N_h$ : corresponde al número de docentes del estrato  $h$ .

- Probabilidad de selección de la UFM (Docente): Está dado por la siguiente expresión:

$$f_2 = \frac{n_h}{N_{hc}} \quad (5)$$

Donde

$N_{hc}$  : Corresponde al número de docentes de la comuna  $c$  del estrato  $h$ .

$n_h$  : Corresponde al número de docentes del estrato  $h$ .

Finalmente la expresión asociada a la Probabilidad de selección del  $i$ -ésimo docente del estrato  $h$  de la comuna  $c$  está dada por el producto de las ecuaciones (4) y (5):

$$f_{ihc} = \frac{N_{hc}}{N_h} \times \frac{n_h}{N_{hc}} \quad (6)$$

Luego el factor de expansión, el cual se define como el valor recíproco de (6) está dado por:

$$F_{ihc} = \frac{1}{f_{ihc}}$$

Como es posible notar, para el cálculo de los factores de expansión es necesario contar con toda la información sobre la cual se basó el sorteo de la muestra. Específicamente, se debe identificar a qué estrato pertenece cada docente No Entrevistado 2005 y por lo tanto, contar con las variables dependencia del establecimiento y nivel de educación en que se desempeñaba el docente al momento de ser seleccionado para la muestra.

Dado lo anterior y para efectos de este informe, no fue posible construir los factores de expansión para los docentes No Entrevistados 2005. Esto porque, no se cuenta con el nivel de educación en que se desempeñaban éstos al momento de ser sorteados.

Lo anterior ocurre porque cuando se realizó el sorteo utilizando las claves de identificación de las Fichas de Idoneidad Docente y luego, se solicitó nombre y RUT de los docentes seleccionados para realizar el levantamiento de información, la base de datos entregada por el Ministerio de Educación no asoció la clave de identificación ó la variable nivel de educación en que se desempeña cada docente. En consecuencia, no fue posible asignar los docentes al estrato original.

Esta información se solicitará formalmente al Ministerio de Educación para contar con la totalidad de los factores de expansión y se incluirán en una versión definitiva de este informe y de las bases de datos correspondientes.

#### 4. Análisis de la atrición

Los estudios longitudinales han adquirido relevancia a nivel internacional puesto que ese tipo de datos posibilita una mejor calidad de los estudios e inferencias. En particular, sus principales ventajas son:

- A diferencia de lo que ocurre con datos de corte transversal o series de tiempo, los datos de panel permiten controlar la heterogeneidad de los individuos, especialmente aquella atribuible a aspectos no observables en los datos y que es estable en el tiempo. Esta heterogeneidad puede ser responsable de sesgos significativos en los análisis, como es ampliamente reconocido en la literatura técnica.
- Al igual que lo que ocurre con los datos de corte transversal, los estudios longitudinales presentan mayor varianza en las variables explicativas, se cuenta con mayores grados de libertad y se dispone de un mayor número de variables que los disponibles en estudios agregados de series de tiempo.
- Los estudios de panel posibilitan el estudio de las dinámicas individuales. Si se utilizan datos de corte transversal de dos años distintos, no es posible capturar esta dinámica. Por ejemplo, una encuesta podría mostrar una misma proporción de afiliados realizando cotizaciones laborales en dos años distintos; sin embargo, sólo con una encuesta de panel podríamos conocer si esa aparente estabilidad es tal o bien esconde una fuerte movilidad.
- Las encuestas longitudinales proporcionan un marco más apropiado para la evaluación de políticas. En efecto, ello es posible por cuanto posibilita contar con información anterior y posterior a cambios de política.

Sin embargo, la calidad del panel depende críticamente de la participación de la muestra original a través del tiempo en las aplicaciones sucesivas de la encuesta. En efecto, cuando parte de la muestra se pierde dada la movilidad territorial o porque se reduce la disposición a participar nuevamente, entonces la calidad del panel disminuye.

Dependiendo de las características que tengan los individuos que se pierden al realizar el seguimiento, es posible que el panel conformado ya no resulte representativo de la población estudiada, lo cual tiene importantes consecuencias sobre la realización de inferencias.



Esto es, si aquella parte de la muestra que permanece en el tiempo, presenta diferencias sistemáticas en sus características respecto a la proporción de la muestra que se pierde, entonces existirá un sesgo. Este es el mayor problema de la atrición.

En consecuencia, además de la magnitud de la pérdida se debe analizar la naturaleza de la atrición, tal que permita estudiar las características de los individuos que se pierden y contrastar con aquellos que permanecen en el panel. A continuación se presenta en detalle la magnitud y naturaleza de la atrición obtenida en esta segunda aplicación de la Encuesta Longitudinal Docente.

#### 4.1 Magnitud de la atrición

Hasta el día 16 de noviembre de 2009 se han realizado 5,617 encuestas, de las cuales 4,220 corresponden a docentes Entrevistados 2005 y 1,397 a docentes No Entrevistados 2005. Lo anterior significa un porcentaje de logro de 69.3% para el caso de Entrevistados 2005 y en consecuencia un porcentaje de pérdida igual a 30.7%.

**Tabla 13: Magnitud de atrición muestra Entrevistados 2005**

Estado	Número	Porcentaje	Acumulado
Logro	4,220	69.3%	69.3%
Pérdida	1,868	30.7%	100.00%
<b>Muestra total</b>	<b>6,088</b>	<b>100.0%</b>	

Un aspecto relevante a considerar para tener un correcto análisis de la magnitud de la pérdida, es el tiempo transcurrido entre la primera y segunda aplicación de la encuesta. En efecto, una mejor medida de atrición es aquella que indica la tasa de pérdida por año transcurrido entre los levantamientos, esto porque es posible que la probabilidad de logro disminuya a medida que aumenta el período de años entre las aplicaciones sucesivas de la encuesta.

Si se define la tasa de atrición anual como  $1 - (1 - q)^{1/T}$ , donde  $q$  es la tasa de atrición total y  $T$  es el intervalo de tiempo entre la primera y segunda aplicación, la comparación con otros estudios de panel sugieren que la atrición de la Encuesta Longitudinal Docente se encuentra en los rangos de magnitud más bajos.

Específicamente, en la Tabla 14 se presenta diversos estudios de panel realizados en distintos países, el período transcurrido entre la primera y segunda aplicación, y las tasas de atrición totales y anuales. Es posible apreciar que la tasa anual de atrición para la Encuesta Longitudinal Docente es de 0.088, bajo el rango del 0.10 que exhiben la mitad de los estudios analizados.

**Tabla 14: Tasa de atrición total y anual para diferentes estudios de panel**

País	Encuesta de panel	Período entre aplicaciones	Atrición total	Atrición anual
Australia	Income and Labor Dynamics	1 año	0.132	0.132
Bélgica	European Community Household Panel	1 año	0.087	0.087
Dinamarca	European Community Household Panel	1 año	0.140	0.140
Francia	European Community Household Panel	1 año	0.112	0.112
Alemania	European Community Household Panel	1 año	0.073	0.073
Alemania	German Socio-Economic Panel (Occidental)	1 año	0.124	0.124
Alemania	German Socio-Economic Panel (Oriental)	1 año	0.089	0.089
Grecia	European Community Household Panel	1 año	0.097	0.097
Irlanda	European Community Household Panel	1 año	0.153	0.153
Holanda	European Community Household Panel	1 año	0.089	0.089
España	European Community Household Panel	1 año	0.126	0.126
Reino Unido	British Household Panel Survey	1 año	0.116	0.116
Reino Unido	European Community Household Panel	1 año	0.238	0.238
Estados Unidos	Panel Study of Income Dynamics	1 año	0.145	0.145
Bolivia	Proyecto Integral de Desarrollo Infantil	2 años	0.160	0.083
Kenia	Kenya Diffusion and Ideational Change Project	2 años	0.410	0.232
Sudáfrica	KwaZulu-Natal Income Dynamics Study	5 años	0.350	0.083
Chile	Panel CASEN	5 años	0.281	0.064
<b>Chile</b>	<b>Encuesta Longitudinal Docente</b>	<b>4 años</b>	<b>0.307</b>	<b>0.088</b>

Fuente: Elaborado a partir de Paredes et.al (2006) y Encuesta Longitudinal Docente 2009.

## 4.2 Naturaleza de la atrición

La atrición no necesariamente genera sesgo, esto depende de las características que posean los individuos que se pierden en las aplicaciones sucesivas de la encuesta. Por lo tanto, resulta pertinente analizar la muestra de docentes Entrevistados 2005 para los que no se cuenta con información a partir de la segunda aplicación de la encuesta y contrastar con las características de aquellos que permanecen en el panel.

En lo que sigue, se presenta la distribución de docentes Entrevistados 2005 según distintas variables, diferenciando según aquellos docentes “perdidos” y aquellos docentes que “Permanecen” y la distribución original obtenida en la primera ronda de la encuesta. El objetivo es caracterizar a los docentes que incluyen la pérdida, tal que permita analizar la naturaleza de la atrición.

En la Tabla 15 se presenta la distribución de docentes según tipo de muestra 2005 y región de residencia. Se observa que, los docentes que permanecen en la muestra mantienen una distribución entre regiones similar a la original para la mayoría de las regiones, exceptuando la cuarta y undécima región en las que disminuye el porcentaje. Esto coincide con las regiones cuyo trabajo de campo ha sido más difícil y por lo tanto, se debe insistir en la realización de un número mayor de encuestas en estas zonas.

**Tabla 15: Distribución de docentes según tipo de muestra 2005 y región**

Región	Tipo de muestra 2005		Distribución original
	Perdida	Permanece	
1 región	4.1%	2.4%	2.9%
2 región	2.4%	2.6%	2.5%
3 región	0.7%	1.1%	1.0%
4 región	11.7%	3.9%	6.2%
5 región	6.0%	11.4%	9.8%
6 región	6.4%	5.4%	5.7%
7 región	4.2%	8.1%	6.9%
8 región	10.3%	15.1%	13.7%
9 región	5.1%	7.6%	6.8%
10 región	1.6%	8.3%	6.3%
11 región	4.6%	0.8%	2.0%
12 región	1.1%	1.0%	1.0%
RM	42.0%	32.3%	35.3%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

**Tabla 16: Distribución de docentes según tipo de muestra 2005 y estudios superiores en educación**

Tiene estudios superiores en educación	Tipo de muestra 2005		Distribución original
	Perdida	Permanece	
Sí	86.8%	84.0%	77.5%
No	13.2%	16.0%	22.5%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Al revisar el tipo de estudios que poseen los docentes según tipo de muestra 2005, se observa que la pérdida cambia la distribución original. Esto porque el porcentaje de docentes que permanece en el panel y que tiene estudios superiores en educación, aumenta respecto a lo exhibió en la distribución original del año 2005. No obstante, no se aprecian mayores diferencias entre muestra perdida y aquella que permanece. Ver Tabla 16.

**Tabla 17: Distribución de docentes según tipo de muestra 2005 y estudios superiores en educación de párvulos**

Tiene estudios superiores en educación de párvulos	Tipo de muestra 2005		Distribución original
	Perdida	Permanece	
Sí	11.4%	9.8%	10.3%
No	88.6%	90.2%	89.7%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Respecto a la distribución para aquellos que cuentan con estudios superiores en educación de párvulos y en educación diferencial, no se observan mayores diferencias entre la muestra perdida y que permanecen, respecto a la distribución original. Esta información se muestra en la Tabla 17 y 18, respectivamente.

**Tabla 18: Distribución de docentes según tipo de muestra 2005 y estudios superiores en educación diferencial**

Tiene estudios superiores en educación diferencial	Tipo de muestra 2005		Distribución original
	Perdida	Permanece	
Sí	2.3%	2.8%	2.6%
No	97.7%	97.2%	97.4%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Al analizar la distribución de docentes según estudios superiores en educación general básica, se extrae que, si bien la muestra que permanece muestra una distribución similar a la original, para la muestra perdida el porcentaje de docentes que cuenta con este tipo de educación es menor. Ver Tabla 19.

**Tabla 19: Distribución de docentes según tipo de muestra 2005 y estudios superiores en educación general básica**

Tiene estudios superiores en educación básica	Tipo de muestra 2005		Distribución original
	Perdida	Permanece	
Sí	50.6%	54.1%	53.1%
No	49.4%	45.9%	46.9%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Para el caso de los docentes que cuentan con estudios superiores en educación media, se observa que aquellos docentes que se pierden, presentan un mayor porcentaje que cuenta con este tipo de estudios, respecto a la muestra que permanece. Ésta última mantiene una distribución similar a la exhibida originalmente.

**Tabla 20: Distribución de docentes según tipo de muestra 2005 y estudios superiores en educación media**

Tiene estudios superiores en educación básica	Tipo de muestra 2005		Distribución original
	Perdida	Permanece	
Sí	41.9%	38.6%	39.5%
No	58.2%	61.4%	60.5%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

En la Tabla 21 se presenta el porcentaje de docentes que trabajó en un establecimiento educacional el año 2005, según tipo de muestra 2005. Se observa que el 93% de los docentes que permanecen en la muestra trabajaba en un establecimiento el año 2005. Este porcentaje se reduce a 76%. De lo anterior se podría inferir que el seguimiento de la muestra es más difícil cuando los docentes han salido del sistema educativo.

