

**Serie Documentos de Trabajo
N 281**

**Encuesta Longitudinal de Docentes 2005: Análisis y
Principales Resultados**

David Bravo

Denise Falck

Claudia Peirano

Abstract

El Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile realiza el estudio Encuesta Longitudinal de Docentes por encargo del Ministerio de Educación del Gobierno de Chile, en atención a la necesidad de disponer de información que permita conocer la evolución de la carrera docente en los últimos años y determinar una línea base que haga posible evaluar en el futuro los efectos de los programas que están afectando los incentivos de los docentes a nivel nacional.

Esta Encuesta se aplicó durante el período comprendido entre junio y septiembre de 2005 a una muestra representativa de seis mil docentes a nivel nacional. Se trata de una encuesta de panel, es decir, diseñada para el seguimiento futuro de los docentes seleccionados, con una metodología que permita la constitución de información longitudinal sobre ellos. Además, está basada en una muestra representativa de docentes de los distintos niveles de enseñanza y distintas dependencias administrativas de los establecimientos educacionales en los que se desempeñan.

De esta manera, la Encuesta Longitudinal de Docentes representa un instrumento fundamental para estudiar la realidad de los docentes en Chile. Las características socioeconómicas de sus hogares, su formación inicial, sus perfeccionamientos, su historia laboral desde el año 2000 hasta el año 2005 y la participación de los docentes en los Programas del Ministerio de Educación, son algunos de los aspectos abordados en esta Encuesta.

El presente documento tiene como objetivo resumir los principales resultados que emergen de la aplicación de la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005, así como también detallar aspectos técnicos y metodológicos relacionados con la realización de la Encuesta.

En una primera sección se detallan los antecedentes de la Encuesta que evidencian la necesidad de su aplicación; luego, se indaga en los aspectos metodológicos de la encuesta en términos de diseño del cuestionario, diseño muestral y trabajo de campo. Finalmente, se presentan los principales resultados obtenidos a partir del análisis de los datos de la Encuesta.

Palabras Clave:

Encuesta Longitudinal Docente.



Encuesta Longitudinal de Docentes 2005: Análisis y Principales Resultados



Departamento
de Economía

UNIVERSIDAD
DE CHILE

ENCUESTA LONGITUDINAL DE DOCENTES 2005: ANÁLISIS Y PRINCIPALES RESULTADOS

Agosto, 2006



ENCUESTA LONGITUDINAL DE DOCENTES 2005: ANÁLISIS Y PRINCIPALES RESULTADOS

David Bravo*
Claudia Peirano y Denise Falck
Centro de Microdatos, Departamento de Economía
Universidad de Chile

Agosto, 2006

* La Encuesta Longitudinal de Docentes 2005 fue realizada por el Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile, por encargo de la División de Planificación y Presupuesto del Ministerio de Educación (DIPLAP).

Este estudio nació gracias a la convicción del ministro Sergio Bitar, la ministra Marigen Hornkhol y el subsecretario Pedro Montt sobre la necesidad de contar con un instrumento que permitiera estudiar la realidad de los docentes en Chile y evaluar los programas que los involucran.

En particular, el trabajo desarrollado responde a lo establecido en un convenio de colaboración entre el Ministerio de Educación y el Centro de Microdatos, suscrito en 2005, tendiente a desarrollar estudios longitudinales en el sector educacional.

Este estudio es fruto de la estrecha colaboración de los investigadores del Centro de Microdatos con destacados académicos internacionales. Los profesores Jere Behrman y Petra Todd, del Departamento de Economía de la Universidad de Pennsylvania, trabajaron intensamente en el diseño del cuestionario y en la planificación de la encuesta; y el profesor Steve Heeringa, del Institute for Social Research de la Universidad de Michigan, validó el diseño muestral que sustenta la Encuesta.

Agradecemos los aportes, sugerencias y comentarios de quienes participaron en el desarrollo de esta encuesta: Beatrice Avalos, Carlos Eugenio Beca, Rodolfo Bonifaz, Pedro Henriquez, Iván Núñez, Atilio Pizarro y el equipo de profesionales de la DIPLAP. Agradecemos también los comentarios realizados por las autoridades del Ministerio de Educación en diversas presentaciones realizadas entre noviembre de 2005 y marzo de 2006.

Los autores agradecen al Ministerio de Educación por haberles permitido disponer de la base de datos. Todos los resultados del presente estudio son de responsabilidad de los autores y en nada comprometen a dicho Ministerio ni a quienes nos han proporcionado sus comentarios.

Índice

1. Introducción	4
2. Antecedentes de la Encuesta.....	5
3. Aspectos Metodológicos de la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005.....	11
4. Principales Resultados.....	15
5. Referencias.....	71
Anexo: Cuestionario de la Encuesta.....	72

1. Introducción

El Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile realiza el estudio Encuesta Longitudinal de Docentes por encargo del Ministerio de Educación del Gobierno de Chile, en atención a la necesidad de disponer de información que permita conocer la evolución de la carrera docente en los últimos años y determinar una línea base que haga posible evaluar en el futuro los efectos de los programas que están afectando los incentivos de los docentes a nivel nacional.

Esta Encuesta se aplicó durante el período comprendido entre junio y septiembre de 2005 a una muestra representativa de seis mil docentes a nivel nacional. Se trata de una encuesta de panel, es decir, diseñada para el seguimiento futuro de los docentes seleccionados, con una metodología que permita la constitución de información longitudinal sobre ellos. Además, está basada en una muestra representativa de docentes de los distintos niveles de enseñanza y distintas dependencias administrativas de los establecimientos educacionales en los que se desempeñan.

De esta manera, la Encuesta Longitudinal de Docentes representa un instrumento fundamental para estudiar la realidad de los docentes en Chile. Las características socioeconómicas de sus hogares, su formación inicial, sus perfeccionamientos, su historia laboral desde el año 2000 hasta el año 2005 y la participación de los docentes en los Programas del Ministerio de Educación, son algunos de los aspectos abordados en esta Encuesta.

