



# Evidencias: Aportes a la Reflexión sobre Movilidad y Abandono Docente 2013-2014

En este documento se analizan datos y literatura sobre la movilidad de profesores chilenos en la entrada y salida de docentes del sistema, cifras que rondan entre 7% y 8% anual (descartando el cumplimiento de la edad de jubilación).

El análisis explora características que tienen los docentes que salen del sistema educativo el año 2014; distribución de la población de profesores salientes, de acuerdo a diversas características como edad, tipo de formación, dependencia en que ejerce y condiciones laborales y cualidades que tiene la población docente de recambio. Finalmente, se examina cómo incide este movimiento de docentes en la fuerza laboral docente.

Se encontró que, comparando la población de docentes salientes el 2013 y entrantes el 2014, la proporción de profesores hombres tiende a disminuir, así como la edad de la fuerza docente también tiende a bajar. En la formación de maestros, la población saliente tenía una proporción algo mayor de docentes universitarios, con carreras de mayor duración que la población de profesores entrantes. También la proporción de titulados de carreras del área de la educación era mayor en los salientes que los entrantes.

En términos de condiciones laborales, los nuevos profesores poseen contratos laborales menos estables y no se presentan variaciones sobre la cantidad de horas trabajadas. De las funciones desempeñadas, la mayoría de los profesores entrantes y salientes se dedican a labores de aula, pero entre los docentes que dejan el sistema, algunos de ellos ejercían otras funciones (como las directivas).

## Introducción

En el contexto de una Reforma Educacional que contempla la definición de una nueva Política Nacional Docente se requiere profundizar el análisis y la investigación sobre trayectorias laborales docentes a nivel nacional. El tránsito de los docentes en el sistema, desde su formación inicial hasta su jubilación, pasando por su inserción en el espacio laboral educativo y el desempeño en la práctica docente, son elementos claves de este ámbito de investigación, que aportan a la reflexión en torno al fortalecimiento de la carrera docente.

En este documento el Centro de Estudios del MINEDUC presenta datos que muestran que la entrada y salida de docentes del sistema varía entre 7% y 8% anual (descartando el cumplimiento de la edad de jubilación). Estos números han tendido a invisibilizarse, dado el equilibrio numérico que ha existido en la dotación docente, en las últimas décadas.

El propósito de este documento es aportar evidencia que contribuya a la comprensión del comportamiento del mercado laboral docente, en especial el abandono anticipado de la carrera. Algunas de las preguntas que ordenan este ejercicio de análisis y reflexión son: ¿Qué características tienen los docentes que salen del sistema educativo entre 2013 y 2014 por razones diferentes a la jubilación?, ¿Cómo se distribuye la población de profesores salientes, de acuerdo a diversas características como edad, tipo de formación, dependencia del establecimiento en que ejerce, condiciones laborales, etc.? ¿Qué cualidades tiene la población docente de recambio, que se suma al sistema este año 2014? Y en términos generales, ¿cómo incide este movimiento de docentes en la fuerza laboral docente y cómo se distribuye ésta en nuestro sistema educativo?

## Antecedentes desde la literatura: Mercado Laboral, Trayectorias Laborales Docentes y Abandono Docente.

### Estudios en Mercado Laboral Docente

Los estudios de mercado docente analizan la demanda de profesores, considerando variables como la matrícula de los estudiantes, la razón de estudiantes por docente y el nivel de retiro o jubilación de los profesores en un período dado. Por su parte, la oferta de docentes, tiende a definirse por varios factores, como la cantidad de programas de la carrera de pedagogía existentes, el número de profesionales en condiciones de ejercer, el número acumulado de docentes de cada año, y los niveles de retiro de profesores del sistema. Además, se consideran aspectos subjetivos, como los factores que inciden en la decisión de estudiar pedagogía para permanecer o moverse en el mercado laboral. En la descripción de situaciones de contexto relevantes para la definición de estas elecciones de los maestros, están las condiciones laborales, los salarios, las exigencias y regulaciones para el ejercicio de la profesión docente; además de aspectos sociales y culturales, como la valoración y el estatus de la carrera docente (Avalos et al, 2013; Sanchez et al., 2013; Cabezas, 2011).

En Chile contamos con pocos estudios de proyección del mercado laboral docente, y de información concerniente a dinámicas de oferta y demanda de profesores, que permitan hacernos una idea clara de la forma que debieran tomar los procesos de entrada y salida de fuerza laboral en el ámbito educativo<sup>2</sup> (OECD, 2005; Sanchez et al, 2013, Cabezas, 2011). Estudios prospectivos como estos son relevantes de ser llevados a cabo para orientar la toma de decisiones en términos del fortalecimiento de una carrera nacional docente, y el énfasis en el desarrollo profesional de los profesores al que se aspira en el actual contexto de reforma educativa.

En términos de resultados generales de estos estudios, Montoya y Blackburn (2010) hacen proyecciones del mercado laboral docente en Chile para los años 2010 al 2018, en los diversos niveles de educación, por zona geográfica y para todas las regiones del país. El estudio provee datos de horas de docencia, en diferentes escenarios.

2 Estudios de Mercado Laboral Docente: "Análisis del Mercado de Servicios de Docencia de Educación General y Proyección a 10 años" D. Bravo; J. Ruiz Tagle; J. Sanhueza (1996); "Estudio de Oferta y Demanda de Docentes en Chile, Proyección 2004-2015" A. Montoya (2005); "Estudio de Oferta y Demanda de Docentes en Chile. Proyección 2010-2018" A. Montoya y S. Blackburn (2010); y "Mercado de Profesores en Sistema Escolar Urbano Chileno " M. Sanchez, G Gutiérrez, H Hochschild, M Medeiros, M Ortiz y M Sepúlveda. (2013)

Y Sánchez, Gutierrez, Hochschild, Medeiros, Ortiz y Sepúlveda (2013) analizan la oferta y la demanda de jornadas de profesores, pero sólo para zonas urbanas.

Ambos estudios realizan proyecciones en escenarios potenciales de implementación de políticas de ajuste a la oferta/demanda docente nacional, como son la disminución de horas lectivas, la mayor selectividad de las carreras de pedagogía, o aumentos progresivos de cobertura en algunos niveles, como el pre-escolar. De acuerdo con los autores, medidas como estas podrían reducir el superávit de la oferta de profesores de nuestro actual sistema que evidencia la investigación acumulada.

En relación a esto, Ávalos et al. (2013) plantean que es muy relevante la forma que tome el mercado laboral docente, porque sus características tienden a determinar las decisiones y las trayectorias de los profesores, desde su decisión de estudiar pedagogía, durante su formación inicial, en el ejercicio propiamente tal de la profesión y hacia el retiro de la docencia. En nuestro país, caracterizado por una alta desregulación, la escasa coordinación entre la oferta y la demanda de docentes tiene un fuerte impacto en las condiciones laborales, como el sueldo, la cantidad y calidad de los puestos de trabajo, y la capacidad de retención (o no) de profesionales que tenga la carrera. Sobre todo la capacidad de retener aquellos docentes que evidencian indicadores de buena formación y un buen desempeño laboral.

### Estudios en Trayectorias Laborales Docentes

Según Fuenzalida, D., Ávalos, B., Valenzuela, J.P., Acuña, F. (2014), las trayectorias laborales docentes pueden definirse como "movimientos observables en el tiempo cuyos efectos se manifiestan en cambios en la concepción de identidad y compromiso docente, impulsados a su vez por características de los contextos de trabajo (Chong & Low, 2009; Malmberg, 2008; So & Witkins, 2005)."

Cabezas (2011) plantea tres tipos de trayectoria docente: movimientos hacia dentro y fuera del sistema laboral escolar (salidas, entradas o reingresos); movimientos dentro del sistema escolar (cambios en tipo de establecimiento y/o tipo de administración); y mantención en los mismos establecimientos a lo largo de los años.