**Tabla 21: Porcentaje de docentes que trabajó en un establecimiento educacional el año 2005, según tipo de muestra 2005**

Trabaja en establecimiento año 2005	Tipo de muestra 2005		Distribución original
	Perdida	Permanece	
Sí	76.8%	93.5%	88.4%
No	23.2%	6.5%	11.6%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Luego, es posible analizar la dependencia administrativa de los docentes que trabajaron el año 2005 según tipo de muestra, perdida o que permanece en el panel. Ver Tabla 22. Se extrae que el porcentaje de docentes que se desempeñaron en el sector municipal es similar para ambos tipos y respecto a la distribución original. Sin embargo, se observa que el porcentaje de docentes que trabajaron en un establecimiento particular pagado es más alto en la muestra perdida. Esto coincide con la mayor dificultad en acceder a los establecimientos particulares que se ha experimentado durante el trabajo de campo.

**Tabla 22: Distribución de docentes que trabajaron el año 2005 según dependencia administrativa y tipo de muestra 2005**

Dependencia administrativa	Tipo de muestra 2005		Distribución original
	Perdida	Permanece	
Municipal	54.8%	55.8%	55.5%
Particular subvencionado	27.9%	33.5%	32.0%
Corp. de adm. delegada	1.0%	1.5%	1.4%
Particular Pagado	15.6%	8.9%	10.7%
Otro tipo	0.7%	0.3%	0.4%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

En la Tabla 23 se presenta la distribución de docentes que trabajaron el año 2005 según función desempeñada y tipo de muestra 2005. En general, se mantiene la distribución original para los docentes en la muestra perdida y aquellos que permanecen. No obstante, el porcentaje de docentes en la muestra perdida es levemente mayor para el caso de las funciones directivas.

**Tabla 23: Distribución de docentes que trabajaron el año 2005 según función desempeñada en el establecimiento y tipo de muestra 2005**

Función	Tipo de muestra 2005		Distribución original
	Perdida	Permanece	
Docente de aula	80.1%	84.9%	83.6%
Docente técnico pedagógico	5.7%	4.2%	4.6%
Docente directivo	5.3%	4.7%	4.9%
Director	5.4%	3.1%	3.7%
Otra función	3.5%	3.0%	3.1%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Finalmente, a partir de la información del año 2005 es posible apreciar que los docentes que se pierden tienen en promedio 50 años de edad el año 2005, mientras que los docentes que permanecen presentan una edad promedio de 47 años. Por lo tanto, la pérdida también podría estar asociada a la mayor edad de los docentes.

En síntesis, al realizar el análisis anterior respecto a la naturaleza de la atrición, se extraen algunas diferencias entre la muestra de docentes Entrevistados 2005 que se ha perdido en la segunda aplicación de la Encuesta Longitudinal Docente.

Efectivamente, las mayores diferencias en las características de los docentes que se pierden, están en aquellos que no se encuentran en la cuarta y undécima región. Además, son docentes que presentan un mayor porcentaje que no trabajó en un establecimiento el año 2005, y para aquellos que sí lo hicieron, se encuentra una mayor proporción que se desempeñaba en establecimientos particulares pagados ó en funciones directivas.

No obstante, se debe señalar que el ajuste por no respuesta y por pérdida de la muestra se realiza a través de los factores de expansión según la metodología detallada en la sección anterior de este informe.

## 5. Principales resultados segunda aplicación

En esta sección se presentan resultados obtenidos en la segunda aplicación de la Encuesta Longitudinal Docente. Específicamente, se reportan los análisis estadísticos de corte transversal según módulo temático.

Se debe señalar que todos los resultados reportados se refieren a las 5,617 encuestas realizadas hasta el día 16 de noviembre de 2009, según las descargas realizadas por las PDAs a lo largo del país. De éstas, 4,220 son provenientes de docentes Entrevistados 2005 y de 1,397 docentes No Entrevistados 2005. Todo lo anterior corresponde al 67.1% de logro global de la encuesta.

A modo de introducción, resulta pertinente analizar a los docentes en la muestra, según algunas variables relevantes. Esto para considerar las características generales de los docentes encuestados que serán analizados en profundidad a lo largo de esta sección.

Para comenzar, en la Tabla 6.1 se presenta la distribución de docentes según género. Se observa que la carrera docente es una carrera predominantemente femenina, dado que más del 70% son mujeres.

**Tabla 6.1: Distribución de docentes según género**

Género	Número	Porcentaje	Acumulado
Hombre	1,611	28.68	28.68
Mujer	4,006	71.32	100.00
<b>Total</b>	<b>5,617</b>	<b>100.00</b>	

Adicionalmente, se puede extraer a partir de la información levantada que la edad promedio de los docentes encuestados es 47 años. Al desagregar por género, la edad promedio de los hombres es mayor a la de mujeres, siendo 49 y 47, respectivamente.

Del total de encuestados, el 88% se encuentra trabajando en un establecimiento educacional el año 2009. Si se analiza según tipo de encuestado, aquellos Entrevistados 2005 presentan un porcentaje mayor de docentes que no trabaja en un establecimiento (13%), respecto al porcentaje exhibido por Entrevistados 2005 (8%).



**Tabla 6.2: Porcentaje de docentes que trabaja en un establecimiento educacional el año 2009 según tipo de muestra.**

Tipo de Muestra	Trabaja en establecimiento año 2009				Total	
	Sí		No			
	N	%	N	%	N	%
No Entrevistado 2005	1,284	91.98	112	8.02	1,396	100.00
Entrevistado 2005	3,665	86.83	556	13.17	4,221	100.00
<b>Total</b>	<b>4,949</b>	<b>88.11</b>	<b>668</b>	<b>11.89</b>	<b>5,617</b>	<b>100.00</b>

Respecto a la dependencia administrativa donde se desempeñan los docentes que trabajan en un establecimiento educacional el año 2009, es posible apreciar que existe igual proporción de docentes (41%) en establecimientos municipales y particulares subvencionados. Luego, el 13% se desempeña en establecimientos particulares pagados.

**Tabla 6.3. Distribución de docentes que trabajan en un establecimiento educacional el año 2009, según dependencia administrativa.**

Dependencia	Número	Porcentaje	Acumulado
Municipal	2,076	41.95	41.95
Particular Subvencionado	2,064	41.71	83.65
Corp. Administración Delegada	89	1.80	85.45
Particular Pagado	689	13.92	99.37
Otro	31	0.63	100.00
<b>Total</b>	<b>4,949</b>	<b>100.00</b>	

Al revisar las funciones que ejercen los docentes que trabajan en un establecimiento el año 2009, se aprecia que el mayor porcentaje de profesores encuestados es docente de aula. En efecto, 80% señala cumplir con esa función al interior del establecimiento.

**Tabla 6.4: Distribución de docentes que trabajan en un establecimiento educacional el año 2009, según función principal ejercida.**

Función principal	Número	Porcentaje	Acumulado
Docente de aula	3,971	80.24	80.24
Docente técnico pedagógico	271	5.48	85.71
Docente directivo	311	6.28	92.00
Director	178	3.60	95.6
Otra función	218	4.40	100.00
<b>Total</b>	<b>4,949</b>	<b>100.00</b>	

**Tabla 6.5: Distribución de docentes de aula que trabajan en un establecimiento educacional el año 2009, según nivel educativo donde se desempeñan**

Nivel educacional	Número	Porcentaje	Acumulado
Educación de Párvulos	847	21.33	21.33
Educación Básica	1,513	38.10	59.43
Educación Especial	63	1.59	61.02
Educación Básica adultos	5	0.13	61.14
Educación Media HC niños y jóvenes	1,018	25.64	86.78
Educación Media HC adultos	32	0.81	87.58
Educación Media TP niños y jóvenes	453	11.41	98.99
Educación Media TP adultos	14	0.35	99.35
Otro nivel	26	0.65	100.00
<b>Total</b>	<b>3,971</b>	<b>100.00</b>	

Finalmente, en la Tabla 6.5 se presenta la distribución de docentes que trabajan en un establecimiento educacional el año 2009 y que hacen clases en el aula, según nivel educacional principal en el que se desempeñan. Se observa que la mayor proporción de docentes de aula (38%) hace clases en Educación Básica. Luego, se encuentra que el 25% se desempeña en Educación Media Científico-Humanista para niños y jóvenes, y sólo un 11% en Educación Media Técnico-Profesional para niños y jóvenes.

En consideración de la información expuesta anteriormente, es posible continuar con un análisis más detallado según módulo temático.

### 5.1 Módulo A: Formación inicial

Para los docentes No Entrevistados 2005, este módulo del cuestionario recopila toda la información correspondiente a la formación inicial, detallando antecedentes sobre: educación básica, educación media y educación superior para todas las carreras cursadas.

Para los Entrevistados 2005, el objetivo de este módulo es recoger los estudios superiores realizados después de la primera aplicación de la encuesta. Esto porque, el año 2005 se recogió toda la información referida a educación superior, desde el egreso de educación media del docente hasta el momento de la encuesta.

Entonces, se busca dar continuidad y complementar la información ya recolectada sobre estudios en educación superior.

Adicionalmente, para esta segunda ronda se incluyen preguntas sobre la percepción del programa de formación inicial docente donde se formó cada entrevistado.

A continuación se presentan los principales resultados de la información recogida en este módulo.

### **Educación Básica o Preparatoria**

Esta información se recoge sólo para los No Entrevistados 2005 dado que ya fue recogida para los Entrevistados 2005 en la primera aplicación.

Se observa que el 49% de los docentes nuevos entrevistados, estudió la mayor parte de su educación básica en un establecimiento educacional ubicado en la región metropolitana. Luego, el 14% lo hizo en la quinta región de Valparaíso. Esta información se presenta en la Tabla A1.

**Tabla A1: Distribución de docentes No Entrevistados 2005 según región del establecimiento donde cursó Educación Básica.**

Región	Número	Porcentaje	Acumulado
1 Región	15	1.07	1.07
2 Región	59	4.22	5.30
3 Región	19	1.36	6.66
4 Región	32	2.29	8.95
5 Región	198	14.17	23.12
6 Región	52	3.72	26.84
7 Región	40	2.86	29.71
8 Región	108	7.73	37.44
9 Región	64	4.58	42.02
10 Región	47	3.36	45.38
11 Región	1	0.07	45.45
12 Región	17	1.22	46.67
R. Metropolitana	688	49.25	95.92
14 Región	19	1.36	97.28
15 Región	26	1.86	99.14
Fuera de Chile	1	0.07	99.21
NS/NR	11	0.79	100.00
<b>Total</b>	<b>1,397</b>	<b>100.00</b>	

Al analizar la dependencia administrativa del establecimiento donde los docentes No Entrevistados 2005 realizaron la mayor parte de su educación básica, se observa que el mayor porcentaje de docentes (51%) lo hizo en un establecimiento educacional de dependencia municipal. Luego, el 31% asistió a un establecimiento particular subvencionado y un 16% a un establecimiento particular pagado. Ver Tabla A2.

**Tabla A2: Distribución de docentes No Entrevistados 2005 según dependencia administrativa del establecimiento donde cursó Educación Básica.**

Dependencia	Número	Porcentaje	Acumulado
Municipal, Pública o fiscal	660	51.4	51.4
Particular subvencionada	398	31.0	82.3
Corporación de administración delegada	6	0.5	82.8
Particular pagada o privada	211	16.4	99.2
Otra	7	0.5	99.8
NS/NR	3	0.2	100.0
<b>Total</b>	<b>1,285</b>	<b>100.0</b>	

Adicionalmente, es posible revisar la relación entre la dependencia del establecimiento en que asistieron los docentes en educación básica y la dependencia del establecimiento en el cual ejerce funciones durante el año 2009. Esta información se presenta en la Tabla A3.

Es posible apreciar que para los docentes No Entrevistados 2005 que estudiaron en un establecimiento municipal o particular pagado en su educación básica, el 45% y 46%, respectivamente, se mantiene igual dependencia al trabajar durante el año 2009. Destaca el 60% de docentes que estudiaron su educación básica en establecimientos particulares subvencionados y que ejercen funciones el año 2009 en establecimientos de la misma dependencia.

Asimismo, se observa que sólo el 11% de docentes que estudiaron su educación básica en establecimientos municipales trabaja en un establecimiento particular pagado en el año 2009. Este porcentaje es similar (10%) para docentes que cursaron educación básica en establecimientos particulares subvencionados.

**Tabla A3: Porcentaje de docentes No Entrevistados 2005 según dependencia administrativa del establecimiento donde cursó Educación Básica y donde trabaja el año 2009.**

Dependencia Educación Básica	Dependencia donde trabaja año 2009					Total
	Municipal	Particular Subv	Corp. Adm. Delegada	Particular Pagada	Otro	
Municipal	45.0	42.4	0.6	11.4	0.6	100.0
Particular Subv.	24.1	63.1	1.5	10.1	1.3	100.0
Corp. Adm. Delegada	16.7	50.0	16.7	16.7	0.0	100.0
Particular Pagada	23.7	28.9	1.0	46.5	0.0	100.0
Otra	28.6	28.6	0.0	42.9	0.0	100.0

### Educación Media – Humanidades

En la Tabla A4 se presenta la distribución de docentes No Entrevistados 2005 según región donde se ubicaba el establecimiento donde cursó la mayor parte de Educación Media. Es posible apreciar que el 49% de estos docentes asistió a un establecimiento en la región metropolitana y un 14% en la región de Valparaíso. No se presentan mayores diferencias con la distribución presentada para establecimientos de educación básica.