El presente documento tiene como objetivo resumir los principales resultados que emergen de la aplicación de la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005, así como también detallar aspectos técnicos y metodológicos relacionados con la realización de la Encuesta.

En una primera sección se detallan los antecedentes de la Encuesta que evidencian la necesidad de su aplicación; luego, se indaga en los aspectos metodológicos de la encuesta en términos de diseño del cuestionario, diseño muestral y trabajo de campo. Finalmente, se presentan los principales resultados obtenidos a partir del análisis de los datos de la Encuesta.

2. Antecedentes de la Encuesta

La Encuesta Longitudinal Docente nace del análisis de una serie de antecedentes que evidencian la necesidad de contar con un buen instrumento para estudiar la realidad de los docentes en Chile. Entre éstos destacan los siguientes:

2.1 Estudios sobre Docentes en Chile

Existe un creciente interés a nivel nacional por estudiar la realidad de los docentes. Dentro de estos estudios destacan los que muestran las diferencias en la estructura salarial y perfil de ingresos de los docentes y el resto de los profesionales en Chile¹. También destacan otros estudios relacionados con el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño (SNED), un programa que busca incorporar el factor de incentivos por desempeño dentro de la estructura salarial de los docentes².

En otro ámbito relacionado, Bravo y Ruiz Tagle (1999) proyectan la evolución de la oferta y demanda de docentes en el contexto de la Reforma Curricular.

Por otro lado, también existen estudios que guardan relación con las condiciones laborales y el estado de salud de los docentes³. Estos estudios son tanto de carácter nacional como de análisis comparado con otros países de América Latina.

De esta manera, resulta evidente que existe un creciente interés por estudiar la realidad de los docentes en Chile, sin embargo son escasos los instrumentos que permiten llevar a cabo estos estudios.

2.2 Existe un déficit importante de información relevante, desagregada a nivel individual, para el diagnóstico y análisis del sector docente

En Chile, el año 2005, existen 170.000 docentes trabajando en el sistema educacional. Si bien el Ministerio de Educación cuenta con información censal de los docentes a través del proceso de Idoneidad Docente, tanto el carácter censal de este proceso como el mecanismo de recolección de información, que consiste en que los directores de los establecimientos educacionales reportan la

¹ Véase Bravo (2000) y Mizala y Romaguera (2004)

² Véase Mizala y Romaguera (2004)

³ Robalino (2000) y Departamento de Salud Pública de la Universidad Católica (2000)

información respecto de cada uno de los docentes que trabaja en su establecimiento educacional, implican que la información que se puede recolectar por esta vía sea escasa.

En este contexto, la información sobre la historia laboral de los docentes, las características demográficas de éstos y de sus hogares, su formación inicial, los perfeccionamientos realizados y sus antecedentes familiares, es prácticamente inexistente.

2.3 Existe una gran cantidad de preguntas relevantes sobre la carrera docente

Existe una creciente inquietud por conocer más sobre la realidad de los docentes en Chile. Del mismo modo, existen una serie de creencias en torno a la carrera docente que hasta hoy no han podido ser verificadas con datos representativos.

Preguntas como: ¿Cuáles son los patrones de movilidad de los docentes?; ¿Cuál es la importancia y papel que han tenido los perfeccionamientos?; ¿Cuál es la relación entre la carrera docente y la formación inicial?; ¿Cuál es el estado de salud de los docentes? ¿Qué niveles de satisfacción laboral tienen los profesores?, entre otras, son preguntas que se hacen día a día y para las cuales, hasta ahora, no ha existido información que permitiera elaborar una respuesta (salvo por la vía de la realización de estudios de naturaleza cualitativa).

2.4 Se requiere recolectar información longitudinal

Recolectar información longitudinal significa recoger información para los mismos individuos en distintos momentos del tiempo. Este es el tipo de información que se requiere para evaluar el impacto de políticas, siendo además la única forma de examinar las carreras docentes.

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 son⁴:

- 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.

⁴ Tomado de Bravo, Behrman, Mitchell y Todd (2006). Véase, al respecto, Hsiao (2003) y Baltagi (2001).

- 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.

Adicionalmente, resulta fundamental contar de manera rápida con información longitudinal de los docentes, es decir, sin tener que esperar a la siguiente aplicación de la encuesta. Dada esta necesidad, la información de la muestra representativa de docentes puede adquirir carácter longitudinal en el corto plazo por medio de dos vías. Primero, a través de auto-reportes de los encuestados, que pueden reconstruir su historial laboral pasada. Y, segundo, a través de la vinculación de los datos individuales de los encuestados con registros administrativos disponibles en el Ministerio de Educación o en otras fuentes. Esta vinculación, al igual que los datos de la encuesta, requiere cautelar en todo momento la confidencialidad de las identidades de los individuos.

2.5 Es necesario contar con una línea base para la evaluación de las políticas

Durante la década de los 90, cuatro eran las principales características del sistema educacional chileno. Primero, las metas de ampliación de la cobertura escolar habían sido prácticamente cumplidas tanto para la enseñanza básica como media. Segundo, a finales de los 80 se había generado una fuerte caída en el gasto público en educación, lo que, unido al aumento de la matrícula, mantenía al sistema escolar funcionando en condiciones precarias. En tercer lugar, los resultados arrojados por el Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE) mostraban que los niveles de aprendizaje alcanzados en el sistema eran de alrededor de un 45% de los objetivos mínimos. Por último, los salarios de los docentes se habían reducido en aproximadamente un tercio en términos reales, hecho que generó un profundo ambiente de descontento entre los profesores,

generándose además, una fuerte caída en la matrícula universitaria en carreras del área de educación.

En este contexto, nace la reforma educacional de los años 90, que ha significado la implementación de una serie de políticas y programas para los diferentes actores del sistema educativo. Es así como resulta fundamental contar con herramientas para evaluar de manera adecuada estos programas que se han ido gestando durante la década de los 90 y los últimos años.