De acuerdo a la misma autora los elementos esenciales que influyen en las formas que toman las trayectorias laborales de los docentes son: las regulaciones del mercado laboral docente, el papel de reparticiones o instituciones del Estado como empleadores o contralores del sistema; las formas que toman las instituciones y limitaciones del mercado laboral; y las políticas educacionales. Pero las características individuales

de los docentes, como las de los estudiantes y los contextos en que se insertan, también inciden en sus circuitos laborales y en sus elecciones en el mundo del trabajo. (Cabezas, 2011).

Aun es incipiente la investigación en Chile acerca de las trayectorias laborales de los profesores. Y menos aún sobre las formas de salida y entrada a la carrera docente, lo que se ha nombrado como movilidad docente o retiro/abandono docente. Existen desafíos en seguir avanzando en el análisis de la relación que tiene este transitar docente con otros elementos claves de los procesos educativos escolares, como es su impacto en la calidad de los procesos educativos llevados en las escuelas; en la distribución (in)equitativa de la dotación docente de calidad en diverso tipo de establecimiento; en el impacto económico que implica para la política educativa la pérdida de inversión realizada en quienes se retiran; etc.

### **Entrada, permanencia y movilidad en el sistema**

Paredes (2013) plantea que el proceso de búsqueda del primer empleo, demora (en promedio) 2,7 meses, sin variaciones por dependencia; y los medios de búsqueda más utilizados suelen ser las redes de contacto personales o de la institución de educación superior de la cual proviene. Los nuevos docentes postulan (en promedio) a 10 trabajos.

Se plantea mayor probabilidad de los docentes de postular a establecimientos de la misma dependencia en la cual cursaron estudios escolares (antecedentes corroborados por Cabezas, 2011). Además, los docentes con mayor puntaje PAA/PSU, y que estudian en universidades de alta calidad académica, tienden a postular a los establecimientos particulares pagados, mientras que los que obtuvieron bajos puntajes en pruebas de admisión y estudian en instituciones de menor calidad (como institutos profesionales y universidades privadas) suelen hacerlo a particulares subvencionados y municipales.

En relación a los factores pecuniarios y no pecuniarios de la elección del primer trabajo, para Paredes (2013) los datos hablan de una relación estadísticamente significativa entre el salario recibido y el nivel socioeconómico de origen del establecimiento en el cual se ejerce primer empleo. También se plantea que son los profesores del sector particular pagado los que poseen las mejores remuneraciones como ingreso total y como ingreso por hora. Y dentro de los factores no económicos, se nombra como importante: la autonomía del docente en la sala de clases; el ciclo pedagógico en que se desarrolla el trabajo docente; que el trabajo no sea un remplazo y extensión de la jornada laboral. También los docentes del sector privado refieren mayores beneficios no pecuniarios, como tuición, almuerzo, seguros de salud y capacitación.

En cuanto a datos de permanencia y movilidad en el sistema, Cabezas (2011) plantea que los grupos de profesores con

menos años de experiencia laboral tienen una mayor tasa de movilidad que aquellos con más experiencia. Y que los profesores que más rotan, son: docentes hombres; los que declaran provenir de un hogar de nivel socioeconómico bajo; los de menos experiencia; los/as que estudiaron educación de párvulos; los que cuentan con especialización en matemática y ciencias; los que tienen postítulo o doctorado. La mayor movilidad se produce una vez ejercido el primer trabajo.

Cabezas (2011), también aporta con información de los factores pecuniarios y no pecuniarios en las decisiones de movilidad. Por una parte, un porcentaje importante de los que se cambian de establecimiento, redefine labores y el nivel en el que enseña. De los que se cambian, antes de ejercer la movilidad, tenían a ganar menos sueldo, y tenían menos beneficios no pecuniarios. Ahora bien, este aumento de sueldo total se condice con un aumento de horas de trabajo, lo que implica un menor sueldo por hora. Y en este sentido, los que se ven más beneficiados son los que se van hacia establecimientos particulares pagados.

Finalmente, Paredes llama la atención sobre lo siguiente: “los factores que influyen en la decisión de entrada a la profesión docente, son en parte diferentes a los factores que influyen la decisión posterior ya sea de moverse de un establecimiento educacional a otro, de cambiarse a otro empleo o a retirarse del sistema laboral (OECD, 2005).” (Paredes, 2013)

Estudios de permanencia y movilidad de los profesores en el sistema educativo chileno, entregan información relevante para comprender el modo en que se distribuye la fuerza docente en las diversas modalidades de educación en nuestro país. Chile, al igual que otros países de la OECD, los docentes con peor condición y formación y con antecedentes de peor calificación, tienden a congregarse en aquellos establecimientos educacionales que concentran a la población más vulnerable de estudiantes del país; es decir, de dependencia municipal y particular subvencionada (OECD, 2005). Esto, tomando en consideración el desempeño académico de los docentes, su formación inicial y nivel socioeconómico de origen (Toledo, Puentes y Valenzuela, 2010; Rufinelli y Guerrero, 2009; Meckes y Bascope, 2010; Cabezas 2011; Paredes, 2013).

Si bien existen pocos estudios actualizados sobre la incidencia que las elecciones de los docentes pueden tener en las diferencias de calificación y desempeño de los establecimientos educacionales (y sus estudiantes), especialmente en Chile, es posible suponer que la forma en que se distribuyen los “buenos profesores” en el sistema escolar es uno de los factores que colaboran a la conformación del escenario de inequidad en la distribución de la calidad educativa en nuestro país (Cabezas, 2011; Paredes, 2013).

## Abandono o Deserción de la carrera docente

Referimos a retiro anticipado docente o abandono de la carrera docente, a aquellos profesores, que no estando aún en edad de jubilar, dejan el sistema educativo. Las cifras dan cuenta de un retiro docente entre 7% y 8% anual. (MINEDUC, 2012; Ávalos et al., 2013; Cabezas 2011). Y cuando observamos el acumulado de los primeros años de ejercicio de la profesión, “cerca del 40% de los docentes que ingresan al ejercicio profesional se retira hacia el quinto año de ejercicio, y anualmente se retira entre el 6% y el 8% del total de los profesores en ejercicio, indicadores sólo comparables con Israel y Estados Unidos (Valenzuela y Sevilla, 2011). Esta alta tasa de rotación permite sugerir que las condiciones de trabajo de los profesores chilenos no son suficientemente atractivas como para mantenerlos en ejercicio e indican la necesidad urgente de mejorarlas.” (Ávalos et al., 2013)

Estos antecedentes han pasado, en parte, inadvertidos, porque año a año se produce un ingreso similar, o superior, de docentes al sistema, generando una lógica de recambio de la fuerza docente, que es importante observar. En este sentido, esta movilidad de la fuerza laboral docente no sólo tiene impacto para las personas de los profesores y sus posibilidades de desarrollo profesional en el ámbito educativo, sino que algunos autores llaman la atención sobre el impacto de este movimiento sobre las escuelas y sus alumnos, sobre todo aquellas que atienden a la población más vulnerable del país (Valenzuela y Sevilla, 2011; Ávalos et al., 2013)

En cuanto a las razones de este abandono de la profesión docente, los estudios a disposición dan cuenta de varios factores. Por una parte, Fuenzalida et al. (2014) nombran la falta de oportunidades de desarrollo profesional (58%), salario insuficiente para sus obligaciones financieras (41,5%), condiciones del contexto escolar referidas a recursos didácticos y seguridad escolar (39%), falta de influencia en las políticas y prácticas escolares del establecimiento (36%) y preocupación por la seguridad laboral (28,1%). Mientras que Cabezas (2011) refiere como causas del retiro anticipado de los docentes, la baja valoración social del profesor, razones familiares, excesiva carga laboral y bajos salarios comparativos.