**Tabla A4: Distribución de docentes No Entrevistados 2005 según región del establecimiento donde cursó Educación Media.**

Región	Número	Porcentaje	Acumulado
1	15	1.07	1.07
2	61	4.37	5.44
3	18	1.29	6.73
4	29	2.08	8.80
5	200	14.32	23.12
6	55	3.94	27.06
7	40	2.86	29.92
8	104	7.44	37.37
9	61	4.37	41.73
10	47	3.36	45.10
11	1	0.07	45.17
12	19	1.36	46.53
13	690	49.39	95.92
14	23	1.65	97.57
15	26	1.86	99.43
Fuera de Chile	2	0.14	99.57
NS/NR	6	0.43	100.00
<b>Total</b>	<b>1,397</b>	<b>100.00</b>	

Luego, en la Tabla A5 se muestra la distribución de docentes No Entrevistados 2005 según dependencia administrativa del establecimiento donde cursaron la mayor parte de la educación media. Nuevamente, no se observan mayores diferencias a lo presentado para educación básica. En efecto, el 49% de estos docentes asistió a un establecimiento educacional municipal, 31% a un establecimiento particular subvencionado y un 16% a un establecimiento particular pagado.

**Tabla A5: Distribución de docentes No Entrevistados 2005 según dependencia administrativa del establecimiento donde cursó Educación Media.**

Dependencia	Número	Porcentaje	Acumulado
Municipal, Pública o fiscal	691	49.46	49.46
Particular subvencionada	441	31.57	81.03
Corporación de administración delegada	19	1.36	82.39
Particular pagada o Privada	231	16.54	98.93
Otra	11	0.79	99.71
<b>Total</b>	4	0.29	100.00

También es posible analizar la relación entre la dependencia del establecimiento educacional donde estos docentes cursaron la mayor parte de su educación media y la dependencia del establecimiento donde cursaron la mayor parte de su educación básica. Esta información se presenta en la Tabla A6.

Se aprecia que la mayor proporción de docentes se mantuvo en la dependencia donde cursó educación básica al estudiar educación media. En efecto, el 80% que cursó educación media en un establecimiento municipal, cursó educación básica en un mismo tipo de establecimiento. El 68% que cursó educación media en dependencia particular subvencionada, cursó en educación básica en igual dependencia. Luego, el 77% de docentes que asistieron en educación media a un establecimiento particular pagado, provenía de la misma dependencia. Destaca la alta movilidad de docentes que estudiaron su educación media en establecimientos de corporación de administración delegada, esto porque el 63% provenía de un establecimiento municipal.

**Tabla A6: Porcentaje de docentes No Entrevistados 2005 según dependencia administrativa del establecimiento donde cursó Educación Media y donde cursó Educación Básica.**

Dependencia Educación Media	Dependencia Educación Básica					Total
	Municipal	Particular Subv	Corp. Adm. Delegada	Particular Pagada	Otro	
Municipal	81.0	13.3	0.4	5.1	0.1	100.0
Particular Subv.	27.4	68.3	0.5	3.6	0.2	100.0
Corp. Adm. Delegada	63.2	15.8	10.5	10.5	0.0	100.0
Particular Pagada	8.7	13.9	0.0	77.5	0.0	100.0
Otra	18.2	18.2	0.0	9.1	54.6	100.0

Asimismo, es posible revisar la relación entre la dependencia del establecimiento educacional donde los docentes cursaron su educación media y la dependencia del establecimiento donde trabajan el año 2009. La Tabla A7 presenta esta relación.

**Tabla A7: Porcentaje de docentes No Entrevistados 2005 según dependencia administrativa del establecimiento donde cursó Educación Media y donde trabaja el año 2009**

Dependencia Educación Media	Dependencia donde trabaja año 2009					Total
	Municipal	Particular Subv	Corp. Adm. Delegada	Particular Pagada	Otro	
Municipal	41.6	46.8	0.8	10.4	0.5	100.0
Particular Subv.	29.2	55.1	1.5	13.0	1.2	100.0
Corp. Adm. Delegada	31.6	47.4	5.3	15.8	0.0	100.0
Particular Pagada	25.1	29.1	0.5	44.8	0.5	100.0
Otra	40.0	30.0	0.0	30.0	0.0	100.0

Se observa que el 41% de los docentes que cursaron educación media en establecimientos municipales, trabaja en un establecimiento de la misma dependencia. Sólo el 10% lo hace en un establecimiento particular pagado. En el caso de aquellos que estudiaron su educación media en establecimientos particulares subvencionados, se observa una menor movilidad, esto porque 55% permanece haciendo clases en un establecimiento de esa dependencia. Los docentes que estudiaron en establecimientos de administración delegada, la mayor proporción (47%) se encuentra trabajando en establecimientos de dependencia particular subvencionada. Finalmente, para los docentes que cursaron la mayor parte de su educación media en establecimientos particulares pagados, se aprecia que el 44% trabaja en tal dependencia, no obstante el 29% lo hace en un establecimiento particular subvencionado.

Si se analiza el tipo de enseñanza cursada en Educación Media por los docentes No Entrevistados 2005, se observa que el 72% asistió a educación media científico-humanista. Luego, el 12% asistió a enseñanza media técnico-profesional. La Tabla A8 muestra específicamente a qué tipo de enseñanza asistieron estos docentes.

**Tabla A8: Distribución de docentes No Entrevistados 2005 según tipo de enseñanza cursada en Educación Media.**

Tipo de enseñanza	Número	Porcentaje	Acumulado
Humanidades (sistema antiguo)	85	6.08	6.08
Media Humanístico-Científica	1,006	72.01	78.10
Técnica comercial (sistema antiguo)	65	4.65	82.75
Normalista (sistema antiguo)	12	0.86	83.61
Técnica Industrial (sistema antiguo)	36	2.58	86.18
Media Técnico-profesional	178	12.74	98.93
Otra	15	1.07	100.00
<b>Total</b>	<b>1,397</b>	<b>100.00</b>	

Respecto al desempeño académico de los docentes No Entrevistados 2005, la información recogida indica que el 9.3% repitió alguna vez en la enseñanza media. De éstos, el 87% lo hizo sólo una vez, mientras que el 10% repitió dos veces de curso. Esta información se presenta en la Tabla A9.

**Tabla A9: Distribución de docentes No Entrevistados 2005 que repitieron algún curso de enseñanza media, según número de veces no fue promovido.**

Veces no promovido	Número	Porcentaje	Acumulado
1 vez	115	87.79	87.79
2 veces	14	10.69	98.47
3 o más veces	2	1.53	100.00
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100.00</b>	

Luego, se extrae que el 86% de los docentes No Entrevistados 2005 rindió la prueba de aptitud. En promedio, obtuvieron un puntaje de 597 ponderado, observándose un mínimo de 260 puntos y un máximo de 800. Al desagregar según dependencia del establecimiento donde los docentes cursaron la mayor parte de su educación media, se extrae que aquellos que lo hicieron en establecimientos particulares pagados obtienen el mayor puntaje promedio. Ver Tabla A10.



**Tabla A10: Media y desviación estándar del puntaje obtenido en la PAA por docentes No Entrevistados 2005, según dependencia del establecimiento de educación media**

Dependencia Educación Media	Puntaje PAA	
	Media	Desv. Est.
Municipal	590	73
Particular Subvencionada	592	68
Corp. Adm. Delegada	593	49
Particular Pagada	623	64
Otro tipo	619	122
<b>Total</b>	<b>597</b>	<b>71</b>

### Educación Superior

Se entiende como educación superior cualquier carrera estudiada ya sea en una Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica. Esta sección se realiza para Entrevistados 2005 y No Entrevistados 2005.

Al indagar sobre los estudios superiores realizados por los docentes entrevistados, se extrae que el 89% posee estudios superiores en educación.

**Tabla A11: Distribución de docentes según estudios superiores.**

Posee estudios superiores	Número	Porcentaje	Acumulado
En educación	5,053	89.96	89.96
En otra área	207	3.69	93.64
En educación y otra área	176	3.13	96.78
No posee estudios superiores	181	3.22	100.00
<b>Total</b>	<b>5,617</b>	<b>100.00</b>	

Para aquellos 5,229 docentes que cuentan con estudios superiores en el área de educación, la Tabla A12 presenta el nivel de educación que señala su título. Dado que los docentes pueden contar con más de un título en educación, se incorporan también las posibles combinaciones.

Se observa que la mayor proporción posee título sólo en educación media. En efecto, el 41% señala que el tipo de estudio en educación que posee entrega el título de profesor de educación media. Luego el 24% posee título sólo en educación básica y el 19% poseen el título único de educadores de párvulos.

**Tabla A12: Distribución de docentes con estudios superiores en educación según nivel de educación que señala su título**

Nivel de educación que indica título	Número	Porcentaje	Acumulado
Sin información	341	6.52	6.52
Ed. Párvulos	1,045	19.98	26.51
Ed. Diferencial	81	1.55	28.06
Ed. Básica	1,274	24.36	52.42
Ed. Media	2,189	41.86	94.28
Ed. Párvulos - Diferencial	24	0.46	94.74
Ed. Párvulos - Básica	69	1.32	96.06
Ed. Párvulos - Media	6	0.11	96.18
Ed. Diferencial - Básica	25	0.48	96.65
Ed. Diferencial - Media	2	0.04	96.69
Ed. Básica - Media	163	3.12	99.81
Ed. Párvulos - Diferencial - Básica	3	0.06	99.87
Ed. Párvulos - Diferencial - Media	1	0.02	99.89
Ed. Párvulos -Básica - Media	2	0.04	99.92
Ed. Diferencial - Básica - Media	2	0.04	99.96
Ed. Párvulos - Diferencial - Básica - Media	2	0.04	100
<b>Total</b>	<b>5,229</b>	<b>100</b>	

Dado lo anterior, resulta pertinente analizar la correspondencia entre los estudios superiores en educación y el nivel en el cual enseñan actualmente. La Tabla A13 presenta el porcentaje de docentes según el nivel de educación que indica su título y el nivel principal en el que se desempeña durante el año 2009.

Se aprecia que los docentes que estudiaron la carrera de educación general básica son lo que más permanecen ejerciendo la docencia en ese nivel. En efecto, el 93% de ellos se desempeña en educación básica. El 89% de los docentes con título en educación de párvulos ejerce la docencia en ese nivel. Luego, los docentes con título en educación media presentan la mayor flexibilidad, dado que el 78% se desempeña en educación secundaria, mientras que el 20% lo hace en educación básica.

**Tabla A13: Distribución de docentes con estudios superiores en educación según nivel de educación que señala su título y nivel en que ejercen la docencia**

Nivel que indica título	Nivel en que se desempeña					Total
	Ed. Párvulos	Ed. Diferencial	Ed. Básica	Ed. Media	Otro	
Sin información	3.6	1.2	37.0	56.1	2.1	100.0
Ed. Párvulos	89.8	1.6	6.8	1.6	0.2	100.0
Ed. Diferencial	6.4	52.4	31.8	7.9	1.6	100.0
Ed. Básica	1.4	0.8	93.8	2.9	1.2	100.0
Ed. Media	0.2	0.3	20.7	78.0	0.9	100.0
Ed. Párvulos - Diferencial	52.6	42.1	0.0	0.0	5.3	100.0
Ed. Párvulos - Básica	32.8	0.0	63.9	1.6	1.6	100.0
Ed. Párvulos - Media	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0	100.0
Ed. Diferencial - Básica	0.0	13.0	87.0	0.0	0.0	100.0
Ed. Diferencial - Media	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0
Ed. Básica - Media	0.0	0.0	48.9	48.9	2.3	100.0
Ed. Párvulos - Diferencial - Básica	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0
Ed. Párvulos - Diferencial - Media	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	100.0
Ed. Diferencial - Básica - Media	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
Ed. Párvulos - Diferencial - Básica - Media	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	100.0
<b>Total</b>	<b>20.4</b>	<b>1.8</b>	<b>38.1</b>	<b>38.7</b>	<b>1.0</b>	<b>100.0</b>

Una de las innovaciones realizadas en este módulo, para la segunda aplicación de la Encuesta Longitudinal de Docentes, es la inclusión de preguntas relacionadas con la percepción de los docentes respecto al programa de formación inicial en el cual se formaron.

Los resultados obtenidos para los 5,229 docentes que reportaron tener estudios superiores en educación, se presentan en la Tabla A14. Se debe señalar que, de estos docentes, 4,866 (93%) tuvieron preparación práctica con alumnos en establecimientos educacionales.

**Tabla A14: Porcentaje de docentes con estudios superiores en educación según su grado de acuerdo con afirmaciones sobre el programa de formación inicial.**

Afirmaciones	Grado de acuerdo						Total
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	NS / NR	
1	2.9	10.6	10.8	52.7	21.9	1.2	100.0
2	3.9	19.0	16.3	45.9	13.7	1.2	100.0
3	5.3	22.4	17.6	40.0	13.4	1.3	100.0
4	1.7	5.2	9.6	56.1	26.2	1.2	100.0
5	2.1	9.6	11.3	51.0	24.4	1.5	100.0
6	2.7	9.8	8.7	47.3	31.1	0.5	100.0
7	2.6	10.3	9.9	49.0	27.8	0.5	100.0
8	2.5	11.9	14.5	50.6	20.1	0.4	100.0

Nota: Las afirmaciones son:

1. Aprendí buenas estrategias para motivar alumnos
2. Aprendí buenas estrategias para manejar el mal comportamiento de los alumnos
3. Aprendí buenas estrategias para trabajar conjuntamente con padres y familias
4. Proveía una sólida formación respecto a las teorías de aprendizaje y enseñanza
5. Ponía un fuerte énfasis en la preparación práctica de los futuros profesores
6. La práctica en sala de clases estaba adecuadamente supervisada por mis profesores
7. Mis profesores me daban retroalimentación útil acerca de mi desempeño durante las prácticas en sala de clases
8. Lo que aprendí durante las prácticas supervisadas en sala de clases era coherente con lo que me enseñaban en los cursos teóricos

De acuerdo a la tabla anterior, se observa que, en general, los docentes se encuentran satisfechos con la formación inicial recibida. La mayor proporción se encuentra de acuerdo y muy de acuerdo con las afirmaciones que se les presentaron.