2.5.1 Pilares de la Reforma Educacional

La Reforma Educacional se basa en cuatro pilares fundamentales:

Programas de mejoramiento e innovación pedagógica

Incluye todos los programas que se han ido incorporando en el tiempo para dotar a los colegios de medios pedagógicos y de promoción de la innovación, tales como la entrega de textos y otros materiales, y el conjunto de iniciativas de los programas de Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación (MECE).

Desarrollo profesional de los docentes.

Se contempla un mejoramiento en las condiciones de trabajo de los docentes y en la preparación tanto de los docentes en ejercicio como de aquellos que se encuentran en su etapa de formación inicial. Asimismo, se han ido incrementando significativamente sus rentas y se han introducido una serie de programas de incentivos para aquellos que obtienen mejores resultados académicos.

Reforma curricular

Las aspiraciones primordiales de la reforma educacional en el área curricular, son: actualizar los contenidos y objetivos de la educación preescolar, básica y media; impulsar la calidad de la educación, incorporando los más recientes avances en pedagogía; y actualizar los programas de estudio de acuerdo con las necesidades actuales.

Jornada Escolar Completa

Consiste básicamente en el aumento del horario de clases, pasando de una jornada de medio día a una de un día completo. Para la gran mayoría de los establecimientos educacionales del país, esto ha implicado incrementar el tiempo de contrato de los profesores y ampliar la infraestructura de los establecimientos educacionales

2.5.2 Programas asociados a los docentes

Como es posible observar, el segundo pilar de la reforma se encuentra centrado en los docentes. Estudios internacionales⁵ han enfatizado la importancia de generar esquemas de incentivos para los docentes basados en el desempeño tanto individual como colectivo. En este contexto, durante los últimos años el Ministerio de Educación ha implementado una serie de programas específicos para los docentes, a saber: el Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, el Programa de Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP) y el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño (SNED).

El principal objetivo de estos programas es evaluar y mejorar la calidad de los docentes en Chile, generando un esquema de incentivos que fomente el buen desempeño de los docentes. Resulta, por ello, fundamental, contar con una herramienta que permita llevar a cabo una buena evaluación de estos programas.

Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño (SNED)

Evalúa cada dos años el desempeño de los establecimientos municipales y particulares subvencionados; se realiza desde el año 1996 y se basa principalmente en la medición de los resultados de los alumnos de los establecimientos en la prueba SIMCE. Los establecimientos que resultan bien evaluados por este sistema de medición reciben recursos adicionales durante dos años, a través de la Subvención por Desempeño de Excelencia. Estos recursos son distribuidos en su totalidad entre los profesores de los establecimientos seleccionados.

Este programa se basa en el principio de que un buen docente es aquél que logra que sus alumnos aprendan lo que deben aprender. De esta manera, el SNED genera incentivos directos a los docentes sobre la base de los resultados de los alumnos del colegio en pruebas estandarizadas.

Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP)

Es un programa voluntario del Ministerio de Educación, cuyo objetivo es lograr el fortalecimiento de la calidad de la educación a través del reconocimiento del mérito profesional de las y los docentes de aula. Pueden participar en él solo los docentes de establecimientos municipales y particulares subvencionados. La evaluación se realiza a través de un portafolio, donde los docentes participantes

⁵ Véase por ejemplo, OECD (2004)

recopilan evidencia de su práctica pedagógica, y una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos.

Quienes resultan certificados por este programa reciben una asignación especial que equivale a un salario adicional al año por un período máximo de 10 años. Además, los docentes acreditados pueden pasar a formar parte de la Red de Maestros de Maestros del Ministerio de Educación. A través de esta red los docentes pueden poner sus conocimientos y experiencias al servicio del desarrollo profesional de sus pares.

Evaluación de Desempeño Profesional Docente.

Es un programa obligatorio del Ministerio de Educación exclusivo para los docentes de establecimientos municipales. Es un proceso de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo. En éste, los docentes elaboran un portafolio que es evaluado posteriormente por un conjunto de expertos. Además, se solicita una auto-evaluación y una evaluación de pares.

Bajo este programa, cada profesor de establecimiento municipal debe ser evaluado cada cuatro años. En caso ser evaluado tres veces consecutivas como Insatisfactorio, el docente debe abandonar el sistema educacional público.

3. Aspectos Metodológicos de la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005

En esta sección se detallan aspectos tanto del diseño del cuestionario, del diseño de la muestra representativa de 6000 docentes y del trabajo de campo que se llevó a cabo durante el período Junio-Septiembre de 2005.

3.1 Diseño del Cuestionario

En el diseño del cuestionario participó el equipo académico del Centro de Microdatos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile y un grupo de expertos del Ministerio de Educación. También cabe destacar que, para esta labor, el equipo académico del Centro de Microdatos contó con la asesoría de un equipo académico de la Universidad de Pennsylvania, altamente especializado en temas de educación, compuesto por los profesores Petra Todd, y Jere Behrman.

Dado que el objetivo de esta encuesta es obtener información sobre características socioeconómicas de los docentes y de sus hogares, antecedentes familiares, formación inicial, perfeccionamientos realizados por los docentes, historia laboral, situación de salud, satisfacción laboral y participación en programas del Ministerio de Educación, entre otros; el cuestionario de la Encuesta Longitudinal Docente, quedó compuesto por 9 módulos:

- Módulo A: Caracterización del Hogar. Tiene como objetivo caracterizar las variables demográficas, educativas y socioeconómicas de las personas que comprenden el hogar del docente.
- Módulo B: Antecedentes familiares. Este módulo recoge información sobre antecedentes de la familia de origen del docente entrevistado, en especial de sus padres, su nivel educacional y su vinculación con el mercado laboral.
- Módulo C: Formación Inicial: El objetivo de este módulo es recopilar toda la información correspondiente a la formación inicial del docente entrevistado, detallando antecedentes sobre: educación básica, educación media y educación superior para todas las carreras cursadas.
- Módulo D: Perfeccionamiento y Capacitación. Contiene amplia información sobre los perfeccionamientos realizados en áreas docentes o complementarias.
- Módulo E: Salud. Está compuesto por un auto-reporte del estado de salud del docente y el

historial reciente de sus licencias médicas.