Los estudios plantean que aquellos profesores con mayor riesgo de abandonar el sistema, son los que tienen indicadores de mejor formación y desempeño (Cabezas, 2011), es decir, los que tuvieron mejor puntaje PAA/PSU, los que tienen estudios de especialización y cuentan con títulos de magister.

Fuenzalida et al. (2014) plantean que la decisión del abandono es afectada por la experiencia laboral en los primeros años de ejercicio, ya que al egreso de la formación cerca del 96,4% de los docentes manifiestan su interés por la docencia, y que un

85,7% de ellos se proyecta en la carrera en los siguientes 6 años. Por lo tanto, serían las condiciones laborales y elementos del desempeño individual que tendrían el efecto de no retener a los profesores en la profesión.

Entre los factores más nombrados por Fuenzalida et al. (también referido por Cabezas, 2011) para abandonar la carrera docente, está la disminución del sentimiento de autoeficacia y el cansancio emocional (burn out) en aspectos como la gestión de aula, capacidad de comprometer y motivar a los alumnos y el uso de diversidad de estrategias de aprendizaje. Todos elementos más complejos en escuelas de contextos de vulnerabilidad.

Dado que los profesores con más y mejores atributos personales y profesionales tienden a buscar establecimientos educativos orientados a población de estudiantes menos problemática, a mediano plazo, mostrarían un mayor riesgo de dejar la carrera docente. “Por un lado, la evidencia internacional indicaría que los profesores con mayores habilidades académicas – medido a través de pruebas estandarizadas y la calidad de la universidad formadora– tienen mayor probabilidad de dejar un establecimiento educativo que atiende a niños más vulnerables y a la vez son los que mayormente desertan de la profesión” (Cabezas, 2011).

## Elementos del sistema docente chileno puestos en tensión por el alto nivel abandono de la carrera docente

Los elementos asociados al retiro docente, no sólo tienen un efecto subjetivo relevante en la trayectoria laboral de los profesores. Las investigaciones disponibles también dan cuenta de un impacto de esta movilidad en términos de la calidad del sistema educativo en su conjunto.

“Por otro lado, los estudios internacionales sugieren que la posible deserción de profesores en los primeros años desde colegios vulnerables aumenta la desventaja de dichos establecimientos, ya que durante los primeros años laborales la efectividad de un docente aumenta en mayor medida, además de aumentar los costos de reclutamiento y selección.” (Cabezas, 2011)

En este sentido, la evidencia ha demostrado que en la calidad de la docencia la experiencia de los profesores es un factor relevante (entre muchos otros factores intervinientes). Y la pérdida de docentes, y más aún, el antecedente de que son aquellos con mejores indicadores de calidad, tomado en cuenta su desempeño PAA/PSU y la calidad de sus instituciones educativas donde se formaron, esta fuga adquiere un carácter más problemático, y que resultaría necesario mitigar.

“Es importante mencionar que las consecuencias de los



patrones de trayectoria laboral sobre los potenciales impactos en la equidad del sistema educativo se pueden comprender sólo si se conocen tanto las características de los profesores y de los colegios de los cuales provienen los profesores antes de cambiarse o retirarse de determinado establecimiento, como las características de los colegios a los cuales migran los profesores. Además sería relevante conocer las características de aquellos profesores que los remplazan en los establecimientos, información que no tenemos disponible” (Cabezas, 2011)

## Variaciones en dotación docente en Chile: Recambio de profesores 2013-2014.

### Metodología utilizada

El presente apartado reporta un análisis sobre cambios recientes en la dotación docente. Para esto, se trabajó con las Bases de Datos de Idoneidad Docente 2013 y 2014<sup>3</sup>, con un cruce que logró identificar aquellos docentes que se encontraban en el año 2013 trabajando en algún establecimiento, y el año 2014 salen del sistema (es decir, no se encuentran en la base 2014). A este grupo se le consideró los que salen del sistema, a los cuales se les realizó un tratamiento adicional, dejando de lado aquellos docentes hombres que tienen 65 años y más, y las mujeres con 60 años y más, de esta forma se aísla el factor de la posible jubilación de los docentes.

Con la misma base consolidada se identificaron aquellos docentes que son nuevos en el sistema (aquellos que en el año 2014 se encuentran en la base de datos, pero no en 2013). Se realizó adicionalmente, un tratamiento especial a estos casos, buscando a estos docentes en todas las bases históricas de docentes (2004-2012), trabajando tan sólo con aquellos que no se encontraban en ninguna base de datos, considerando a estos docentes “nuevos en el sistema”.

El método de análisis fue ajuste de tablas de contingencia que permiten examinar la asociación en diferentes atributos

<sup>3</sup> La Base de Datos de Idoneidad Docente, administrada por el Centro de Estudios de MINEDUC, cuenta con todos los docentes del sistema escolar en año 2014, considerando a los docentes tantas veces como establecimientos en los que trabaje. Los docentes son los declarados por cada establecimiento en el Sistema de Información General de Estudiantes (SIGE), y contempla a todas las dependencias administrativas de los establecimientos educativos (municipal, particular subvencionado, particular pagado y corporación de administración delegada). La base de datos cuenta con información de los docentes de tipo académica (título principal y secundario, menciones, tipo de institución en la cual estudió), laboral (tipo de contrato, número de horas de contrato, función principal y secundaria), personal (sexo, edad) y geográfica (comuna del Establecimiento, región del Establecimiento, área geográfica del Establecimiento).

docentes y el abandono e ingreso a la dotación de profesores. El análisis se complementa con datos longitudinales y estadísticas provenientes de Superintendencia de Pensiones.

Las tablas que se muestran a continuación poseen información de aquellos docentes que salen del sistema con datos 2013, mientras que de aquellos que entran es información 2014.

### Características individuales de los docentes

En Chile, a junio de 2014 se registra un total de 215.653 docentes en el sistema educacional. Estos se distribuyen, por dependencia administrativa, en 94.247 para el sector municipal (con un 44%), en 99.349 para el sistema particular subvencionado (con un 46%), en 19.835 para el sector particular pagado (con un 9%) y 2.222 para los establecimientos de administración delegada (con un 1%).

La Tabla N°1 describe que durante el año 2013, salieron del sistema educativo un total de 14.760 docentes, un 7% del total de la plana docente correspondiente a dicho año, lo que es coincidente con la trayectoria observada en la literatura. Para los fines de este análisis, se excluyen de estas cifras a aquellos docentes que se encuentran en una edad susceptible de jubilar (mujeres de 60 años o más y hombres de 65 años o más). Por otra parte, los nuevos docentes ingresados al sistema en 2014, corresponden a un 8% del total de docentes del sistema, lo que equivale a 17.783 profesores.

Como muestra la misma Tabla 1, cuando observamos los docentes que entran al sistema el año 2014, el sistema municipal de educación ha recibido una proporción mayor de profesores en relación a los que salieron el año previo, cuando no consideramos en el ejercicio a los jubilados. Y el sistema particular subvencionado también ha mostrado un pequeño incremento en su planta docente, en relación a los salientes (también excluyendo a los jubilados). Sólo el caso de los establecimientos particulares pagados se ha mostrado una disminución en la dotación de profesores entre el año 2013 y 2014.

**Tabla N°1: Docentes por Dependencia Administrativa, según situación del docente entre 2013 y 2014**

Dependencia Administrativa	Salen 2013		Nuevos 2014	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Municipal	5.572	37,8%	7.481	42,1%
Part. Subv.	7.434	50,4%	8.801	49,5%
Part. Pagado	1.569	10,6%	1.340	7,5%
CAD <sup>4</sup>	185	1,3%	161	0,9%
Total	14.760	100%	17.783	100%

Fuente: Centro de Estudios, División de Planificación y Presupuesto. MINEDUC, año 2014.