Destaca el alto porcentaje de docentes que se encuentra de acuerdo con que su formación inicial como docente "Proveía una sólida formación respecto a las teorías de aprendizaje y enseñanza". En efecto el porcentaje de acuerdo y muy de acuerdo es 82%. No obstante, se aprecia que cerca del 27% está muy en desacuerdo o en desacuerdo con la afirmación "Aprendí buenas estrategias para trabajar conjuntamente con padres y familias".

Luego, es posible analizar la confianza que tuvieron los docentes durante el primer año de egresados respecto a diferentes habilidades. La Tabla A15 presenta la distribución de docentes según grado de confianza para diferentes habilidades.

**Tabla A15: Porcentaje de docentes con estudios superiores en educación según su grado de confianza el primer año de egresados para diferentes habilidades.**

Habilidades	Grado de confianza							Total
	Muy Inseguro	Inseguro	Ni inseguro ni confiado	Confiado	Muy Confiado	NS / NR	No aplica	
1	1.2	8.7	15.9	57.4	15.4	1.4	0.0	100.0
2	0.9	6.2	8.3	27.5	9.6	0.5	47.0	100.0
3	0.6	3.7	6.5	32.8	13.4	0.4	42.5	100.0
4	0.8	5.1	8.6	27.6	8.8	0.5	48.7	100.0
5	0.7	5.2	8.4	25.0	8.6	0.5	51.6	100.0

Nota: Las afirmaciones son:

1. Habilidades pedagógicas generales
2. Habilidad de enseñar matemáticas
3. Habilidad de enseñar lenguaje
4. Habilidad de enseñar ciencias
5. Habilidad de enseñar historia y ciencias sociales

Se debe señalar que la opción no aplica se incorporó, dado que no todas las disciplinas corresponden a la formación que puede tener un docente.

Se observa que el 57% de los docentes se sintieron confiados con las habilidades pedagógicas desarrolladas en el programa de formación inicial. Se extrae además, que los docentes especializados en lenguaje demuestran mayores grados de confianza que docentes de otras disciplinas. En efecto el 46% se acumula en los niveles confiado y muy confiado, mientras que para las otras disciplinas este porcentaje es cercano al 36%.

## 5.2 Módulo B: Perfeccionamiento y capacitación

Este módulo recopila amplia información sobre las características de los perfeccionamientos realizados en áreas docentes o complementarias. Específicamente, se pregunta por perfeccionamientos en el área de educación, pasantías al extranjero, pasantías nacionales, capacitaciones en otras áreas no educativas, postítulos, magíster y doctorados.

Para los Entrevistados 2005 el período de referencia para recoger información es desde enero de 2005 y para los No Entrevistados 2005 es desde enero de 2003.

Los principales resultados según tipo de perfeccionamiento, se presentan a continuación.

**Tabla B1: Distribución de docentes según participación en algún curso de perfeccionamiento en educación en el período de referencia.**

Tipo de Muestra	Ha realizado perfeccionamiento en educación				Total	
	Sí		No		N	%
	N	%	N	%		
No Entrevistado 2005	1,010	72.3	387	27.7	1,397	100.0
Entrevistado 2005	2,791	66.1	1,429	33.9	4,220	100.0
<b>Total</b>	<b>3,801</b>	<b>67.7</b>	<b>1,816</b>	<b>32.3</b>	<b>5,617</b>	<b>100.0</b>

Nota: El período de referencia para No Entrevistado 2005 es desde enero de 2003 y para Entrevistado 2005 es desde enero de 2005.

En la Tabla B1 se presenta la distribución de docentes según participación en algún curso de perfeccionamiento en educación en el período de referencia. Se observa que el 67% de los docentes ha realizado al menos un perfeccionamiento en el período. No obstante, al analizar según tipo de muestra, se extrae que los No Entrevistados 2005 presentan un mayor porcentaje de docentes que realizó un perfeccionamiento, que los Entrevistados 2005, 72% y 66%, respectivamente.

Respecto al número de perfeccionamientos que han realizado los docentes durante el período, no se encuentran diferencias por tipo de muestra. En efecto, No Entrevistados 2005 y Entrevistados 2005 presentan 3 cursos realizados, en promedio.

Uno de los aspectos relevantes a analizar es la relación entre tipo de perfeccionamiento realizado y nivel de salario obtenido. En la Tabla B2 se presenta el salario promedio por hora y el equivalente a 44 horas, según ámbito temático del perfeccionamiento. Se observa que, los docentes que presentan mayor salario promedio son aquellos que no han realizado perfeccionamientos durante el período. Es posible que estos docentes tengan cursos perfeccionamientos realizados antes del período de referencia.

Para aquellos que sí han realizado perfeccionamiento en educación, se observa que los que han realizado perfeccionamiento en el área de gestión presentan el mayor salario promedio. En efecto, para 44 horas equivale a \$951,267. Luego, se encuentran los docentes que ha realizado perfeccionamientos en el ámbito metodológico, observándose un salario promedio para 44 horas, de \$902,041. Por otro lado, aquellos que han realizado perfeccionamientos en desarrollo personal, exhiben un salario promedio de \$302,992 para 44 horas.

**Tabla B2: Salario promedio por hora y por 44 horas percibido por los docentes, según ámbito temático del perfeccionamiento en educación realizado durante el período**

Ámbito temático	Salario por hora		Salario por 44 horas	
	Promedio	Desv. Est.	Promedio	Desv. Est.
Metodológico	15,349.9	20,501.0	675,397.0	902,041.9
Curricular	14,785.8	10,223.7	650,574.1	449,844.7
De gestión	18,780.8	21,619.7	826,353.1	951,267.9
Conocimiento disciplinar	15,524.9	10,743.5	683,097.0	472,713.8
Evaluación	15,755.0	12,968.7	693,219.2	570,622.4
Desarrollo personal	14,041.1	6,886.2	617,809.0	302,992.9
Otro tipo	15,246.5	13,959.5	670,846.4	614,220.0
No ha realizado perfeccionamiento	15,216.6	25,257.1	669,528.8	1,111,312.5

Adicionalmente, es posible analizar el mecanismo de financiamiento utilizado por los docentes para realizar los cursos de perfeccionamiento, según dependencia administrativa del establecimiento en que se desempeñan los docentes el año 2009. La Tabla B3 presenta esta información.

Es posible apreciar que, de aquellos docentes cuyo perfeccionamiento fue financiado por el gobierno, el 60% se desempeña en el sector municipal y el 35% en el sector particular subvencionado. Esto indicaría que los recursos públicos destinados a perfeccionamiento docente, efectivamente se estarían utilizando para profesores de estudiantes de establecimientos subvencionados por el estado.

**Tabla B3: Distribución de docentes según mecanismo de financiamiento del perfeccionamiento y dependencia administrativa del establecimiento donde se desempeña el año 2009.**

Mecanismo de financiamiento	Dependencia administrativa del establecimiento donde se desempeña										Total	
	Municipal		Particular Subv.		Corp. Adm. Delegada		Particular Pagada		Otro tipo			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Usted mismo	532	48.0	426	38.5	15	1.4	128	11.6	7	0.6	1,108	100.0
Empleador	286	26.3	479	44.1	29	2.7	286	26.3	6	0.6	1,086	100.0
Gobierno	403	60.0	238	35.4	14	2.1	14	2.1	3	0.5	672	100.0
SENCE	47	21.1	101	45.3	1	0.5	73	32.7	1	0.5	223	100.0
Municipalidad	173	85.6	22	10.9	1	0.5	6	3.0	0	0.0	202	100.0
No se pagaba	94	41.8	104	46.2	7	3.1	18	8.0	2	0.9	225	100.0
Otro	29	39.7	35	48.0	2	2.7	7	9.6	0	0.0	73	100.0
<b>Total</b>	<b>1,564</b>	<b>43.6</b>	<b>1,405</b>	<b>39.2</b>	<b>69</b>	<b>1.9</b>	<b>532</b>	<b>14.8</b>	<b>19</b>	<b>0.5</b>	<b>3,589</b>	<b>100.0</b>

**Tabla B4: Distribución de docentes según ámbito temático del perfeccionamiento en educación y función ejercida en el establecimiento**

Ámbito temático	Función principal en el establecimiento										Total	
	Docente de aula		Docente técnico pedagógico		Docente directivo		Director		Otra función			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Metodológico	1,334	86.7	64	4.2	63	4.1	30	2.0	48	3.1	1,539	100.0
Curricular	827	82.0	68	6.7	48	4.8	28	2.8	38	3.8	1,009	100.0
De gestión	180	47.6	43	11.4	82	21.7	51	13.5	22	5.8	378	100.0
Conocimiento disciplinar	336	79.8	28	6.7	21	5.0	13	3.1	23	5.5	421	100.0
Evaluación	287	79.9	22	6.1	17	4.7	12	3.3	21	5.9	359	100.0
Desarrollo personal	182	76.5	19	8.0	18	7.6	1	0.4	18	7.6	238	100.0
Otro tipo	159	80.3	13	6.6	9	4.6	3	1.5	14	7.1	198	100.0

En la Tabla B4 se presenta la distribución de docentes según ámbito temático del perfeccionamiento en educación y función ejercida en el establecimiento. Se observa que el mayor porcentaje de docentes que realiza perfeccionamientos son los docentes de aula. En efecto, de aquellos que asisten a cursos de perfeccionamientos en el ámbito metodológico, el 86% son docentes de aula. Este porcentaje es 82% para perfeccionamientos del ámbito curricular. Sólo para en los perfeccionamientos de gestión disminuye el porcentaje de docentes de aula (47%) y aumenta para los docentes directivos (21%) y directores (13%).

**Tabla B5: Distribución de docentes según participación en alguna pasantía en el extranjero en el período de referencia.**

Tipo de Muestra	Ha realizado pasantía en el extranjero				Total	
	Si		No			
	N	%	N	%	N	%
No Entrevistado 2005	32	2.3	1,365	97.7	1,397	100.0
Entrevistado 2005	54	1.3	4,166	98.7	4,220	100.0
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>1.5</b>	<b>5,531</b>	<b>98.5</b>	<b>5,617</b>	<b>100.0</b>

Nota: El período de referencia para No Entrevistado 2005 es desde enero de 2003 y para Entrevistado 2005 es desde enero de 2005.



Respecto a la realización de pasantías, la Tabla B5 presenta la distribución de docentes según participación en alguna pasantía en el extranjero en el período de referencia. Se observa sólo el 1.5% ha realizado una pasantía al extranjero. Si se diferencia por tipo de muestra, se observa que los No Entrevistados 2005 presentan un porcentaje levemente mayor de docentes que participó en pasantías al extranjero.

**Tabla B6: Distribución de docentes según participación en alguna pasantía en dentro de Chile en el período de referencia.**

Tipo de Muestra	Ha realizado pasantía dentro de Chile				Total	
	Si		No		N	%
	N	%	N	%		
No Entrevistado 2005	57	4.1	1,340	95.9	1,397	100.0
Entrevistado 2005	111	2.6	4,109	97.4	4,220	100.0
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>3.0</b>	<b>5,449</b>	<b>97.0</b>	<b>5,617</b>	<b>100.0</b>

Nota: El período de referencia para No Entrevistado 2005 es desde enero de 2003 y para Entrevistado 2005 es desde enero de 2005.

Al analizar las pasantías dentro de Chile que han realizado los docentes durante el período de referencia, se observa que la participación es levemente mayor respecto a las pasantías en el extranjero. En efecto, el 3% de los docentes participó en al menos una. Además, se puede apreciar que la participación en pasantías en Chile según tipo de muestra, fue 4% para los No Entrevistados 2005 y 2% para los Entrevistados 2005. Ver Tabla B6.

Respecto a las capacitaciones realizadas en áreas no educativas, el 28% de los docentes a participado en al menos una. Al igual que en los casos anteriores, al analizar por tipo de muestra, se observa que los docentes No Entrevistados 2005 presentan mayor porcentaje de participación en estos cursos. Esto es, 32% en contraste con el 27% de los Entrevistados 2005. Esta información se presenta en la Tabla B7.

No obstante, se debe señalar que el número promedio de cursos realizados por Entrevistados 2005 y No Entrevistados es 2 cursos para ambos grupos.

**Tabla B7: Distribución de docentes según participación algún curso de capacitación en un área no educativa en el período de referencia.**

Tipo de Muestra	Ha realizado capacitación en área no educativa				Total	
	Si		No			
	N	%	N	%	N	%
No Entrevistado 2005	457	32.7	940	67.3	1,397	100.0
Entrevistado 2005	1,167	27.7	3,053	72.4	4,220	100.0
<b>Total</b>	<b>1,624</b>	<b>28.9</b>	<b>3,993</b>	<b>71.1</b>	<b>5,617</b>	<b>100.0</b>

Nota: El período de referencia para No Entrevistado 2005 es desde enero de 2003 y para Entrevistado 2005 es desde enero de 2005.

Luego, en la Tabla B8 se presenta la distribución de docentes según participación en perfeccionamientos de al menos un año académico. Se puede observar que el 23% de los docentes entrevistados ha participado en este tipo de perfeccionamiento durante el período de referencia.

**Tabla B8: Distribución de docentes según participación algún perfeccionamiento de al menos un año académico en el período de referencia.**

Tipo de Muestra	Ha realizado perfeccionamiento de al menos un año académico				Total	
	Si		No			
	N	%	N	%	N	%
No Entrevistado 2005	382	27.3	1,015	72.7	1,397	100.0
Entrevistado 2005	921	21.8	3,299	78.2	4,220	100.0
<b>Total</b>	<b>1,303</b>	<b>23.2</b>	<b>4,314</b>	<b>76.8</b>	<b>5,617</b>	<b>100.0</b>

Nota: El período de referencia para No Entrevistado 2005 es desde enero de 2003 y para Entrevistado 2005 es desde enero de 2005.