- Módulo F: Historia Laboral. Este es el módulo más completo de la encuesta y permite capturar la historia laboral de los docentes desde el año 2000 e información para cada uno de los establecimientos educacionales en los que trabajó para el periodo 2003-2005.
- Módulo G: Características del establecimiento principal. Indaga sobre características del establecimiento educacional en el que se desempeña de forma principal. Este módulo incluye preguntas sobre: la percepción de los docentes respecto a las relaciones con los diferentes actores de la comunidad educativa, el acceso y uso de distintas tecnologías en su trabajo cotidiano y el manejo de programas de computación entre otros.
- Módulo H: Satisfacción laboral. El objetivo de este módulo es obtener información sobre los motivos para escoger la carrera docente, los motivos de la permanencia en la profesión, oportunidades de desarrollo y las razones por las que podría dejar la carrera docente.
- Módulo I: Programas e incentivos. Este módulo registra información sobre participación de los docentes en los principales programas pertenecientes a la Reforma Educativa del Ministerio de Educación, como también la evaluación que tienen de los mismos.

3.2 Diseño de la Muestra Representativa

El diseño muestral de la Encuesta Longitudinal Docentes se llevó a cabo utilizando las bases de datos de Idoneidad Docente del Ministerio de Educación para el periodo 1995-2003. Estas bases de datos contienen información censal de los docentes en ejercicio para cada uno de los años.

De esta manera, el diseño desarrollado para la Encuesta Longitudinal considera la aplicación de encuestas a un conjunto de docentes que se desempeñaba como tal el año 1995, más una representación de los docentes que ingresaron al sistema a partir de este año.

La muestra de docentes fue estratificada por las siguientes variables:

- Nivel educacional en que se desempeña el docente: Enseñanza Prebásica, Enseñanza Básica, Enseñanza Media Técnico-Profesional y Enseñanza Media Humanístico-Científica.
- Dependencia del principal establecimiento en que se desempeña como docente: Municipal, Particular Subvencionado y Particular Pagado.
- Permanencia del docente en el sistema educacional: Se identificaron 2 grupos. Primero, aquél compuesto por aquellos docentes que el año 1995. Segundo, aquél compuesto por todos aquellos docentes que ingresaron al sistema después de 1995.

La muestra se tomó sobre un marco total de 168.442 docentes, y su distribución no es proporcional entre estratos debido a lo poco proporcional que resulta la distribución de los docentes en los distintos niveles y dependencias (por ejemplo, un 35% de los 168.442 docentes se encuentra en el estrato Municipal-Básica).

La no proporcionalidad de la muestra entre estratos hace necesario el uso de factores de expansión a la hora de analizar los datos, con el objetivo de devolver a cada entrevistado su propio peso dentro del universo de docentes del que fue sorteado.

La selección de la muestra se llevó a cabo en dos etapas. En una primera etapa se seleccionaron de manera aleatoria 29 de las 271 comunas de menos de 60.000 de Chile. Por otro lado, las 71 comunas de más de 60.000 habitantes fueron seleccionadas con probabilidad unitaria, es decir, fueron incluidas forzosamente. Luego, en una segunda etapa se seleccionaron las Unidades Secundarias de Muestreo (USM), correspondientes al docente a entrevistar.

Es así como se llevó a cabo el sorteo de la muestra original de 5.605 docentes. Además se sorteó una muestra de reemplazo, por lo que todos los docentes, excepto los pertenecientes a estratos muy pequeños donde la muestra es casi censal, poseían un reemplazo de similares características en términos de nivel, dependencia, permanencia y comuna.

Por otro lado, uno de los requerimientos del Ministerio de Educación era que la encuesta sirviera para evaluar programas como el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño (SNED), la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP) y el Sistema de Evaluación Docente. Como la muestra original no era representativa para AEP y la Evaluación Docente, se sorteó una muestra suplementaria de 163 profesores premiados con la Asignación de Excelencia Pedagógica y de 232 profesores evaluados por el programa de Evaluación Docente. Cada una de estas muestras contó también con una muestra de reemplazo equivalente.

3.3 Trabajo de Campo

El trabajo de campo para la toma y recolección de encuestas, se desarrolló durante el período Junio-Septiembre del año 2005. En este proceso trabajaron aproximadamente 280 encuestadores y 30 encargados de zona y coordinadores de grupo.

Finalmente, se encuestó a un total de 6.088 docentes, de los que un 74% provino de la muestra original y un 25% de la muestra de reemplazo. Los docentes más difíciles de encuestar fueron aquéllos

que se encontraban trabajando en el sistema educacional el año 1995 (es decir, pertenecen a la base de Idoneidad Docente del año 1995), pero ya no se encontraban trabajando en el sistema educacional el año 2005. Estos fueron los docentes más difíciles de entrevistar ya que sólo se contaba con la información del último establecimiento educacional en el que habían trabajado.

La encuesta fue aplicada usando PDA (Personal Digital Assistant), por lo que todas las validaciones y saltos de la encuesta se encontraban previamente programados, de manera que el proceso de validación de bases de datos fue muy corto. Así, la encuesta se terminó de aplicar la segunda semana de Septiembre, contándose con una base de datos preliminar para la primera semana de Octubre de 2005.

4. Principales Resultados

A continuación se describen algunos de los principales resultados que emergen de un análisis rápido de la base de datos de la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005. El análisis desarrollado corresponde principalmente a cuadros y gráficos derivados de tabulaciones simples y de cruces con otras bases de datos como son la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) y la Encuesta de Protección Social (EPS), los que permiten poner en contexto los resultados que se entregan.

El análisis que se presenta corresponde a los principales resultados que se obtienen de cada uno de los módulos de la Encuesta Longitudinal Docente.

4.1 Características demográficas de los docentes y de sus hogares

En esta sección se describen las principales características demográficas de los docentes, tales como género, edad y estado civil. Adicionalmente, se describen las principales características de los hogares de los docentes como: número de personas del hogar, edad promedio, porcentaje de ocupados en el hogar, ingreso del hogar e ingreso per cápita.