**Tabla N°2 Docentes por Género, según dependencia y situación del docente entre 2013 y 2014**

Género	Dependencia Administrativa								Total			
	Municipal		Particular Subvencionado		Particular Pagado		Corporación de Administración Delegada					
	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran		
Masculino	35,9%	28,9%	30,2%	26,4%	23,2%	21,9%	57,8%	53,4%	4.718	32,0%	4.867	27,4%
Femenino	64,1%	71,1%	69,8%	73,6%	76,8%	78,1%	42,2%	46,6%	10.042	68,0%	12.916	72,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	14.760	100%	17.783	100%

Fuente: Centro de Estudios, División de Planificación y Presupuesto. MINEDUC, año 2014.

<sup>4</sup> Centros Educativos de Administración Delegada

En términos de género, en el sistema educacional chileno la proporción de docentes mujeres es más alta, llegando a un 73% para mujeres y sólo a un 27% para los hombres, continuando con la tendencia nacional histórica a contar con una planta de profesores principalmente femenina.

Al observar la Tabla N° 2 y la composición de los profesores que abandonaron del sistema educativo el 2013 y los nuevos que ingresaron en 2014 existe un leve incremento tanto de hombres como de mujeres, aunque la proporción de mujeres en el grupo de entrantes es mayor.

Esta situación se confirma al observar la dependencia de los establecimientos. En el grupo de remplazo docente del nivel municipal, particular subvencionado y particular pagado

podemos notar un incremento del porcentaje mujeres docentes, y un pequeño detrimento en el porcentaje de profesores hombres. Sólo en el sistema de administración delegada, el porcentaje de ingreso de profesores hombres se incrementa.

En relación a las edades de los docentes que ingresan y salen del sistema educativo resulta interesante observar en la Tabla N° 3 que los profesores que emigran del sistema educativo, se distribuyen en los diferentes tramos de edad, hasta los 55 años, con una importante concentración en los tramos de menos de 26 a 35 años. Este último grupo llega a 8.070 profesores, correspondiente a un 54.7% del total de docentes salientes el 2013.

**Tabla N°3: Docentes por Tramo de edad, y dependencia según situación del docente entre 2013 y 2014**

Edad	Dependencia Administrativa								Total			
	Municipal		Particular Subvencionado		Particular Pagado		Corporación de Administración Delegada					
	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran		
Menos de 26 años	11,2%	40,5%	11,9%	45,9%	6,8%	30,4%	8,6%	39,8%	1.632	11,1%	7.543	42,4%
26 a 30 años	22,8%	33,9%	27,7%	33,3%	25,7%	40,7%	16,8%	32,3%	3.760	25,5%	6.066	34,1%
31 a 35 años	14,4%	12,2%	20,7%	10,4%	19,9%	12,2%	15,7%	11,8%	2.678	18,1%	2.012	11,3%
36 a 40 años	10,0%	5,3%	13,0%	4,3%	13,7%	6,5%	14,6%	5,6%	1.761	11,9%	875	4,9%
41 a 45 años	7,3%	3,3%	8,2%	2,5%	10,2%	4,0%	9,7%	2,5%	1.200	8,1%	530	3,0%
46 a 50 años	8,4%	2,0%	7,4%	1,5%	10,3%	3,1%	8,6%	1,2%	1.198	8,1%	322	1,8%
51 a 55 años	8,2%	1,4%	5,7%	1,0%	7,6%	1,9%	5,9%	3,1%	1.011	6,8%	226	1,3%
56 a 60 años	11,9%	0,7%	4,5%	0,5%	4,7%	0,7%	13,0%	1,2%	1.092	7,4%	104	0,6%
61 a 65 años	5,8%	0,4%	1,0%	0,3%	1,1%	0,1%	7,0%	0,0%	428	2,9%	58	0,3%
Más de 65 años	0,0%	0,2%	0,0%	0,3%	0,0%	0,4%	0,0%	2,5%	0	0,0%	47	0,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	14.760	100%	17.783	100%

Fuente: Centro de Estudios, División de Planificación y Presupuesto. MINEDUC, año 2014.

Cuando observamos los nuevos docentes del sistema, vemos que estos se concentran en las menores edades, y que 15.621 de ellos tienen menos de 35 años de edad, lo que corresponde al 87,8% del total de nuevos profesores. Esto nos muestra, que la dotación de remplazo de profesores es más joven que la que sale del sistema, cuando consideramos razones diferentes al cumplimiento de la edad de jubilación.

Resulta interesante seguir investigando en estos aspectos desde una perspectiva transversal, observando la entrada al sistema de nuevos docentes, varios de ellos cercanos a los 40 años, lo que podría dar nuevos antecedentes de movilidad de los profesores, después de permanecer algún tiempo fuera de la carrera.

Cuando miramos la situación por dependencia de los establecimientos en la Tabla N° 3 vemos unas leves variaciones interesantes de observar. Al agrupar el tramo de menores de 35 años de edad, el sector municipal evidencia que un 48,2% de los profesores salientes de ese subsistema el año 2014 pertenecen a dicho grupo etario; mientras que en el sector particular subvencionado, un 60,3% del total de docentes que abandonan tempranamente, son de los grupos más jóvenes.

En el caso de los establecimientos particulares pagados un 52,4% de los docentes salientes son de menor edad, y en los de administración delegada, sólo un 41,1%.

En el caso de los docentes que ingresan al sistema el año 2014, en todas las dependencias, cerca de un 85% de los docentes, tiene menos de 35 años de edad. Es el sector particular subvencionado el que convoca a la mayor cantidad de docentes de menos de 26 años (45,9% del total de nuevos ingresos). Y llama la atención en este punto, que son los establecimientos particulares pagados los que logran convocar a docentes de más edad entre sus nuevos ingresos al sistema, llegando a un 40,7% aquellos entre 26 y 30 años.

La Tabla N°4 provee información de los docentes que entran y salen del sistema educativo los años 2013 y 2014 respectivamente, sin considerar a los docentes jubilados, por área geográfica, entendida esta como urbana o rural, y por dependencia administrativa. En términos generales, en este ejercicio podemos notar que el área urbana y rural se acrecienta la dotación de profesores, con una salida de 1.516 profesores rurales el 2013, y un ingreso de 2.123 nuevos docentes a dicho sistema el 2014.

**Tabla N°4: Docentes por Área Geográfica, según dependencia y situación del docente entre 2013 y 2014**

Área Geográfica	Dependencia Administrativa								Total			
	Municipal		Particular Subvencionado		Particular Pagado		Corporación de Administración Delegada					
	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran		
Urbano	81,4%	79,4%	93,6%	93,1%	99,7%	99,7%	100,0%	100,0%	13.244	89,7%	15.630	87,9%
Rural	18,6%	20,6%	6,4%	6,9%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	1.516	10,3%	2.153	12,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	14.760	100%	17.783	100%

Fuente: Centro de Estudios, División de Planificación y Presupuesto. MINEDUC, año 2014.

Al observar esta información por dependencia administrativa, las principales variaciones las vemos en la administración municipal, en la cual se refleja mayormente este cambio de proporciones de profesores rurales. Entre los docentes que dejaron el sistema el 2013, 18,6% se desempeñaba en la educación rural; mientras que entre los entrantes del 2014, un 20,6% de ellos ejerce en este tipo de educación pública.

Al analizar la información de área geográfica, de distribución regional y con el tipo de dependencia, no existen diferencias relevantes de explorar.

### Formación de los docentes

En relación al tipo de institución en la que se formaron los docentes salientes y entrantes al sistema, podemos observar en la Tabla N°5 que un 85% de los docentes que abandonaron el sistema el año 2013, habían cursado estudios en universidades, por sobre otro tipo de instituciones de educación superior.