Al analizar por tipo de muestra, los docentes No Entrevistados 2005 presentan un porcentaje de participación de 27%, mientras que el 21% de los Entrevistados 2005 participó en un perfeccionamiento de al menos un año académico.

Del total de docentes que realizó un perfeccionamiento de al menos un año académico, se observa que el 67% asistió a un postítulo y el 25% asistió a un magíster. Ver Tabla B9.

**Tabla B9: Distribución de docentes que han realizado un perfeccionamiento de al menos un año académico, según tipo**

Tipo perfeccionamiento	Número	Porcentaje	Acumulado
Postítulo	879	67.46	67.46
Magíster	333	25.56	93.02
Doctorado	16	1.23	94.24
Postítulo y Magíster	67	5.14	99.39
Postítulo y Doctorado	2	0.15	99.54
Magíster y Doctorado	6	0.46	100.00
<b>Total</b>	<b>1,303</b>	<b>100.00</b>	

En la Tabla 10 se presenta la Distribución de docentes según tipo de perfeccionamiento de al menos un año académico y dependencia administrativa del establecimiento donde trabaja el año 2009. Se aprecia que para aquellos que han realizado un postítulo, el mayor porcentaje (53%) se encuentra trabajando en un establecimiento educacional municipal. Luego, considerando a los docentes que asistieron a un programa de Magíster, la mayor proporción (42%) proviene de establecimientos educacionales particulares subvencionados. Respecto a quienes realizaron un doctorado, se observa igual distribución de docentes entre el sector municipal y particular pagado.

**Tabla 10: Distribución de docentes según tipo de perfeccionamiento de al menos un año académico y dependencia administrativa del establecimiento donde trabaja el año 2009**

Tipo de perfeccionamiento	Dependencia administrativa del establecimiento										Total	
	Municipal		Particular Subv.		Corp. Adm Delegada		Particular Pagada		Otro			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Postítulo	451	53.8	298	35.6	8	1.0	79	9.4	2	0.2	838	100.0
Magíster	100	33.3	128	42.7	9	3.0	59	19.7	4	1.3	300	100.0
Doctorado	4	36.4	2	18.2	1	9.1	4	36.4	0	0.0	11	100.0
Postítulo y Magíster	33	54.1	23	37.7	1	1.6	3	4.9	1	1.6	61	100.0
Postítulo y Doctorado	1	50.0	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
Magíster y Doctorado	2	33.3	2	33.3	0	0.0	2	33.3	0	0.0	6	100.0
<b>Total</b>	<b>591</b>	<b>48.5</b>	<b>454</b>	<b>37.3</b>	<b>19</b>	<b>1.6</b>	<b>147</b>	<b>12.1</b>	<b>7</b>	<b>0.6</b>	<b>1,218</b>	<b>100.0</b>

### 5.3 Módulo C: Salud

Este módulo comprende un auto-reporte del estado de salud del docente y el historial reciente de sus licencias médicas. Para los Entrevistados 2005 el período de referencia para recoger información es desde enero de 2005 y para los No Entrevistados 2005 es desde enero de 2003.

En la Tabla C1 se presenta la distribución de docentes según su percepción del estado de salud y tipo de muestra. Se puede apreciar que la mayor proporción de docentes señala que, en general, su salud es "Buena" (49%) y no se observan diferencias según tipo de muestra.

**Tabla C1: Distribución de docentes según percepción del estado de salud y tipo de muestra.**

Tipo de Muestra	Percepción del estado general de salud												Total	
	Muy mala		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Excelente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
No Entrevistado 2005	1.0	0.1	8.0	0.8	74.0	7.5	481.0	48.7	299.0	30.3	124	12.6	987	100.0
Entrevistado 2005	16.0	0.5	59.0	1.7	423.0	12.0	1736.0	49.1	877.0	24.8	422	11.9	3,533	100.0
<b>Total</b>	17.0	0.4	67.0	1.5	497.0	11.0	2217.0	49.1	1176.0	26.0	546	12.1	4,520	100.0

Luego, es posible analizar si los docentes entrevistados han presentado licencias médicas durante el año 2009. En la Tabla C2 se presentan los docentes que han presentado licencias médicas según tipo de muestra. Se observa que el 29% de los docentes presentó al menos una licencia durante el año 2009.

Al desagregar por tipo de muestra, se aprecia que el 32% de los docentes No Entrevistados 2005 ha presentado al menos una licencia médica. Mientras que el 27% de los Entrevistados 2005 lo ha hecho.

Si se analiza el número de licencias presentadas durante el año 2009, de la información levantada se extrae que los No Entrevistados 2005 y los docentes Entrevistados 2005 presentaron 2.0 licencias en promedio.

**Tabla C2: Docentes que han presentado licencia médica durante el año 2009, según tipo de muestra.**

Tipo de Muestra	Presentó licencia médica				Total	
	Sí		No		N	%
	N	%	N	%		
No Entrevistado 2005	454.0	32.5	940.0	67.3	3.0	0.2
Entrevistado 2005	1,179	27.9	3,026	71.7	15	0.4
<b>Total</b>	<b>1,633</b>	<b>29.1</b>	<b>3,966</b>	<b>70.6</b>	<b>18</b>	<b>0.3</b>

#### 5.4 Módulo D: Historia laboral

Este módulo de la encuesta permite capturar la historia laboral del docente entrevistado e información respecto a cada uno de los establecimientos educacionales en los que trabajó. Para los Entrevistados 2005 el período de referencia para recoger información es desde enero de 2005 y para los No Entrevistados 2005 es desde enero de 2003. A continuación se describen los principales resultados.

A partir de la información levantada, se extrae que durante el año 2009, el 88% de los docentes encuestados se encuentra trabajando en un establecimiento educacional.

**Tabla D1: Docentes que trabajan en un establecimiento educacional el año 2009.**

Trabaja en establecimiento	Número	Frecuencia	Acumulado
Sí	4,949	88.11	88.11
No	668	11.89	100.00
<b>Total</b>	<b>5,617</b>	<b>100.00</b>	

Adicionalmente, se puede apreciar que el número promedio de establecimiento en que se desempeñan los docentes es 1.3. En la Tabla D2 se presenta la distribución de docentes según número de establecimientos en los que trabaja el año 2009. Se observa que el 87% de los docentes se desempeña en un sólo establecimiento.

**Tabla D2: Distribución de docentes según número de establecimientos en los que trabaja el año 2009**

Número de establecimientos	Número	Frecuencia	Acumulado
1	4,338	87.65	87.65
2	546	11.03	98.69
3	56	1.13	99.82
4	6	0.12	99.94
5	3	0.06	100.00
<b>Total</b>	<b>4,949</b>	<b>100.00</b>	

En relación al sistema previsional reportado por los docentes para el año 2009, se observa que el 90% se encuentra cotizando en una AFP. Destaca el 7% de docentes que no ha cotizado durante el año. Esta información se presenta en la Tabla D3.

**Tabla D3: Distribución de docentes según sistema previsional reportado para el año 2009.**

Sistema Previsional	Número	Frecuencia	Acumulado
Sí, AFP	5,068	90.23	90.23
Sí, INP	83	1.48	91.70
Sí, CAPREDENA	4	0.07	91.77
Sí, DIPRECA	1	0.02	91.79
Sí, Otra caja	23	0.41	92.20
No cotizó	422	7.51	99.72
No sabe o no responde	16	0.28	100.00
<b>Total</b>	<b>5,617</b>	<b>100.00</b>	

Luego, al indagar sobre el sistema de previsión de salud con el que cuentan los docentes encuestados el año 2009, se extrae que el 57% se encuentra afiliado a una Isapre y el 40% se encuentra en Fonasa.

**Tabla D5: Distribución de docentes según sistema de previsión de salud reportado para el año 2009.**

Previsión de salud	Número	Frecuencia	Acumulado
Fonasa	2,295	40.9	40.9
Isapre	3,227	57.5	98.3
FFAA y de Orden	7	0.1	98.4
Otro sistema	15	0.3	98.7
Ninguno	60	1.1	99.8
No sabe o no responde	13	0.2	100.0
<b>Total</b>	<b>5,617</b>	<b>100.0</b>	

Adicionalmente, para los 4,949 docentes trabajando en un establecimiento el año 2009, la información recogida permite analizar información respecto al establecimiento, contratos, ingresos percibidos y funciones ejercidas. A continuación se presentan los resultados referidos al establecimiento en el cual cada docente se desempeña un mayor número de horas.

En la Tabla D6 se presenta la distribución de docentes según dependencia administrativa del establecimiento principal en el que se desempeña el año 2009. Se puede apreciar que el 41% se encuentra ejerciendo funciones en un establecimiento municipal, al igual que en el sector particular subvencionado y un 13% en establecimiento particular pagado.

**Tabla D6: Distribución de docentes según dependencia administrativa del establecimiento principal en el que se desempeña el año 2009.**

Dependencia administrativa	Número	Frecuencia	Acumulado
Municipal	2,076	41.95	41.95
Particular Subvencionado	2,064	41.71	83.65
Corp. Administración Delegada	89	1.80	85.45
Particular Pagado	689	13.92	99.37
Otro	31	0.63	100.00
<b>Total</b>	<b>4,949</b>	<b>100.00</b>	

Al analizar los tipos de contratos mantenidos por los docentes en los establecimientos educacionales en los que se desempeñan, se tiene que el 83% cuenta con un contrato indefinido, es decir, es profesor titular. Luego, el 1a% reporta tener un contrato a plazo fijo. Esta información se presenta en la Tabla D7.

**Tabla D7: Distribución de docentes según tipo de contrato mantenido en el establecimiento principal en el que se desempeña el año 2009.**

Tipo de contrato	Número	Frecuencia	Acumulado
Contrato Indefinido (Titular)	4,113	83.11	83.11
Contrato a plazo fijo (A contrata)	732	14.79	97.90
Contrato de reemplazo	33	0.67	98.57
Contrato a honorarios	23	0.46	99.03
Otro tipo	47	0.95	99.98
NS / NR	1	0.02	100.00
<b>Total</b>	<b>4,949</b>	<b>100.00</b>	

En relación a los ingresos percibidos por los docentes, se extrae que el 41% de los docentes encuestados, se encuentra en el tramo comprendido por \$10,001 y \$15,000 la hora. La distribución de docentes según tramos de salario por hora percibido en el establecimiento principal en el que se desempeña el año 2009, se presenta en la Tabla D8.

**Tabla D8: Distribución de docentes según tramos de salario por hora percibido en el establecimiento principal en el que se desempeña el año 2009.**

Tramo salario por hora	Número	Frecuencia	Acumulado
1 - 5,000	361	7.29	7.29
5,001 - 10,000	438	8.85	16.14
10,001 - 15,000	2,031	41.04	57.18
15,001 - 20,000	1,386	28.01	85.19
20,001 - 25,000	733	14.81	100.00
Más de 25,000	4,949	100.00	
<b>Total</b>	<b>361</b>	<b>7.29</b>	<b>7.29</b>

En la Tabla D9 se presenta el salario por hora promedio de docentes según dependencia administrativa del establecimiento principal en el que se desempeña el año 2009. Se puede observar que el mayor salario por hora se encuentra en los establecimientos del sector particular pagado, con \$18,013 en promedio. Luego se encuentran los salarios exhibidos por establecimientos municipales, cuyo valor hora promedio es \$15,507.



**Tabla D9: Salario por hora promedio de docentes según dependencia administrativa del establecimiento en que trabaja el año 2009.**

Dependencia	Salario por hora		N docentes
	Promedio	Desv. Est.	
Municipal	15,507.3	14,102.2	2,076
Particular subvencionada	14,828.8	24,970.8	2,064
Corp. Adm. Delegada	14,731.3	5,761.0	89
Particular Pagada	18,013.4	16,351.8	689
<b>Total</b>	<b>15,596.6</b>	<b>19,764.6</b>	<b>4,949</b>

Finalmente, los docentes encuestados reportan contar con 20 años de experiencia como docente en promedio, y aquellos que han salido del sistema para trabajar fuera de la docencia, lo ha hecho por 5.9 años en promedio.

### 5.5 Módulo E: Características del establecimiento principal y otros

Este módulo indaga sobre características del establecimiento educacional en el que el docente se desempeña de forma principal. Incluye preguntas de percepción respecto a las relaciones con los diferentes actores de la comunidad educativa, planificación de clases, el acceso y uso de tecnologías en su trabajo cotidiano y el manejo de programas computacionales, entre otros contenidos.

Respecto a la disponibilidad de tiempo en el establecimiento para realizar distintas actividades, se extrae que la mayor proporción de los docentes reportan tener casi nada o poco tiempo en el establecimiento para preparar clases y corregir evaluaciones.

Por otro lado, el 42% de los docentes considera que la disponibilidad de tiempo para establecer contacto con los apoderados es suficiente.