Todo el trabajo desarrollado en esta sección se realiza comparando los datos de los docentes con los datos de la Encuesta CASEN 2003. Para llevar a cabo esta comparación se definieron 2 grupos con los cuales resulta interesante contrastar a los docentes:

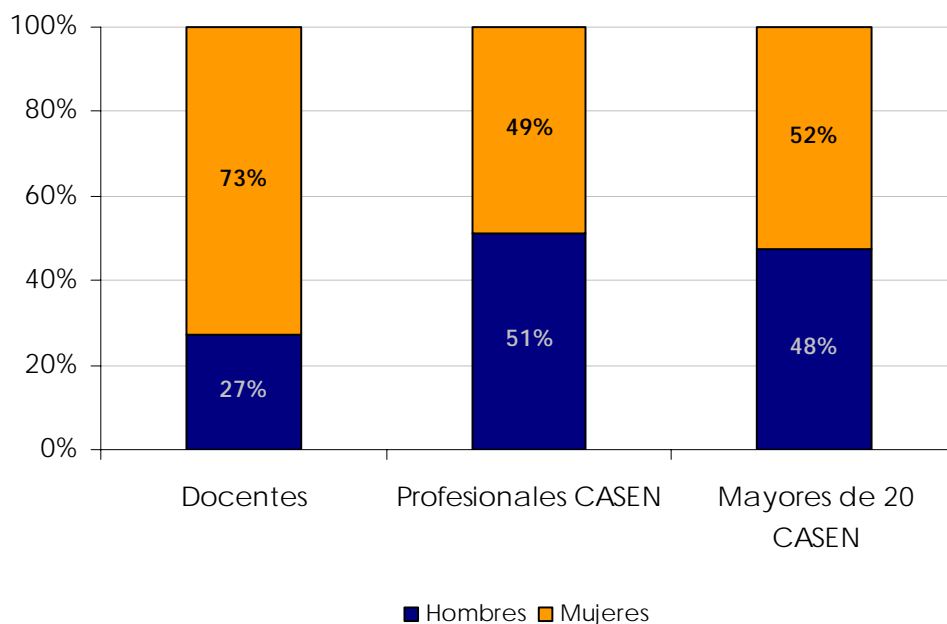
- Profesionales CASEN: se consideró como profesionales a aquéllos con educación superior completa ya sea en un instituto profesional o universidad y aquéllos con educación universitaria de postgrado. Para las comparaciones de hogares se tomaron los que cuentan al menos con un profesional en su interior.
- Todos: Cuando la comparación es respecto de los docentes, corresponde al universo de individuos mayores de 20 años. En cambio, para las comparaciones de hogares, corresponde al universo de hogares que registra la CASEN 2003.

Género de los Docentes

Existe conciencia en torno al hecho que el cuerpo docente está compuesto fundamentalmente por mujeres. En el gráfico 1 se observa que 73% de los docentes son mujeres. Como nota al margen considérese que la literatura es clara en resaltar el impacto positivo de las mujeres en la educación ya que poseen características distintivas que aportan al proceso de aprendizaje.

Ahora, al comparar la distribución por género de los otros grupos de interés señalados se observa que los profesionales poseen un porcentaje levemente superior de hombres (51%) que de mujeres (49%), mientras que los mayores de 20 poseen un porcentaje superior de mujeres que de hombres. Esto guarda estrecha relación con el hecho que todavía existe una brecha de género en el acceso a la educación superior, de manera que el porcentaje de mujeres con educación superior es menor a la de hombres. En este contexto, la docencia se presenta como una de las pocas carreras profesionales donde existe una predominancia femenina.

Gráfico 1:
Género de los Docentes



Fuente: Encuesta CASEN 2003 / Encuesta Longitudinal Docente 2005

Edad de los Docentes

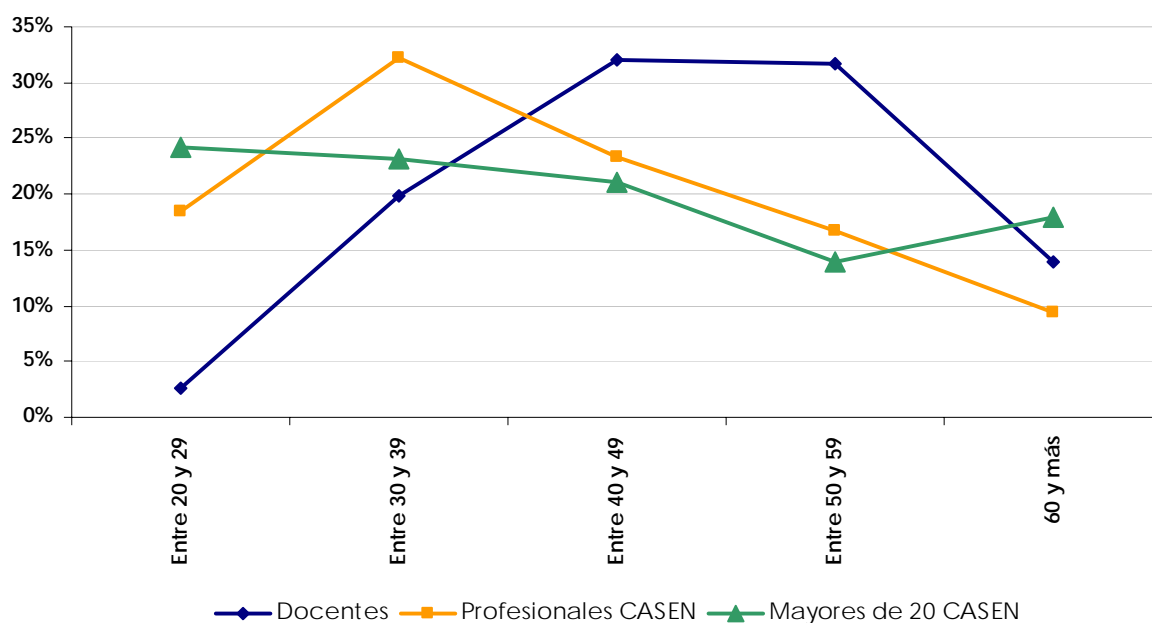
Estudiar la composición etaria del cuerpo docente y compararla con otros grupos de interés es fundamental. Tanto en la docencia como en otras carreras u ocupaciones, la edad guarda estrecha

relación con la experiencia. Sin embargo, la introducción de cambios, como por ejemplo, cambios curriculares, puede resultar más factible de implementar con docentes más jóvenes que han sido recién preparados.