Mientras que entre los profesores que ingresan al sistema educativo chileno el año 2014, se ve una leve baja de los profesores universitarios (al 78,3%), en favor de un moderado aumento de los profesores que obtienen un título profesional en Institutos Profesionales (con un 10,3%)



Tabla N°5: Docentes por Tipo de Institución en que estudió, según dependencia y situación del docente entre 2013 y 2014

Tipo de Institución	Dependencia Administrativa								Total			
	Municipal		Particular Subvencionado		Particular Pagado		Corporación de Administración Delegada					
	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran		
No posee título	4,8%	8,3%	5,6%	10,6%	2,2%	3,8%	7,0%	13,7%	734	5,0%	1.623	9,1%
Universidad	83,5%	75,5%	84,7%	78,7%	93,5%	91,2%	80,0%	75,8%	12.558	85,1%	13.909	78,3%
CFT	1,4%	1,4%	0,9%	0,9%	0,6%	0,7%	3,8%	1,9%	161	1,1%	197	1,1%
IP	7,6%	13,4%	7,7%	8,8%	2,8%	2,8%	5,4%	8,1%	1.051	7,1%	1.830	10,3%
Escuela normal	1,4%	0,1%	0,2%	0,0%	0,2%	0,6%	0,0%	0,0%	94	0,6%	18	0,1%
Otro	1,3%	1,4%	0,8%	0,9%	0,7%	1,0%	3,8%	0,6%	155	1,1%	197	1,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	14.753	100%	17.774	100%

Fuente: Centro de Estudios, División de Planificación y Presupuesto. MINEDUC, año 2014.

Al observar la misma distribución, pero por dependencia administrativa, podemos notar en la Tabla N° 5 unas pequeñas diferencias en el sistema particular pagado de educación. Este tiende a concentrar la mayor cantidad de profesores con estudios universitarios (por sobre el 90% en la población entrante y saliente de docentes), y la menor cantidad de profesores con estudios no universitarios (cerca del 5%).

En este punto vemos una importante cantidad de docentes sin título que salen e ingresan al sistema. Esto puede explicarse por los docentes en formación, y que realizan prácticas profesionales en los establecimientos de diversa dependencia, los que suelen tener una alta movilidad en el sistema. En este sentido, parecen ser los establecimientos particulares subvencionados y los de administración delegada, los que más utilizan este recurso para aumentar la fuerza docente, tal y cual lo evidencia la Tabla N° 5.

Tomando en consideración la cantidad de semestres de duración de las carreras cursadas por los docentes que entran y salen el sistema educativo, y con el detalle en cada dependencia administrativa, la Tabla N°6 nos muestra lo siguiente. En términos generales, de los profesores que abandonaron el sistema escolar el 2013, 48,2% de ellos estudiaron carreras de pedagogía de 5 a 9 semestres de duración, mientras que

un 43,6% estudiaron carreras de más de 10 semestres de duración. Sólo un grupo pequeño (8%) lo hizo en carreras cortas de entre 0 y 4 semestres.

Mirando la población de docentes que se integró al sistema el 2014, y que podría entenderse como el recambio de la población que abandona el sistema el 2013, vemos un leve incremento en aquellas carreras de menor duración, con un 11,1% para carreras de entre 0 y 4 semestres, y con un 49,9% de docentes con formación de entre 5 y 9 semestres. Mientras que vemos un detrimento de las carreras de mayor duración, como las de entre 10 y 14 semestres, llegando sólo a un 38,9% del total de los nuevos docentes del sistema educativo.

**Tabla N°6: Docentes por Duración de la Carrera, según dependencia y situación del docente entre 2013 y 2014**

Duración carrera	Dependencia Administrativa								Total			
	Municipal		Particular Subvencionado		Particular Pagado		Corporación de Administración Delegada					
	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran		
0 a 4 Semestres	8,3%	10,5%	8,5%	12,0%	4,5%	7,3%	18,4%	18,0%	1.197	8,1%	1.969	11,1%
5 a 9 semestres	54,2%	54,8%	46,9%	48,4%	35,2%	34,6%	28,6%	32,9%	7.115	48,2%	8.880	49,9%
10 o Más	37,5%	34,6%	44,5%	39,5%	60,4%	58,1%	53,0%	49,1%	6.441	43,6%	6.925	38,9%
No cuenta con información	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7	0,0%	9	0,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	14.760	100%	17.783	100%

Fuente: Centro de Estudios, División de Planificación y Presupuesto. MINEDUC, año 2014.

Al considerar las diferencias por administración de los establecimientos, podemos notar que el sistema de educación municipal es el que concentra mayor proporción de profesores de carreras entre 5 y 9 semestres. El caso del sistema particular subvencionado, es algo diferente, con una distribución algo más homogénea en términos de la duración de la formación de su población docente. El sistema particular pagado, nuevamente vemos que este concentra la mayor cantidad de docentes con carreras de larga duración en su formación de pregrado. La situación de los establecimientos de administración delegada posee una mayor dispersión.

Al realizar una comparación entre los docentes que dejan el sistema educativo el año 2013 y aquellos que ingresan a él el año 2014, de acuerdo al tipo de título de los profesores, vemos en la Tabla N° 7 que la mayor proporción es de aquellos que poseen un título del área de la educación, correspondiente al 84,4% de los salientes, lo que disminuye a un 80,7% en los entrantes. Mientras que los que poseen otros títulos, llegan a un 10,6% en los que salen del sistema y a un 10,2% de los que entran al sistema.

**Tabla N°7: Docentes por Tipo de Título, según dependencia y situación del docente entre 2013 y 2014**

Tipo Título	Dependencia Administrativa								Total			
	Municipal		Particular Subvencionado		Particular Pagado		Corporación de Administración Delegada					
	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran		
Titulado en Educación	81,3%	79,2%	85,8%	81,2%	91,7%	89,3%	63,2%	46,0%	12.459	84,4%	14.346	80,7%
Titulado en Otra Área	13,9%	12,5%	8,6%	8,2%	6,1%	6,9%	29,7%	40,4%	1.567	10,6%	1.814	10,2%
No titulado	4,8%	8,2%	5,6%	10,6%	2,2%	3,8%	7,0%	13,7%	734	5,0%	1.623	9,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	14.760	100%	17.783	100%

Fuente: Centro de Estudios, División de Planificación y Presupuesto. MINEDUC, año 2014.

Al analizar la información de acuerdo a la dependencia administrativa de los establecimientos, podemos notar que todas las dependencias sufren una disminución de los docentes titulados en educación, después del movimiento de plana docente entre el 2013 y el 2014. Dato que se condice, más que con un aumento de los profesionales o técnicos titulados en otras áreas, con un aumento de los docentes no titulados, duplicándose estos en el caso municipal y el particular subvencionado. De los tres tipos de dependencia, los que cuentan con mayor proporción de titulados de la educación entre los nuevos ingresos de docentes es el particular pagado.

### Condiciones laborales de los docentes en movilidad y abandono

La Tabla N° 8 provee información de los salientes y nuevos docentes del sistema educativo, de acuerdo a su tipo de contrato laboral, distinguiendo en dos grandes categorías: contratos estables v/s contratos menos estables<sup>5</sup>. En el recuadro es posible notar que, en términos generales, los docentes que dejaron el sistema educativo el 2013, 60% de ellos contaba con un contrato estable versus el 40% restante, que contaba con un contrato menos estable. Mientras que los profesores que ingresan el 2014 la proporción tiende a invertirse, donde 41,5% de ellos cuenta con contratos estables y el 58,5% con contratos menos estable.