**Tabla E1: Porcentaje de docentes según disponibilidad de tiempo en el establecimiento para realizar distintas actividades.**

Actividades	Disponibilidad de tiempo en el establecimiento					Total
	Casi nada	Poco	Regular	Suficiente	NS / NR	
Para preparar clases	29.4	25.1	17.8	27.0	0.7	100.0
Preocuparse de alumnos que necesitan ayuda	19.0	26.6	22.2	31.5	0.7	100.0
Colaborar en tareas profesionales del colegio	15.3	25.1	23.5	35.4	0.7	100.0
Establecer contacto con apoderados	13.2	22.5	21.1	42.6	0.7	100.0
Corrección de evaluaciones	27.4	24.0	18.7	29.2	0.7	100.0

Adicionalmente, los docentes encuestados reportaron las horas semanales para realizar las actividades señaladas. En la Tabla E2 se presenta el promedio de las horas semanales reportadas para realizar cada actividad. Se debe notar que, la actividad que exhibe la menor cantidad de tiempo disponible es Establecer contacto con apoderados, con 2.3 horas promedio a la semana. No obstante, la mayor proporción de docentes percibe el tiempo disponible para realizar esta actividad como suficiente.

Luego, se observa que los docentes señalaron contar con 5.2 horas semanales en promedio, para preparar clases. Si bien es la actividad que presenta mayor número de horas semanales disponibles, el 50% de los docentes percibe que este tiempo es casi nada o poco.

**Tabla E2: Estadísticas descriptivas de las horas semanales disponibles para realizar distintas actividades.**

Actividad	Horas semanales disponibles			
	Promedio	Desv. Est.	Mínimo	Máximo
Para preparar clases	5.2	4.9	0	45
Preocuparse de alumnos que necesitan ayuda	4.0	6.6	0	50
Colaborar en tareas profesionales del colegio	3.6	5.8	0	50
Establecer contacto con apoderados	2.3	3.7	0	45
Corrección de evaluaciones	3.2	3.7	0	45

Al analizar el uso de computador por parte de los docentes, se extrae que el 80% utiliza esta herramienta directamente para su trabajo.

**Tabla E3: Distribución de docentes según uso de computador como parte del trabajo docente.**

Usa computador	Número	Frecuencia	Acumulado
Sí	4,543	80.9	80.9
No	944	16.8	97.7
NS / NR	130	2.3	100.0
<b>Total</b>	<b>5,617</b>	<b>100.0</b>	

Adicionalmente, se puede apreciar que los docentes utilizan ampliamente internet para buscar información y uso de correo electrónico. De hecho, el 50% y 59%, respectivamente, señala realizar estas actividades a diario. Se observa además, que las actividades menos realizadas son el uso de mensajería instantánea y foros de opinión. Esta información se presenta en la Tabla E4.

**Tabla E4: Porcentaje de docentes según frecuencia de uso de internet para la realización de distintas actividades.**

Actividades	Frecuencia de uso de internet						Total
	Nunca	Algunas veces al año	1 vez al mes	1 vez a la semana	A diario	NS / NR	
Buscar información de apoyo a la docencia	5.8	4.8	6.5	30.8	50.0	2.0	100.0
Buscar información general	8.1	3.7	5.8	27.1	53.4	2.0	100.0
Enviar y/o recibir correos electrónicos	10.5	2.9	4.3	21.4	59.0	2.0	100.0
Comunicarse mediante mensajería instantánea	40.3	6.8	5.8	17.9	27.0	2.2	100.0
Participar en foros de opinión	63.9	13.2	6.9	6.7	6.9	2.4	100.0

Adicionalmente, la información permite analizar la percepción de los docentes respecto a su habilidad para realizar distintas actividades con el computador. Es así como se extrae que la mayor proporción de los docentes se clasifica en un nivel de habilidad "Muy alta" para realizar búsquedas en internet (33%). No obstante, se observa que la actividad para la cual perciben menores niveles de habilidad es la elaboración de planillas de cálculos. Esta información se presenta en la Tabla E5.

**Tabla E5: Porcentaje de docentes según nivel de habilidad percibida para realizar diferentes actividades con el computador**

Actividades	Nivel de habilidad					NS / NR	Total
	Nula	Baja	Regular	Alta	Muy alta		
Elaborar documento con procesador de texto	3.5	6.0	29.1	37.4	22.7	1.4	100.0
Elaborar una planilla de cálculo para administrar las notas de los estudiantes	8.0	13.2	34.1	28.5	13.9	2.3	100.0
Elaborar una presentación para proyectarla en la sala de clases	5.8	7.8	26.7	34.3	23.5	2.0	100.0
Buscar en Internet recursos pedagógicos útiles para preparar las clases	2.9	3.0	17.8	41.0	33.6	1.9	100.0

Luego, es posible analizar la frecuencia de prácticas docentes en el aula, métodos y proyectos desarrollados por los docentes. La Tabla E6 presenta esta información.

Se puede apreciar que la actividad en la cual la mayor proporción de docentes (66%) señala desarrollarla casi siempre, es organizar, monitorear y apoyar los procesos de formación de equipos y colaboración entre alumnos. Luego, con igual frecuencia el 56% de los docentes realiza la actividad de presentar información, hacer demostraciones y/o dar instrucciones a la clase.

Las actividades desarrolladas con menos frecuencia son Organizar, observar o monitorear discusiones, demostraciones, presentaciones guiadas por los alumnos, y evaluar el aprendizaje de los alumnos a través de pruebas/exámenes.

**Tabla E6: Porcentaje de docentes según frecuencia de prácticas docentes en el aula, métodos y proyectos desarrollados**

Actividades	Frecuencia					Total
	Nunca	Ocasionalmente	Comúnmente	Casi siempre	NS/NR	
1	1.8	4.7	35.8	56.2	1.5	100.0
2	1.9	9.9	36.5	50.3	1.5	100.0
3	3.7	14.7	39.1	40.9	1.6	100.0
4	6.8	26.8	40.8	24.2	1.3	100.0
5	6.8	26.8	40.8	24.2	1.3	100.0
6	5.3	10.1	32.5	50.4	1.6	100.0
7	1.9	7.2	37.2	52.5	1.3	100.0
8	1.3	1.9	28.2	66.7	1.9	100.0
9	2.2	13.5	45.3	37.9	1.1	100.0
10	5.2	23.4	37.4	32.9	1.1	100.0

Nota: Las actividades son:

1. Presentar información, hacer demostraciones y/o dar instrucciones a la clase
2. Entregar refuerzo o complemento a alumnos de forma individual o en grupos pequeños
3. Ayudar/aconsejar a los alumnos en actividades de exploración e investigación
4. Organizar, observar o monitorear discusiones, demostraciones, presentaciones guiadas por los alumnos
5. Evaluar el aprendizaje de los alumnos a través de pruebas/exámenes
6. Entregar retroalimentación a alumnos de forma individual y/o grupal
7. Dar instrucciones para procurar una clase atenta y ordenada
8. Organizar, monitorear y apoyar los procesos de formación de equipos y colaboración entre alumnos
9. Dar consejos individuales a alumnos
10. Colaborar con los padres en el apoyo del aprendizaje de los alumnos y/o en la entrega de consejos

Respecto a las metodologías de evaluación de desempeño de los estudiantes, se aprecia que el método más utilizado son las tareas y ejercicios escritos. En efecto el 90% de los docentes lo utiliza. Las presentaciones individuales también son ampliamente utilizadas, ya que, el 89% de ellos señala aplicar esa metodología.

El método de evaluación que presenta el menor porcentaje de utilización (55%) es la carpeta o portafolio de aprendizaje. Luego se encuentra la elaboración de Informe de proyecto y/o producto (66%) y la evaluación de alumnos a sus compañeros (68%). Esta información se presenta en la Tabla E7.

**Tabla E7: Distribución de docentes según utilización de diferentes métodos de evaluación de aprendizaje de los estudiantes.**

Método de evaluación	Si		No		Total	
	N	%	N	%	N	%
Prueba/examen escrito	3,726	84.5	682	15.5	4,408	100.0
Tareas/ejercicios escritos	3,972	90.0	444	10.1	4,416	100.0
Presentación individual (oral/escrita)	3,947	89.5	465	10.5	4,412	100.0
Presentación de grupo (oral/escrita)	3,695	83.8	714	16.2	4,409	100.0
Informe de proyecto y/o producto	2,927	66.8	1,453	33.2	4,380	100.0
Evaluación de alumnos a sus compañeros	3,016	68.4	1,391	31.6	4,407	100.0
Carpeta/portafolio de aprendizaje	2,422	55.2	1,969	44.8	4,391	100.0
Evaluación del desempeño grupal en tareas de colaboración	3,490	79.2	917	20.8	4,407	100.0

Además el módulo contiene información respecto a la percepción de los docentes sobre el ambiente laboral y lo que efectivamente se puede hacer para mejorar el rendimiento de los estudiantes. Esta información se presenta en la Tabla E8.

**Tabla E8: Distribución de docentes según grado de acuerdo con distintas afirmaciones referidas al ambiente laboral y a lo que se puede hacer para mejorar el rendimiento de los estudiantes.**

Afirmaciones	Grado de acuerdo						Total
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	NS/NR	
1	1.9	5.6	11.7	50.0	30.5	0.3	100.0
2	1.7	6.2	13.5	49.0	29.2	0.4	100.0
3	4.2	9.6	14.2	43.0	28.4	0.7	100.0
4	6.6	16.7	12.4	38.3	25.6	0.3	100.0
5	4.8	15.9	15.3	41.6	22.0	0.5	100.0
6	1.5	4.0	6.6	48.2	39.2	0.6	100.0
7	2.8	8.8	16.3	48.1	23.5	0.5	100.0
8	14.1	33.5	24.7	20.8	5.4	1.5	100.0
9	2.0	6.6	11.9	55.6	22.9	1.0	100.0
10	6.8	23.4	23.4	34.9	10.3	1.4	100.0
11	6.3	19.2	20.3	33.4	13.1	7.7	100.0
12	21.3	32.6	10.1	17.9	7.6	10.6	100.0
13	1.7	3.4	6.0	42.9	39.1	6.8	100.0

Específicamente, las afirmaciones son:

- 1 El ambiente de trabajo es muy profesional
- 2 Existen buenas relaciones entre los colegas al interior del establecimiento
- 3 El establecimiento facilita la participación en actividades de perfeccionamiento y capacitación.
- 4 La infraestructura es cómoda y suficiente para los estudiantes
- 5 Cuento con adecuados recursos didácticos (materiales y equipamiento)
- 6 Existe autonomía para desarrollar mi labor docente
- 7 Los docentes pueden participar en las decisiones pedagógicas de este establecimiento
- 8 Los docentes pueden participar en las decisiones administrativas de este establecimiento
- 9 Existe espacio para la participación de los apoderados en la educación de sus niños
- 10 Los apoderados aprovechan aquellas instancias de participación en la educación sus niños
- 11 La mayoría de los apoderados muestra interés en los resultados SIMCE del establecimiento
- 12 El establecimiento valora y premia a través de bonos, por ejemplo, las mejorías y buenos rendimientos de los alumnos en pruebas estandarizadas como el SIMCE
- 13 En el establecimiento se analizan anualmente los resultados SIMCE y se adoptan medidas para el mejoramiento de los aprendizajes en base a los resultados obtenidos.

## 5.6 Módulo F: Satisfacción laboral

Este módulo permite obtener información sobre los motivos para escoger la carrera docente, los motivos de la permanencia en la profesión y las oportunidades de desarrollo, los motivos por los cuáles dejaría la carrera docente y la participación de los docentes en organizaciones como el colegio de profesores.

A partir de la información recogida, se extrae que la mayor proporción de docentes se sienten satisfechos con la elección de la carrera de pedagogía. En efecto, cuando se pregunta si cambiarían su decisión, si pudieran volver a elegir la carrera, el 80% responde que no.

**Tabla F1: Distribución de docentes según respuesta a la pregunta: Si pudiera volver a elegir carrera, ¿cambiaría su decisión?**

Cambiaría decisión	Número	Porcentaje	Acumulado
Sí	1,105	19.67	19.67
No	4,505	80.2	99.88
No responde	7	0.12	100
<b>Total</b>	<b>5,617</b>	<b>100</b>	

Sin embargo, esta satisfacción con la carrera de pedagogía no es tan clara cuando se indaga sobre los hijos. Esto es, al preguntar a los docentes si le agradaría que uno de sus hijos fuera docente, el 36% contesta que no le gustaría.

**Tabla F2: Distribución de docentes según respuesta a la pregunta: ¿Le agradaría que alguno de sus hijos fuera docente?**

Le agradaría	Número	Porcentaje	Acumulado
Sí	2,862	50.95	50.95
No	2,071	36.87	87.82
No tiene hijos	684	12.18	100.00
<b>Total</b>	<b>5,617</b>	<b>100.00</b>	

Luego, al preguntar a los docentes cuál sería el aumento salarial necesario para abandonar la docencia, destaca el 45% de docentes que no abandonaría la docencia por ningún aumento salarial.

**Tabla F3: Distribución de docentes según aumento salarial necesario para abandonar la docencia.**

Aumento	Número	Porcentaje	Acumulado
Entre un 5-10%	49	0.97	0.97
Entre un 11-20%	56	1.11	2.08
Entre un 21-30%	150	2.97	5.05
Entre un 31-40%	177	3.51	8.56
Más de un 40%	2,222	44.01	52.56
Por ningún aumento salarial	2,291	45.38	97.94
No responde	104	2.06	100.00
<b>Total</b>	<b>5,049</b>	<b>100.00</b>	



## 5.7 Módulo G: Programas e incentivos

Este módulo registra información sobre participación y conocimiento de los docentes en los principales programas y proyectos impulsados por el Ministerio de Educación, como también la evaluación que tienen de los mismos.

Respecto al conocimiento de algunos programas o proyectos, se observa que la Ley de Subvención Escolar Preferencial es la menos conocida por los docentes, respecto a los dos programas adicionales que son consultados. En efecto, el 43% de los docentes no conoce esta Ley. Esto contrasta con el 70% de docentes que conoce el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño Profesional Docente. Esta información se presenta en la Tabla G1.