El gráfico 2 muestra la distribución etaria de los docentes comparada con la de los Profesionales y de los individuos mayores de 20. En éste se observa la gran diferencia existente entre los tres grupos analizados, siendo los docentes los que presentan un perfil de mayor edad. Así, mientras la edad promedio de los docentes es de 48.2 años, la de los profesionales es de 41.4 y la de la población mayor de 20 años es de 43.

Estamos, entonces, ante la presencia de un fuerte envejecimiento del cuerpo docente de nuestro país. Este hecho puede estar afectado al menos por dos factores. En primer lugar, se ha observado en el último tiempo una fuerte disminución del interés de los jóvenes por estudiar carreras de pedagogía. En segundo lugar, la ley de estatuto docente, que rige los establecimientos municipales, declara la inamovilidad del profesor en el cargo, a quien sólo se puede despedir con un sumario. De esta manera, considerando que aproximadamente un 50% de los docentes se desempeña en el sector municipal, que sus cargos son inamovibles y, además, que su salario aumenta conforme aumentan los años de experiencia, no es de extrañar que exista un alto número de docentes a quienes, aún pasada la edad de jubilación, no les resulte conveniente dejar de trabajar.

Gráfico 2:
Edad de los Docentes



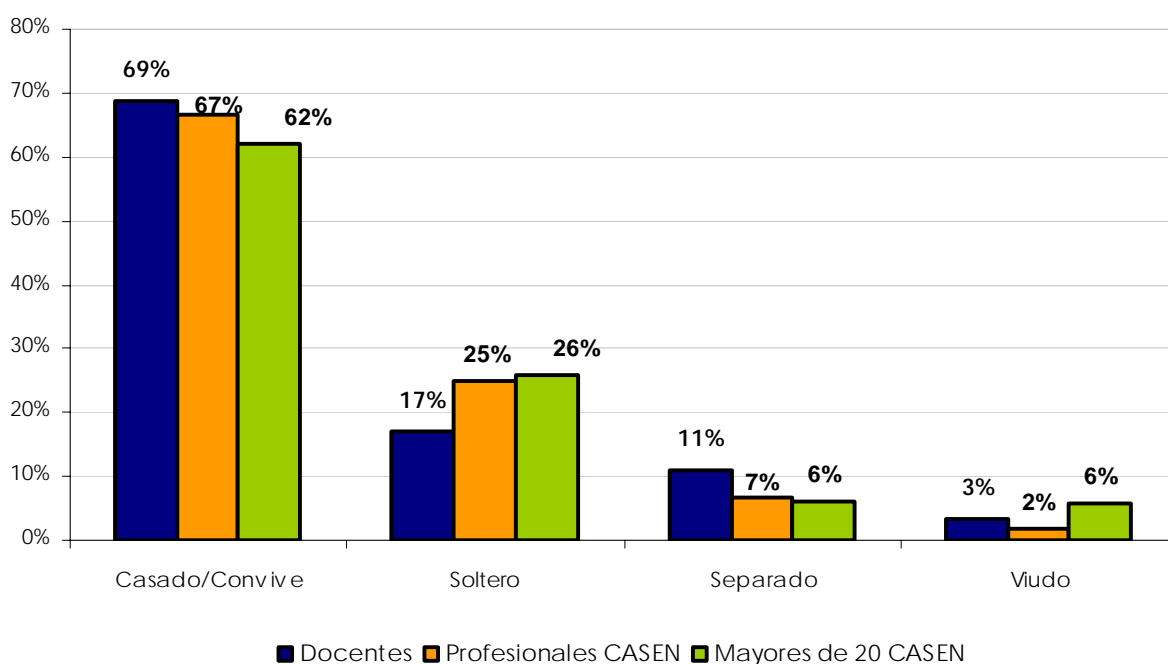
Fuente: Encuesta CASEN 2003 / Encuesta Longitudinal Docente 2005

Estado Civil de los Docentes

El gráfico 3 muestra la comparación de la distribución por estado civil de los docentes y de los grupos de interés definidos con anterioridad. En éste se observa que los docentes presentan una mayor tendencia a estar casados en comparación tanto con los profesionales como con los individuos mayores de 20 años. Este hecho puede estar reflejando o bien una leve tendencia hacia el compromiso de los docentes o bien puede ser reflejo de que son, en promedio, mayores, tal como se observó anteriormente.

Un hecho interesante de destacar guarda relación con que un 50% de los docentes se encuentra casado con otro docente.

Gráfico 3:
Estado Civil de los Docentes



Fuente: Encuesta CASEN 2003 / Encuesta Longitudinal Docente 2005

¿A qué tipo de establecimientos envían los docentes a sus hijos?