**Tabla N° 8: Docentes por Tipo de Contrato Agrupado\*, según situación del docente entre 2013 y 2014<sup>5</sup>**

Tipo de Contrato Agrupado	Dependencia Administrativa								Total			
	Municipal		Particular Subvencionado		Particular Pagado		Corporación de Administración Delegada					
	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran		
Estable	88,4%	83,0%	37,0%	6,0%	67,2%	47,2%	65,4%	7,5%	8.853	60%	7.385	41,5%
Menos estable	11,6%	17,0%	63,0%	94,0%	32,8%	52,8%	34,6%	92,5%	5.907	40%	10.398	58,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	14.760	100%	17.783	100%

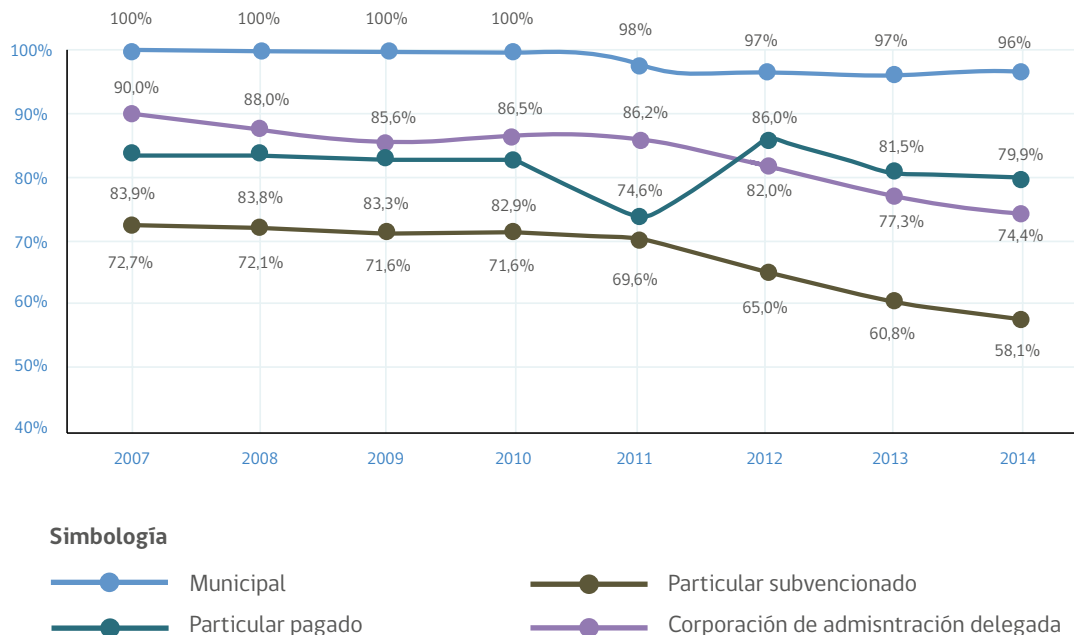
Fuente: Centro de Estudios, División de Planificación y Presupuesto. MINEDUC, año 2014.

El sistema municipal es el que muestra mayor estabilidad ante el recambio de profesores, con leves diferencias entre los que salen y entran del sistema. En el sistema particular subvencionado, 37% de los docentes que dejaron los establecimientos subvencionados tenían contratos estables y sólo un 6% de los que entran el 2014, cuentan con este tipo de contratos laborales. En los colegios particulares la diferencia es menos drástica. Un 67,2% de los que salen del sistema, y el 47,2% de los que ingresan, tienen contrato estable.

En este punto, sumamos un antecedente histórico a través del Gráfico 1, emanado de la misma Base de Datos de Idoneidad Docente, pero observando la variación de proporciones de contratos estables, por dependencia administrativa de los establecimientos, desde el año 2007 al 2014.

<sup>5</sup> Estables son aquellos que en sector municipal son contrato Titular, Contratado, Titular SEP, Contrato SEP, Titular PIE y Contrato PIE; que en Particular Subvencionado, Particular pagado y CAD tienen contrato a plazo indefinido. Los Menos estables son todos los demás tipo de contrato (Ver Tabla 8)

**Gráfico 1: Evolución del porcentaje de contratos estables según dependencia administrativa**



Fuente: Centro de Estudios, División de Planificación y Presupuesto. MINEDUC, año 2014.

Aquí podemos ver que el sistema municipal es el más constante en su proporción de contratos estables de los docentes. Mientras que los establecimientos particulares subvencionados y de administración delegada han mostrado una tendencia a la baja en contratos laborales estables para los docentes. Llama la atención cómo los establecimientos particulares subvencionados, con la proporción más baja por tipo de administración, han pasado desde un 72,7% de contratos estables en el 2007, al 58,1% en el 2014. El caso de los particulares pagados han mostrado una fluctuación mayor, con una variación a la baja desde el 2007 al 2011 (punto más bajo con un 74,6%), pero evidencia un repunte peak al 2012 (86%), registrando un 79,9% al 2014.

La Tabla N°9 entrega antecedentes de los docentes que abandonan el sistema educativo el 2013 y los que ingresan el 2014, de acuerdo a las cantidad de horas de los contratos de trabajo. Tanto en el caso de los que dejan la labor docente como los que se inician en ella, la mayor proporción la tienen aquellos que cuentan con contratos laborales de menos de 30 horas, alcanzando valores cercanos al 30%.

Elementos de contexto, como la puesta en marcha de la Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP), ha permitido el ingreso de nuevas contrataciones entendidas como parte de la planta docente, por ejemplo, bajo el formato de "Contratos SEP" o "Contratos PIE" (Programa de Integración Escolar), lo que puede entregar luces de esta importante fluctuación, principalmente, desde el año 2010 al 2012.

Tabla N°9: Docentes por Horas de Contrato agrupado, según dependencia y situación del docente entre 2013 y 2014

Horas de Contrato Agrupado	Dependencia Administrativa								Total			
	Municipal		Particular Subvencionado		Particular Pagado		Corporación de Administración Delegada					
	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran		
Menos de 30 horas	27,2%	28,7%	36,3%	37,5%	32,7%	37,7%	36,8%	46,6%	4.793	32,5%	6.027	33,9%
30 horas	18,5%	14,5%	8,9%	9,9%	10,9%	10,6%	3,8%	3,1%	1.869	12,7%	2.106	11,8%
De 31 a 37 horas	13,9%	16,0%	19,5%	20,1%	23,1%	21,4%	16,8%	23,6%	2.624	17,8%	3.293	18,5%
De 38 a 44 horas	18,3%	22,6%	16,4%	16,5%	18,7%	16,8%	18,4%	16,1%	2.562	17,4%	3.392	19,1%
44 horas	22,1%	18,2%	19,0%	16,0%	14,6%	13,5%	24,3%	10,6%	2.912	19,7%	2.965	16,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	14.760	100%	17.783	100%

Fuente: Centro de Estudios, División de Planificación y Presupuesto. MINEDUC, año 2014.

Tabla N°10: Docentes por Función Principal, según dependencia y situación del docente entre 2013 y 2014

Función Secundaria	Dependencia Administrativa								Total			
	Municipal		Particular Subvencionado		Particular Pagado		Corporación de Administración Delegada					
	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran	Salen	Entran		
Docente de Aula	79,0%	89,1%	85,3%	93,5%	89,2%	94,5%	82,7%	96,3%	12.293	83,3%	16.309	91,7%
Técnico Pedagógico	1,7%	0,4%	1,8%	0,6%	1,8%	0,7%	0,5%	0,0%	256	1,7%	97	0,5%
Directiva <sup>6</sup>	9,3%	0,9%	8,2%	1,7%	4,1%	2,1%	9,7%	1,9%	1.209	8,2%	253	1,4%
Otra <sup>7</sup>	10,0%	9,6%	4,7%	4,2%	4,9%	2,8%	7,0%	1,9%	1.002	6,8%	1.124	6,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	14.760	100%	17.783	100%

Fuente: Centro de Estudios, División de Planificación y Presupuesto. MINEDUC, año 2014.