**Tabla G1: Docentes según conocimiento de programas o proyectos del Ministerio de Educación**

Programa	Conoce				Total	
	Si		No			
	N	%	N	%	N	%
Acreditación para la Asignación de Excelencia Pedagógica	3,410	60.7	2,207	39.3	5,617	100.0
Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño Profesional Docente	3,941	70.2	1,676	29.8	5,617	100.0
Ley de Subvención Escolar Preferencial	3,151	56.1	2,466	43.9	5,617	100.0

Al analizar en cuáles proyectos han estado involucrados los docentes, se extrae que el 72% de los docentes ha trabajado en un establecimiento con Jornada Escolar Completa y 71% con el Programa Enlaces.

Al contrario, llama la atención el bajo porcentaje de docentes que ha trabajado en un establecimiento con Asignación de Desempeño Colectivo (9%).

**Tabla G2: Docentes que han trabajado en establecimientos beneficiados o participando en programas del Ministerio de Educación.**

Programa	Ha trabajado en establecimiento beneficiado/participando						Total	
	Si		No		NS / NR			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Jornada escolar completa	4,077	72.58	1,506	26.81	34	0.61	5,617	100
Programa Enlaces	4,013	71.44	1,570	27.95	34	0.61	5,617	100
Talleres comunales	1,440	25.64	4,143	73.76	34	0.61	5,617	100
SACGE	1,123	19.99	4,460	79.4	34	0.61	5,617	100
Asignación de desempeño colectivo	508	9.04	5,075	90.35	34	0.61	5,617	100
Jornada escolar completa	4,077	72.58	1,506	26.81	34	0.61	5,617	100

Finalmente, se puede indagar en la calificación que entregan los docentes a distintos programas, proyectos o acciones llevados a cabo por el Ministerio de Educación. En la Tabla G3 se presentan las calificaciones asignadas por los docentes encuestados.

**Tabla G3: Porcentaje de docentes según calificación asignada a diferentes programas, proyectos o acciones llevado a cabo por el Ministerio de Educación**

Programa	Calificación							Total
	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	No tiene opinión	NS / NR	
Jornada escolar completa	8.5	16.7	39.5	24.1	6.6	4.3	0.3	100.0
Programa Enlaces	0.8	3.3	17.1	46.1	20.5	11.9	0.3	100.0
Acreditación para la Asignación de Excelencia Pedagógica	1.2	4.0	18.1	38.1	15.3	22.9	0.3	100.0
Evaluación de Desempeño Profesional Docente	4.2	9.9	21.9	33.1	12.1	18.5	0.3	100.0
Bonificación de Excelencia Académica (SNED)	1.0	3.2	14.8	38.1	20.8	21.8	0.3	100.0
Subvención Escolar Preferencial	1.8	4.5	15.8	32.7	16.1	28.8	0.3	100.0

## 5.8 Módulo H: Antecedentes familiares

Este módulo se realiza sólo a No Entrevistados 2005 y tiene como fundamento recoger información sobre antecedentes de la familia de origen del docente, en especial de sus padres, su nivel educacional y su vinculación con el mercado laboral.

Al analizar la educación de las madres de los docentes, se observa que el mayor porcentaje de éstos (24%), tuvo/tiene una madre que alcanzó el nivel educacional de Humanidades, en el sistema antiguo. Lo mismo ocurre al revisar el nivel educacional alcanzado por los padres de los docentes. En efecto, el 23% de los docentes tuvo/tiene un padre que alcanzó el nivel de Humanidades.

Destacan los porcentajes de docentes con madres y padres con educación universitaria completa, 11% y 14%, respectivamente.

Los niveles educacionales alcanzados por la madres de los docentes se encuentran en la Tabla H1 y el nivel educacional de los padres en la Tabla H2.

**Tabla H1: Docentes No Entrevistados 2005 según nivel educacional de la madre o tutora.**

Nivel Educacional de la madre	Número	Porcentaje	Acumulado
Preparatoria (Sistema Antiguo)	169	12.17	12.17
Educación Básica	228	16.41	28.58
Humanidades (Sistema Antiguo)	340	24.48	53.06
Educación Media Humanístico-Científica	209	15.05	68.11
Técnica, Comercial, Industrial o Normal	67	4.82	72.93
Educación Media Técnica Profesional	32	2.30	75.23
Centro de Formación Técnica incompleta	13	0.94	76.17
Centro de Formación Técnica completa	25	1.80	77.97
Instituto Profesional incompleta	8	0.58	78.55
Instituto Profesional completa	36	2.59	81.14
Educación Universitaria incompleta	34	2.45	83.59
Educación Universitaria completa	153	11.02	94.60
Universitaria de Postgrado	20	1.44	96.04
Ninguna	9	0.65	96.69
No sabe o no responde	46	3.31	100.00
<b>Total</b>	<b>1,389</b>	<b>100.00</b>	

**Tabla H1: Docentes No Entrevistados 2005 según nivel educacional del padre o tutor.**

Nivel Educacional	Número	Porcentaje	Acumulado
Preparatoria (Sistema Antiguo)	124	9.45	9.45
Educación Básica	166	12.65	22.10
Educación Diferencial	1	0.08	22.18
Humanidades (Sistema Antiguo)	313	23.86	46.04
Educación Media Humanístico-Científica	173	13.19	59.22
Técnica, Comercial, Industrial o Normal	81	6.17	65.40
Educación Media Técnica Profesional	26	1.98	67.38
Centro de Formación Técnica incompleta	13	0.99	68.37
Centro de Formación Técnica completa	34	2.59	70.96
Instituto Profesional incompleta	4	0.30	71.27
Instituto Profesional completa	38	2.90	74.16
Educación Universitaria incompleta	49	3.73	77.90
Educación Universitaria completa	188	14.33	92.23
Universitaria de Postgrado	24	1.83	94.05
Ninguna	8	0.61	94.66
No sabe o no responde	70	5.34	100.00
<b>Total</b>	<b>1,312</b>	<b>100.00</b>	

Respecto a la situación económica del hogar donde crecieron los docentes, el 66% de ellos señala que esta situación era buena y un 21% que era mala.

**Tabla H3: Distribución de los docentes No Entrevistados 2005 según la percepción de la situación económica del hogar donde creció.**

Situación económica	Número	Porcentaje	Acumulado
Muy mala	42	3.01	3.01
Mala	289	20.69	23.69
Buena	952	68.15	91.84
Muy buena	113	8.09	99.93
No responde	1	0.07	100.00
<b>Total</b>	<b>1,397</b>	<b>100.00</b>	

## 5.9 Módulo I: Caracterización del hogar

Este módulo permite caracterizar las variables demográficas, educativas y socioeconómicas de del docente entrevistado y de las personas que componen el hogar.

En relación a las características demográficas de los docentes, el 71% es mujer y 28% hombre. La edad promedio de ellas es de 47 años y para ellos es de 49 años.

**Tabla I1: Distribución de docentes según género.**

Género	Número	Porcentaje	Acumulado
Hombre	1,611	28.7	28.7
Mujer	4,006	71.3	100.0
<b>Total</b>	<b>5,617</b>	<b>100.0</b>	

Al analizar el estado civil de los docentes encuestados, el 59% de los docentes está casado y el 20% soltero.

**Tabla I2: Distribución de docentes según estado civil.**

Estado civil	Número	Porcentaje	Acumulado
Casado(a)	3,365	59.91	59.91
Conviviente	290	5.16	65.07
Anulado(a)	57	1.01	66.09
Separado(a) legal	174	3.10	69.18
Separado(a) de hecho	303	5.39	74.58
Viudo(a)	155	2.76	77.34
Soltero(a)	1,164	20.72	98.06
Divorciado(a)	86	1.53	99.59
No responde	23	0.41	100.00
<b>Total</b>	<b>5,617</b>	<b>100.00</b>	

Por último, se extrae que el 55% de los docentes es jefe de hogar y el 34% es cónyuge o pareja del jefe de hogar y el tamaño del hogar de los docentes es 3.5, en promedio.

**Tabla I3: Distribución de docentes según parentesco con jefe de hogar.**

Parentesco con jefe de hogar	Número	Porcentaje	Acumulado
Jefe(a) del Hogar	3,105	55.28	55.28
Cónyuge o pareja	1,933	34.41	89.69
Hijo(a) o hijastro(a)	499	8.88	98.58
Padre o Madre	11	0.20	98.77
Suegro(a)	2	0.04	98.81
Yerno o Nuera	8	0.14	98.95
Nieto(a)	7	0.12	99.07
Hermano(a)	29	0.52	99.59
Cuñado(a)	3	0.05	99.64
Otro Familiar	8	0.14	99.79
No Familiar	12	0.21	100.00
<b>Total</b>	<b>5,617</b>	<b>100.00</b>	

## 6. Análisis de dinámicas 2005 - 2009

Los estudios de panel posibilitan el estudio de las dinámicas individuales experimentadas por los encuestados a través del período que transcurre entre aplicaciones sucesivas.

La Encuesta Longitudinal Docente en sus dos aplicaciones, contiene información para un amplio período de tiempo. Esto porque, si bien se ha levantado información durante los años 2005 y 2009, los formularios incluyen preguntas retrospectivas que recogen detalles de la historia laboral de los docentes desde el año 2003 en adelante.

En consecuencia, la información levantada en la primera y segunda aplicación de la encuesta permite realizar análisis comparativos a través del tiempo, respecto a diferentes características de los docentes encuestados.

Esta sección presenta los principales análisis de dinámicas ocurridas a lo largo del período 2003 y 2009. El objetivo es caracterizar la evolución de la carrera docente en los últimos años, establecer patrones y perfiles referidos a movilidad docente entre establecimientos y fuera del sistema, formación inicial, perfeccionamientos y ambiente laboral.

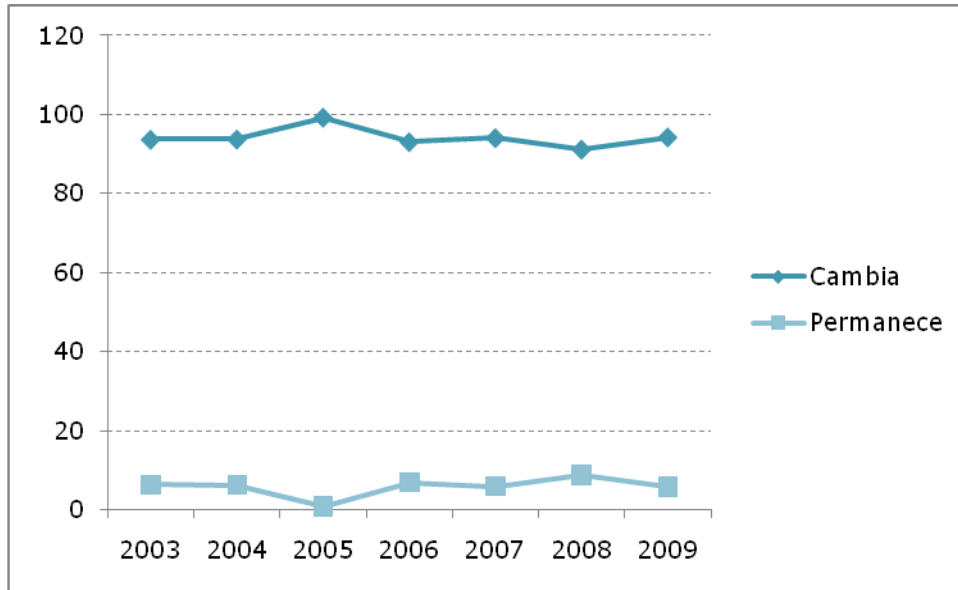
Se debe señalar que todos los análisis presentados corresponden a los 4,220 docentes Entrevistados 2005, ya que para éstos se cuenta con la información para todo el período considerado.

### 6.1 Evolución de la carrera docente

Uno de los aspectos fundamentales a estudiar cuando se analiza la evolución de la carrera docente es la estabilidad de éstos a través del tiempo en los establecimientos educacionales en los que se desempeñan.

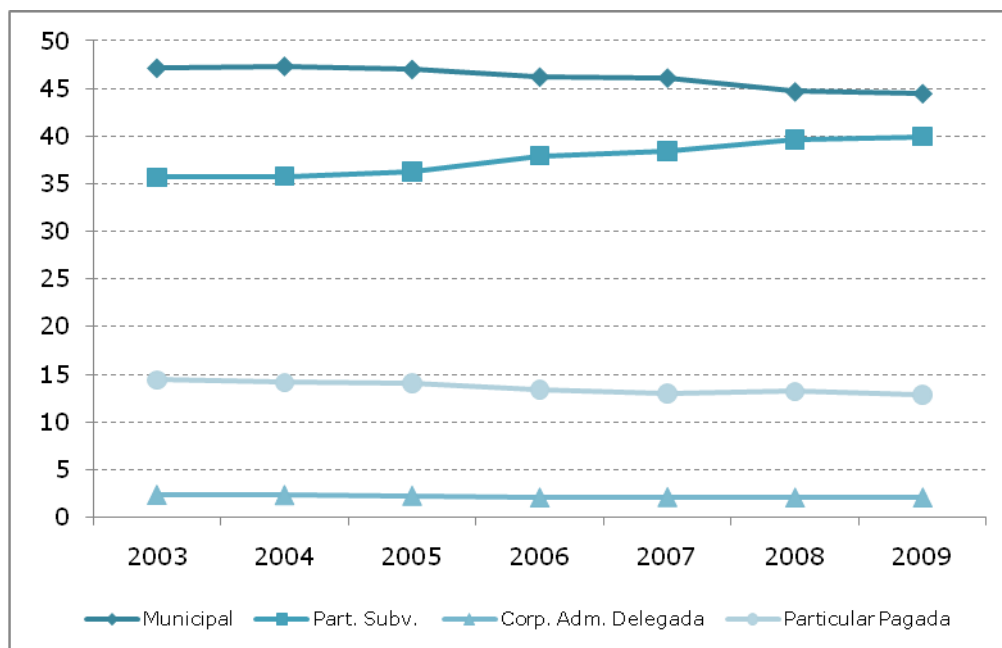
En la Figura 7.1 se presenta el porcentaje de docentes que cambia o continúa trabajando en el establecimiento educacional principal el siguiente año, para el período 2003 - 2009. Se observa que, en general existe un bajo porcentaje que cambia de establecimiento entre un año y otro. Durante los años estudiados, el porcentaje de docentes que señala permanecer en el establecimiento el año siguiente, es siempre mayor al 90%.