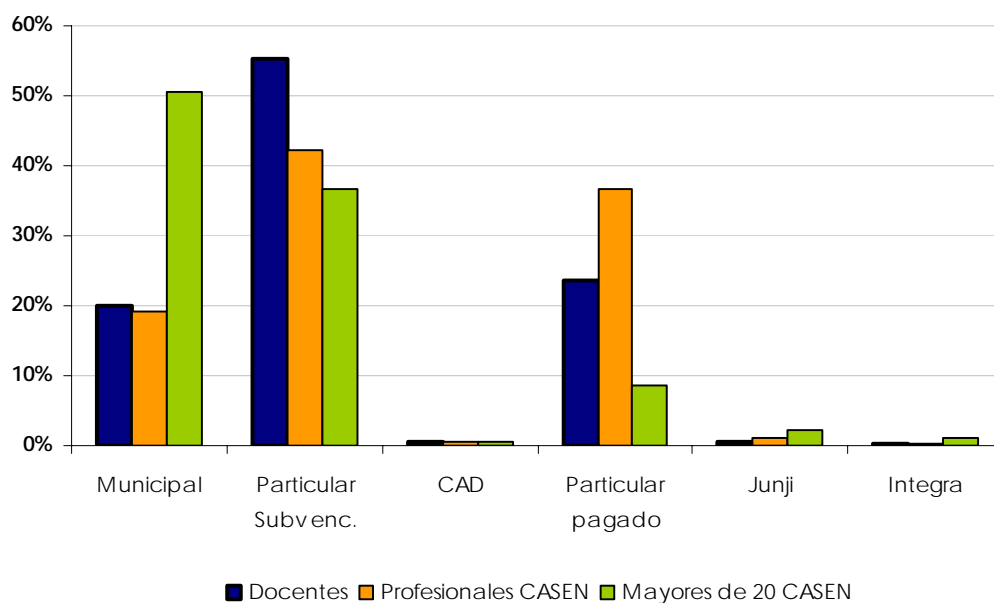
La educación básica y media en Chile se financia a través de un sistema de subvención a la demanda, en el que el Estado entrega una subvención por cada alumno matriculado a los establecimientos educacionales. De esta manera, los padres pueden elegir libremente a qué establecimiento educacional enviar a sus hijos en la medida que éste sea municipal o particular subvencionado.

En este contexto, resulta interesante estudiar cuáles son los factores que determinan la decisión de los padres respecto del tipo de establecimiento educacional al que envían a sus hijos y, en especial, resulta interesante estudiar cómo toman esta decisión los docentes, ya que lo hacen considerablemente más informados que el promedio de los padres.

El gráfico 4 muestra a qué tipo de establecimientos envían a sus hijos los docentes, los profesionales y, en general, los individuos mayores de 20 años. En éste se observa que, si bien un 51% de los niños asiste a establecimientos municipales, sólo un 20% de los hijos de los docentes y de los profesionales asiste a este tipo de establecimientos. Más aún llama la atención la fuerte tendencia que muestran los docentes por enviar a sus hijos a establecimientos particulares subvencionados. Es decir, si bien más de un 50% de los docentes trabajan en establecimientos municipales, la mayoría envía a sus hijos ya sea a establecimientos particulares subvencionados o bien a particulares pagados.

Gráfico 4:

Tipo de Establecimiento Educacional al que envían a sus hijos los docentes



Fuente: Encuesta CASEN 2003 / Encuesta Longitudinal Docente 2005

Características generales de los hogares de los docentes

Interesa estudiar en qué difieren los hogares de los docentes de los hogares de los profesionales y de los hogares del país en general. El cuadro 1 muestra una serie de características del hogar tanto para los docentes como para los grupos de comparación.

Si bien no se observan grandes diferencias respecto del número de personas por hogar, sí se aprecian claras diferencias entre la edad promedio de los hogares de los docentes en comparación a los hogares de los profesionales y el total de hogares nacional. Esta evidencia guarda estrecha relación con el hecho que los docentes son, en promedio 7 años más mayores que los profesionales y 5 años mayores que el universo de individuos mayores de 20 años y más.

Todo esto es consistente con el hecho que son precisamente los hogares de los docentes los que muestran un menor porcentaje de menores de 18 años por hogar. En este aspecto llama la atención que el universo de los hogares de la CASEN es, por un lado, el grupo de comparación que presenta un mayor porcentaje de menores de 18 años y, al mismo tiempo, el que presenta el mayor porcentaje de mayores de 60 años en los hogares.

También se observan importantes diferencias en la escolaridad promedio de los hogares de los docentes y los profesionales en comparación con el promedio de los hogares de Chile. De esta manera, mientras la escolaridad promedio de un hogar de docentes es de 14.6 años, esta cifra baja a 10.1 años para el promedio de hogares a nivel nacional, es decir, se observa una diferencia de más de 4 años de escolaridad entre los hogares de los docentes (y de los profesionales) y el promedio nacional.

Al mismo tiempo, conocida es la evidencia respecto de la estrecha relación existente entre escolaridad y la probabilidad de estar empleado. Por lo tanto, es de esperar que los hogares de los docentes y profesionales posean un mayor porcentaje de ocupados en el hogar que el promedio de los hogares. Este hecho se aprecia con claridad en el cuadro 1 donde un 52% de las personas de los hogares de los docentes están ocupadas, mientras que a nivel nacional esta cifra es en promedio de sólo 40%.

Cuadro 1:

Características de los Hogares de los Docentes

	Docentes	Profesionales CASEN	Total CASEN
Nº de Personas por Hogar	3.7	3.7	3.8
Edad promedio del Hogar	37.7	34.7	35.4
% menores de 18 por hogar	21%	22%	25%
% mayores de 18 por hogar	79%	78%	75%
% mayores de 60 por hogar	14%	12%	15%
Escolaridad promedio mayores 18	14.6	14.7	10.1
Ocupados por Hogar	1.8	1.7	1.4
% Ocupados por Hogar	52%	51%	40%

Encuesta CASEN 2003 / Encuesta Longitudinal Docente 2005

Ingresos del Hogar de los Docentes

Desde comienzos de la década del 90 se han realizado grandes esfuerzos para mejorar los salarios de los docentes. Es así como en el período 1990 - 2000 las remuneraciones reales de los docentes del sector municipal crecieron entre 145% y 170%.

Sin embargo, a nivel nacional, sigue existiendo la percepción que la docencia es una profesión mal remunerada. Es por esto que resulta altamente interesante estudiar y comparar los ingresos promedios de los hogares de los docentes tanto con los ingresos promedios de los hogares de los profesionales como con el ingreso promedio de los hogares a nivel nacional.

El cuadro 2 muestra tanto la mediana como la media del ingreso del hogar y del ingreso per cápita del hogar, para todos los grupos de interés analizados. En primer lugar, cabe destacar que el ingreso promedio de los hogares de los docentes los ubica entre el cuarto y quinto quintil de ingresos (es decir, en el 40% de los ingresos más altos del país).