<sup>6</sup> Incluye directores y otros directivos del establecimiento<sup>7</sup> Incluye otras funciones dentro y fuera del establecimiento



La Tabla N°10 provee información de la población docente saliente y entrante al sistema educativo, con detalle en la función principal desempeñada por los docentes en los años explorados. Como es posible observar, la mayor proporción de docentes que deja la labor de profesor/a el 2013, ejercía como docente de aula, con un 83,3% de los casos. Y, si bien era baja, la distribución de quienes salen del sistema en otro tipo de funciones era más o menos homogénea.

En cuanto a los nuevos docentes ingresados el 2014, vemos que el 91,7% del total se integra a desempeñar docencia en el aula, dejando en una proporción menor la cantidad de nuevos profesores que ingresan a ejercer en funciones de otro tipo.

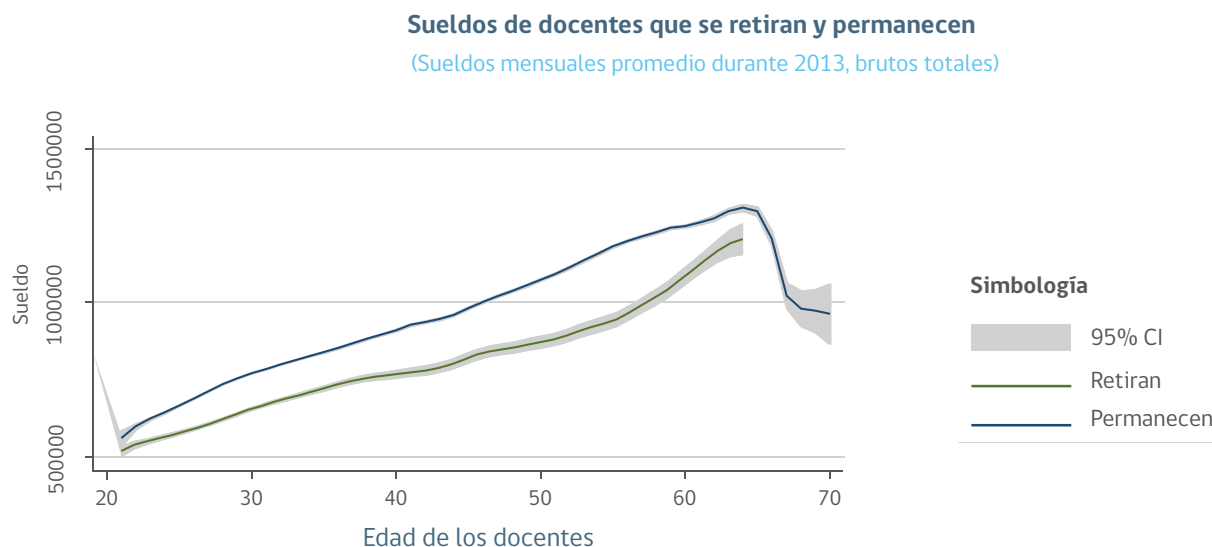
Al observar los datos por dependencia, la educación municipal muestra más dispersión que las demás administraciones, evidenciando mayor salida de docentes dedicados a funciones directivas y a otras funciones dentro y fuera de la escuela, con un 9,3% y un 10% respectivamente. Y en cuanto a sus nuevos profesores, también el sistema municipal muestra que un

9,6% de estos ingresa a ejercer labores en la categoría “otras funciones”.

Los sistemas particular subvencionado y particular pagado tienen un comportamiento similar entre sí en términos de las funciones, con un leve aumento en el primero de estos, en que se muestra una leve tendencia a perder docentes que ejercen labores directivas.

Para terminar, una pequeña referencia a los sueldos de los profesores que entran y que salen del sistema, en base a información agregada de MINEDUC y Superintendencia de Pensiones. En el Gráfico N° 2, comparamos los sueldos de los profesores que se retiran del sistema, y aquellos que permanecen en la carrera, (independientemente del tipo de contrato) y observamos que, en comparación de ambos grupos, aquellos docentes que dejaron el sistema escolar y la labor de profesor, contaban con sueldos sistemáticamente menores que el total de profesores que se mantuvieron en el sistema, controlando por edad.

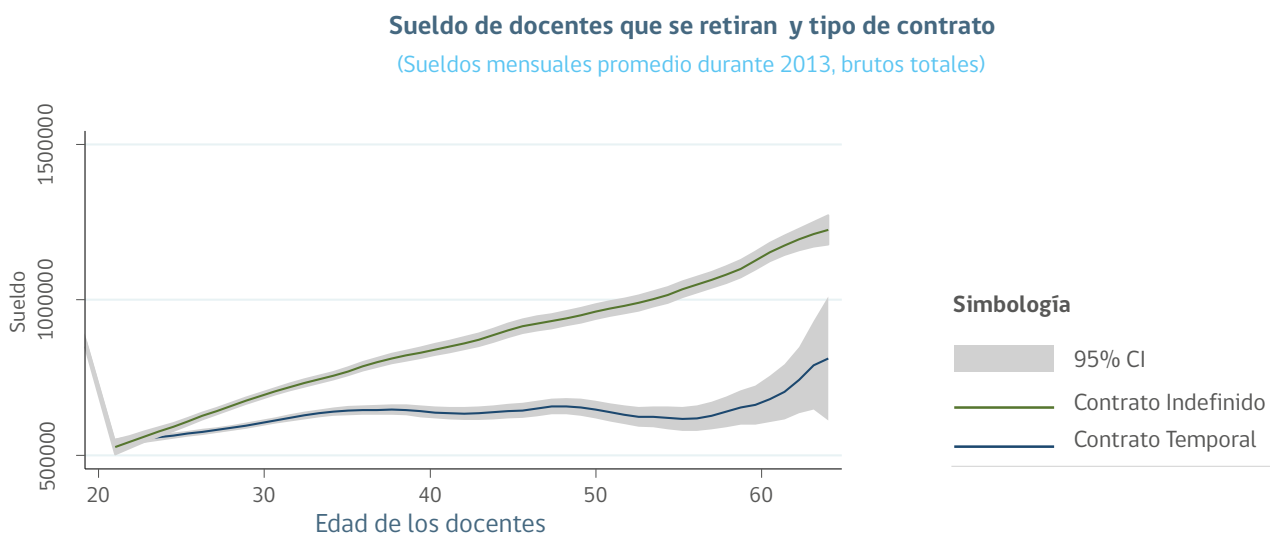
**Gráfico N°2: Comparación Sueldos Promedio Docentes que salen y entran al sistema educativo**



Fuente: Mineduc y Superintendencia de Pensiones. Sueldos brutos totales incluyen todos los ingresos, año 2014.

Finalmente, en el Gráfico N° 3, trata de aquellos profesores que abandonaron el sistema el año 2013, comparando los sueldos de los profesores que cuentan con contrato indefinido y aquellos que tienen un contrato temporal. Ante esto, vemos que los que tenían contrato indefinido el año 2013 (ya sea titulares, contrata o indefinidos) ganan más que los que tenían

contratos temporales (honorarios, remplazo y definidos). Además, a mayor edad, aumenta la brecha de sueldos entre ambos tipos de contrato. Y que para los que tenían contrato indefinido, a mayor edad más sueldo, lo que no ocurre en los que tenían un contrato temporal.

**Gráfico N°3: Sueldos Docentes que salen del sistema educativo, comparación por tipo de contrato de trabajo**

Fuente: Mineduc y Superintendencia de Pensiones. Sueldos brutos totales incluyen todos los ingresos, año 2014

## Contrastes, reflexiones y preguntas

La revisión de estudios de mercado laboral, dan cuenta de una desconexión entre demanda de profesores del sistema escolar chileno (en constricción), y la oferta de docentes para hacer frente a esa demanda (en expansión) (Sánchez et al., 2013; Ávalos et al., 2013). Esta tendencia al superávit de profesores, podría estar incidiendo de alguna forma en la calidad de las oportunidades que brinda el sistema laboral docente a los maestros, en términos de condiciones laborales (como sueldos, beneficios no pecuniarios, diversidad de ofertas laborales, etc.), afectando directamente la capacidad del sistema para atraer buenos profesores a incorporarse y para retener a la dotación de profesores que se encuentra trabajando en él, sobre todo, los de buena calidad.