**Figura 7.1: Porcentaje de docentes según permanencia en el mismo establecimiento educacional el año siguiente. Años 2003 a 2009.**



Respecto a la variación del porcentaje de docentes en cada dependencia administrativa del establecimiento en cual se desempeñan, se observa un tendendencia creciente para establecimientos particulares subvencionados. Este aumento en el porcentaje a lo largo del período provendría principalmente por los docentes que dejan el sector municipal. Ver Figura 7.2.

**Figura 7.2: Porcentaje de docentes según dependencia administrativa del establecimiento educacional. Años 2003 a 2009.**



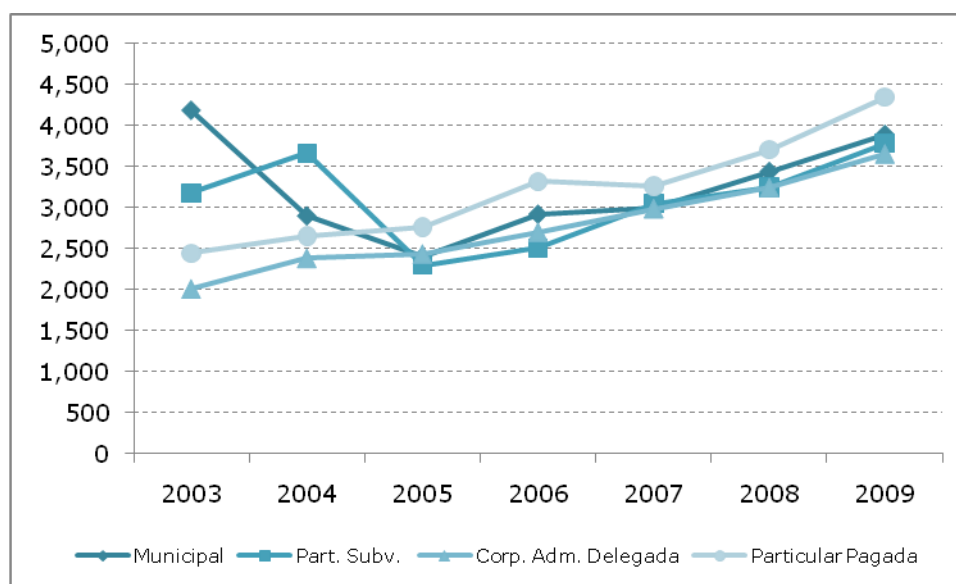


**Tabla 7.1: Salario por hora promedio según dependencia administrativa del establecimiento educacional. Años 2003 a 2009.**

Dependencia	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Municipal	4,184.5	2,898.8	2,399.5	2,919.4	3,003.8	3,438.4	3,890.6
Particular Subvencionada	3,180.3	3,664.9	2,302.7	2,508.1	3,051.9	3,246.4	3,786.7
Corp. Adm. Delegada	2,007.5	2,382.2	2,433.7	2,700.2	2,987.8	3,243.0	3,654.8
Particular Pagada	2,447.1	2,650.9	2,767.2	3,320.8	3,263.9	3,709.6	4,348.4
Otro tipo	2,204.8	329.2	2,189.8	1,794.4	2,462.2	3,144.3	6,230.6
<b>Total</b>	<b>3,516.7</b>	<b>3,115.6</b>	<b>2,411.6</b>	<b>2,807.8</b>	<b>3,053.5</b>	<b>3,392.8</b>	<b>3,917.2</b>

Respecto a la evolución del salario promedio percibido por los docentes, se encuentra que para todas las dependencias administrativas, éste se ha incrementado a partir del año 2005. Asimismo, a partir de ese año y durante todos los siguientes, los docentes que trabajan en el sector particular pagado exhiben un mayor salario por hora. Luego, no es posible encontrar mayores diferencias entre el salario por hora promedio de docentes trabajando en el sector municipal y particular subvencionado.

**Figura 7.3: Salario por hora promedio según dependencia administrativa del establecimiento educacional. Años 2003 a 2009.**



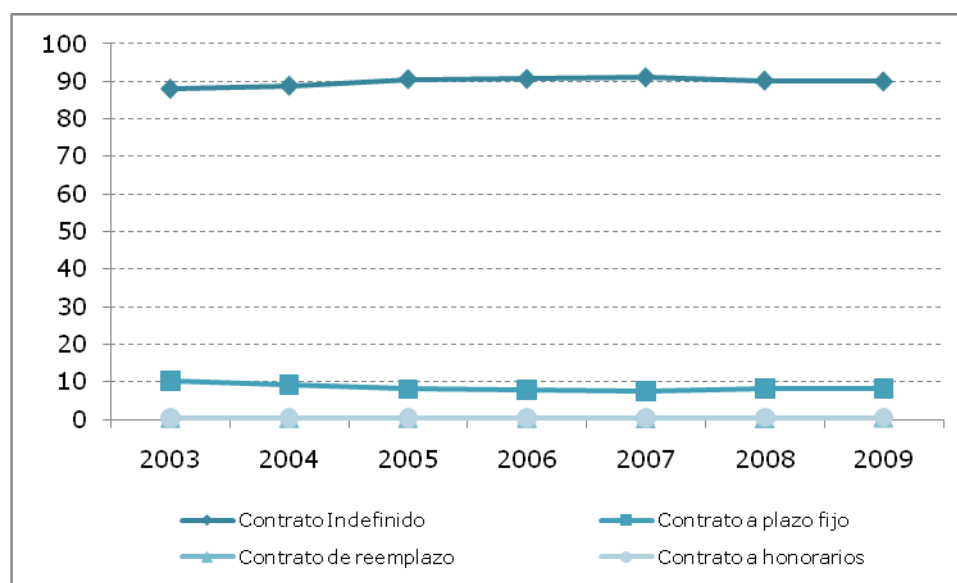
Si se analiza la variación en las horas contratadas de los docentes, según dependencia administrativa del establecimiento en que trabajan, se observa que éstas se mantienen estables a lo largo del período analizado y se encuentran siempre entre el rango de 30 y 40 horas. Adicionalmente, no se observan mayores diferencias entre dependencias.

**Tabla 7.2: Horas promedio señaladas en el contrato según dependencia administrativa. Años 2003 a 2009.**

Dependencia	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Municipal	34	34	35	35	35	36	36
Particular Subvencionada	35	36	36	36	36	36	36
Corp. Adm. Delegada	35	35	38	37	37	38	38
Particular Pagada	35	35	36	37	36	37	36
Otro tipo	34	34	39	36	34	34	31
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>36</b>

Resulta pertinente analizar los tipos de contrato firmados por los docentes en los establecimientos educacionales en los que trabajan. Esto, como medida de la calidad de las condiciones laborales de los profesores. En la Figura 7.4 se presenta el porcentaje de docentes según tipo de contrato firmado con el establecimiento. Se aprecia que la carrera docente presenta altos grados de formalidad, esto porque, a lo largo de todo el período considerado, cerca del 90% de los docentes posee contrato indefinido y cerca del 10% posee contrato a plazo fijo. El porcentaje de docentes que presentan contrato de reemplazo o a honorarios es cercano a cero.

**Figura 7.4: Porcentaje de docentes según tipo de contrato firmado con el establecimiento educacional. Años 2003 a 2009.**



## 6.2 Perfil de los docentes que salen del sistema

En este apartado se analizan las características de los docentes no trabajan en establecimientos educacionales en los años 2000 a 2009 y la evolución de variables de interés, tales como edad, género, ocupación e ingresos.

En la Tabla 7.3 se presenta la distribución de docentes según se encuentren trabajando o no en un establecimiento educacional para los años 2000 a 2009. Se observa como el porcentaje de docentes que no trabaja en un establecimiento educacional se incrementa en el período considerado. En efecto, el año 2000 este porcentaje es 5.3%, aumentando hasta 13.2% el año 2009.

**Tabla 7.3: Distribución de docentes según trabajo en establecimiento educacional cada año. Período 2000 a 2009.**

Trabajó en un establecimiento	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Sí	94.7	95.5	95.6	94.1	93.9	93.8	91.9	90.8	88.3	86.8
No	5.3	4.5	4.4	5.9	6.1	6.2	8.1	9.2	11.7	13.2
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Al analizar la edad que poseen los docentes que no trabajan en un establecimiento educacional, se observa que éstos mantienen una edad promedio mayor que aquellos trabajando en un establecimiento, durante todos los años considerados. Se debe destacar que el diferencial entre edades promedios de ambos grupos se incrementa a medida que transcurre el tiempo. En efecto el año 2000, la diferencia entre la edad promedio de aquellos que trabajan en un establecimiento y aquellos que no, es 1.3 años, mientras que el año 2009, esta diferencia se incrementa a 10.9 años.

**Tabla 7.4: Edad promedio de docentes según trabajo en establecimiento educacional cada año. Período 2000 a 2009.**

Trabajó en un establecimiento	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Sí	41.2	42.0	42.9	43.9	44.8	45.1	45.9	46.8	47.4	49.0
No	42.5	46.3	50.7	50.3	51.7	55.0	56.6	57.4	58.9	59.8
<b>Total</b>	<b>41.2</b>	<b>42.2</b>	<b>43.2</b>	<b>44.2</b>	<b>45.2</b>	<b>45.7</b>	<b>46.7</b>	<b>47.7</b>	<b>48.7</b>	<b>50.4</b>

En la Tabla 7.5 se presenta el porcentaje de docentes que no trabaja en un establecimiento educacional según razones de no desempeñarse como profesor, para el período comprendido entre los años 2000 y 2009.

Se observa que el porcentaje de aquellos que estudian disminuye a través del tiempo, el año 2000 el 19% señaló no trabajar en un establecimiento por esta razón. Es porcentaje es 0.4% el año 2009. Se debe señalar que el porcentaje de docentes que señala no trabajar en un establecimiento por haber jubilado cada año aumenta con el tiempo. El año 2000, el 26% señalaba estar jubilado, mientras que el año 2009 se incrementa a 57%. Las otras razones no parecieran tener mayor relación con el tiempo transcurrido.

**Tabla 7.5: Porcentaje de docentes que no trabajan según razones para no desempeñarse como profesor. Período 2000 a 2009.**

Razones	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Estaba estudiando	19.7	10.9	1.6	2.0	1.6	0.8	1.5	1.0	0.2	0.4
Estaba buscando trabajo	6.3	3.7	4.8	2.4	5.8	1.5	2.6	2.6	2.0	2.3
Trabajó en otro tipo ocupación	23.3	28.7	32.3	41.5	37.6	26.4	23.0	21.1	18.3	19.2
Enfermedad	1.4	1.6	1.1	2.0	3.1	1.5	2.3	2.6	1.6	2.7
Responsabilidades personales	2.2	2.6	1.6	2.4	1.2	1.9	1.8	2.6	1.4	1.3
Cuidado de los niños	2.2	4.2	3.2	2.8	1.6	2.3	1.8	1.3	1.2	1.1
Embarazo	1.4	0.5	2.7	0.8	1.9	0.0	0.9	0.3	0.4	0.4
Quehaceres del hogar	0.9	1.0	1.1	0.4	0.8	0.8	1.2	0.8	0.6	0.2
No le interesaba trabajar	1.4	1.0	2.2	2.0	1.9	0.8	0.6	1.6	1.2	1.1
Jubiló	26.5	32.3	38.7	32.7	33.3	47.1	50.4	52.3	59.2	57.4
Otro	14.4	13.0	10.8	10.9	11.2	15.3	13.7	13.4	13.6	13.7
No sabe o no responde	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	1.5	0.3	0.5	0.2	0.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Luego, es pertinente revisar el salario promedio obtenido por aquellos docentes que no trabajan en un establecimiento educacional, pero desempeñaron funciones en otro tipo de ocupación. La Tabla 7.6 presenta esta información.

Se observa que el ingreso promedio mensual percibido por estos docentes es mayor a aquel percibido por los docentes que se desempeñan en un establecimiento. Lo anterior ocurre para cada año analizado.

**Tabla 7.6: Salario promedio mensual de docentes que trabajan en un tipo de ocupación distinto a la docencia y aquellos que trabajan en un establecimiento educacional.**

Año	Trabaja en ocupación distinta a la docencia		Trabaja en un establecimiento	
	Promedio	Desv. Est.	Promedio	Desv. Est.
2000	541,731	950,589	-	-
2001	454,909	307,950	-	-
2002	557,536	709,061	-	-
2003	511,771	380,900	458,639	5,246,272
2004	503,701	347,121	421,261	2,926,405
2005	504,698	454,093	355,412	299,282
2006	523,926	487,378	380,779	348,953
2007	518,161	442,510	419,818	348,579
2008	552,869	491,951	488,572	415,024
2009	636,346	724,490	579,427	559,042



Departamento de Economía

Universidad de Chile