El mercado laboral docente se configura en función de la trayectoria que ellos realizan en la carrera laboral, en el modo particular en que realizan en camino desde la formación inicial, hacia la inserción laboral en establecimientos educacionales, en su desarrollo profesional y en el retiro de la carrera. La evidencia nos muestra que el sistema educativo chileno, producto de estas trayectorias docentes, sufre de una distribución desigual de los profesores de calidad en el sistema escolar, de acuerdo a indicadores de calidad docente (OECD, 2005; Cabezas, 2011; Paredes, 2013, entre otros). Esto implica que los establecimientos que atienden a la población de estudiantes más vulnerables, suelen congregar a los profesores

con menor formación y desempeño. Esto permite suponer una contribución de esta problemática, entre varias otras, a la inequidad en la calidad del sistema educativo chileno.

Además, el estudio de las trayectorias docentes permite observar que existe una alta movilidad de profesores en la carrera docente, evidenciando movimientos o rotaciones internas, generalmente, en establecimientos de la misma administración; y un retiro anticipado de la carrera, que ronda al 7-8% anual, y que acumulado, muestra un abandono del 40% de profesores, al quinto año de ejercicio de la carrera (Avalos et al., 2013; MINEDUC, 2012; Cabezas, 2011).

Como las razones principales de la salida (definitiva o no) del sistema, los estudios revisados hablan de insatisfacción con las condiciones laborales, sentimientos de disminución de la autoeficacia en términos pedagógicos y cansancio emocional, por la falta de herramientas técnicas y soporte técnico e institucional, para trabajar con los estudiantes, principalmente, los más vulnerables.

La observación y el contraste de información sobre los profesores que se retiraron del sistema el año 2013, y la que hizo el recambio el año 2014, muestra que la dotación docente pierde experiencia, remplazando a los salientes con profesores más jóvenes, con una preparación de menos calidad en términos

de su formación inicial (tipo de institución educacional, duración de la carrera y tipo de título) y que poseen condiciones laborales más deficitarias que los salientes (como su calidad contractual, la cantidad de horas de contrato y sueldos). En términos de dependencias, y observando este recambio de la dotación de profesores, los establecimientos municipales, al poseer más mecanismos de control de la calidad de las condiciones laborales de profesores, tienen más estabilidad luego del recambio; los particulares subvencionados sufren la mayor precarización de su cuerpo docente atrayendo a profesores con formación más deficitaria y otorgando peores condiciones laborales; mientras que los particulares pagados se quedan con la dotación mejor preparada de la oferta profesores.

Esta situación de movilidad y posible abandono de la carrera docente, plantea preguntas y desafíos importantes para nuestro sistema y política educativa, que resulta relevante seguir investigando. Algunos de esos elementos se han abordado en este ejercicio de revisión de literatura y evidencia de antecedentes, pero lejos de pretender que estos sean agotados, muchos de ellos pueden encontrar nuevos desarrollos en estudios futuros.

Por una parte, surge como un tema los posibles mecanismos de control y regulación del mercado laboral docente, y la importancia de realizar estudios que permitan conocer más la demanda de profesores para los próximos años; por otra, su relación con la oferta de formación inicial docente, la cual debe ser observada en sus parámetros de calidad y en su intencionalidad de aporte al sistema educativo, en términos de pertinencia de sus programas y énfasis formativos.

Por otra parte, en cuanto a las trayectorias laborales docentes, la literatura disponible nos ha mostrado que los movimientos espontáneos y no intencionados de los profesores en los diferentes tipos de establecimientos y dependencias, pareciera estar colaborando a la distribución inequitativa de la oferta de profesores, en términos de su calidad. Además, es necesario seguir estudiando los movimientos y retiros anticipados de profesores, que no han decantado en déficit, sólo gracias al aumento de la oferta de programas de pedagogía. Pero esto nos ha llevado hacia un proceso de recambio de la dotación docente, que ha ido contribuyendo a la precarización de la fuerza laboral de profesores. En esta línea, es interesante la posibilidad de extender este ejercicio de análisis a una mirada longitudinal de la trayectoria de los docentes, y observar si aquellos que se retiran del sistema, se reintegran nuevamente después de algunos años de ejercer en otro ámbito laboral. Reconociendo y profundizando en las razones que los harían volver a ejercer la carrera docente.

Resulta imprescindible que los investigadores en formación de profesores y políticas docentes en Chile ahonden en este ámbito de estudio, de manera de contribuir con análisis, reflexión y recomendaciones para la generación de condiciones de estabilidad, valoración del ejercicio docente, reconocimiento de condiciones de satisfacción en el trabajo de los profesores y sus trayectorias laborales, entre otros dominios de problematización. Con ello, podremos seguir avanzando en generar insumos que alimenten el diseño de una nueva Política Nacional Docente, que otorgue condiciones laborales óptimas a los profesores, y les dé la centralidad que merecen en el proceso de reforma de nuestro sistema educativo

## Bibliografía

- Ávalos, B.** (2009) La Inserción Profesional de los Docentes. Revista de Currículum y formación del profesorado.
- Avalos, B; Bellei, C; De los Ríos, D; Pardo, M; Sevilla, A; Sotomayor, C; Valenzuela, JP** (2013) ¿Héroes o Villanos? Editorial Universitaria. Chile.
- Avalos, B; Bellei, C; Valenzuela, JP** (s/i) La Profesión Docente en Chile. Políticas, prácticas, proyecciones. CIAE. U de Chile.
- Cabezas, V.** (2011) Factores Correlacionados con las Trayectorias Laborales de los Docentes en Chile, con Especial Énfasis en sus Atributos Académicos. Proyecto FONIDE N°S511082-2010. Santiago: Ministerio de Educación.
- Fuenzalida, D., Ávalos, B., Valenzuela, J.P., Acuña, F** (2014). Trayectorias Docentes: Ejercicio Profesional y Abandono. CIAE. Presentado en Congreso Interdisciplinario de Investigación en Educación 2014. Santiago. Chile.
- Meckes, L. y Bascope, M.** (2010) Distribución inequitativa de los nuevos profesores mejor preparados. Características de origen y destino laboral de los egresados de pedagogía básica. CEPPE.
- Montoya, A. y Blackburn, S.** (2010) Estudio de Oferta y Demanda de Docentes en Chile. Proyección 2010-2018. Solicitado por CPEIP-MINEDUC
- OECD.** (2005) Teacher Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. OECS Publishing: Paris, France.
- Paredes, R.** (2013) Los Determinantes del Primer Trabajo para Profesores de Educación Básica de la Región Metropolitana. Proyecto FONIDE N° F611105-2011. Ministerio de Educación.
- Ruffinelli, A y Guerrero, A.** (2009) Círculo de segmentación del sistema educativo chileno: Destino Laboral de los Egresados de Pedagogía en Educación Básica. Santiago, Chile CEPPE.
- Sánchez M., Gutiérrez G, Hochschild H, Medeiros M, Ortiz M y Sepúlveda M.** (2013). Mercado de Profesores en Sistema Escolar Urbano Chileno. Revista Calidad de la Educación, N° 39.
- Toledo, G., Puentes E. y Valenzuela P.** (2010). Calidad docente y logro escolar: enfrentando el problema del ordenamiento no aleatorio entre características de profesores y alumnos. Tesis para optar la grado de Magister en economía. Facultad de Economía y Negocios Escuela de Postgrado en Economía y Negocio. Universidad de Chile.
- Valenzuela, J.P., Sevilla, A., Bellei, C., De los Ríos, D.** (2010) Remuneraciones de los Docentes en Chile Proyecto Núcleo Milenio. CIAE