Además, se observa que el ingreso de los hogares de los docentes es mucho menos variable que el de los profesionales, ya que la diferencia entre la media y la mediana es mucho mayor para el caso de los profesionales que de los docentes. Es decir, si bien el ingreso promedio los hogares de los profesionales es un 60% mayor al de los hogares de los docentes, éste es mucho más variable.

En este contexto, resulta relevante analizar la mediana del ingreso de los hogares (ya sea total o per cápita). Específicamente, se observa que la mediana del ingreso per. cápita de los hogares de los

profesionales es sólo un 16% mayor que el de los docentes, mientras que es 163% mayor al del promedio de la población.

Cuadro 2:

Ingreso del Hogar e Ingreso per cápita del Hogar (en \$ de 2005)

Ingreso del Hogar	Docentes	Profesionales CASEN	TOTAL CASEN
Media	\$852,942	\$1,366,752	\$565,422
Mediana	\$735,000	\$868,548	\$323,614
Ingreso per Cápita	Docentes	Profesionales CASEN	TOTAL CASEN
Media	\$262,958	\$440,964	\$180,803
Mediana	\$214,000	\$248,333	\$94,305

Encuesta CASEN 2003 / Encuesta Longitudinal Docente 2005

4.2 Antecedentes Familiares

Esta sección captura información correspondiente a la familia de origen de los docentes, en especial al nivel educacional de sus padres, la percepción de la situación económica del hogar donde crecieron y en su situación actual en comparación con la anterior.

A diferencia de la sección anterior, el trabajo desarrollado en este apartado se realiza comparando los datos de los docentes con los datos de la Encuesta de Protección Social 2002 (EPS). Sin embargo, se mantuvieron los dos grupos con los cuales resulta interesante contrastar a los docentes:

- Profesionales EPS: Todos aquellos con educación superior completa ya sea en un instituto profesional o universidad y aquellos con educación universitaria de postgrado.
- Todos: Considera el Universo de encuestados en la Encuesta de Protección Social.

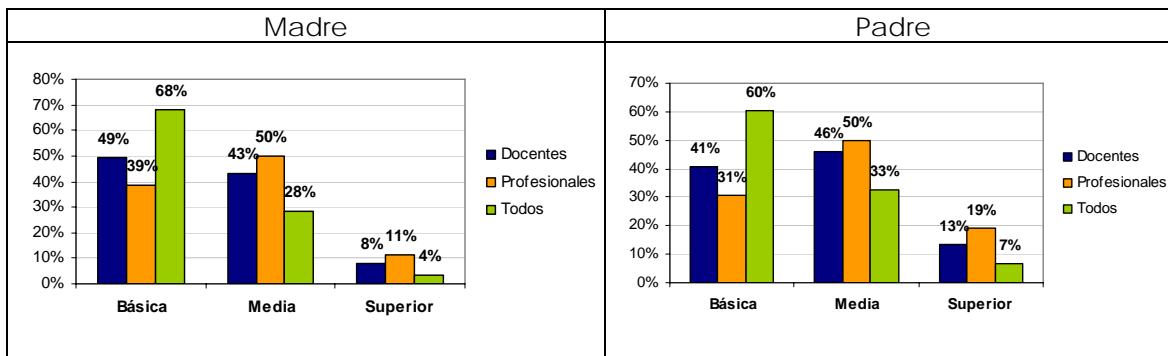
A continuación se presentan los principales resultados correspondientes a este módulo de la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005.

Nivel Educativo de los Padres

El gráfico 5 presenta la distribución del nivel educativo alcanzado tanto por las madres como los padres de los docentes. En comparación con los grupos de interés definidos anteriormente, se observa que los docentes se encuentran en una situación intermedia, de manera que provienen de familias cuyos padres son más educados que el promedio, pero menos educados que los hogares de los cuales proviene el conjunto de profesionales del país.

Es así como se observa que los docentes representan, en gran medida, la primera generación con estudios superiores dentro de sus familias.

Gráfico 5:
Nivel Educativo del Padre /Madre



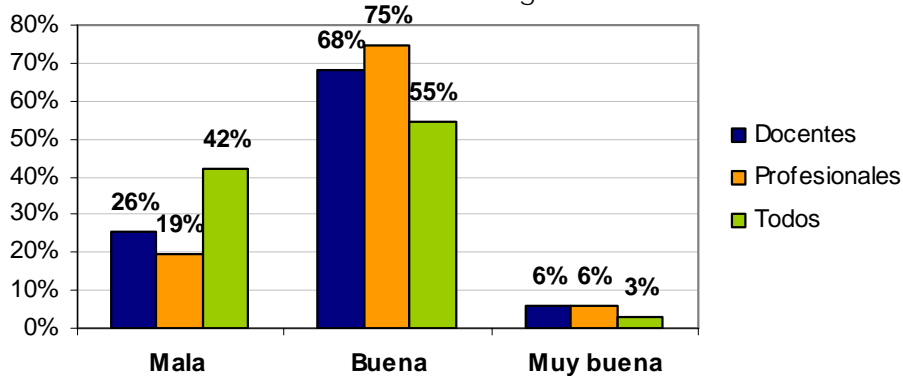
Encuesta de Protección Social 2002 / Encuesta Longitudinal Docente 2005

Percepción de la situación económica del hogar donde creció y comparación con su situación actual

Ante la pregunta: ¿cómo calificaría la situación económica del hogar donde creció?, un 74% de los docentes la califica de buena o muy buena. Considerando la estrecha relación entre educación e ingresos era de esperar que, tal como se observa en el gráfico 6, los docentes se encontraran en una situación intermedia entre el promedio nacional y los profesionales. En efecto, los docentes consideran la situación económica del hogar donde crecieron como buena (68%) en una mayor proporción que el promedio nacional (55%), pero en una menor proporción que los profesionales (75%).

Gráfico 6:

¿Cómo calificaría la situación económica del hogar donde creció?

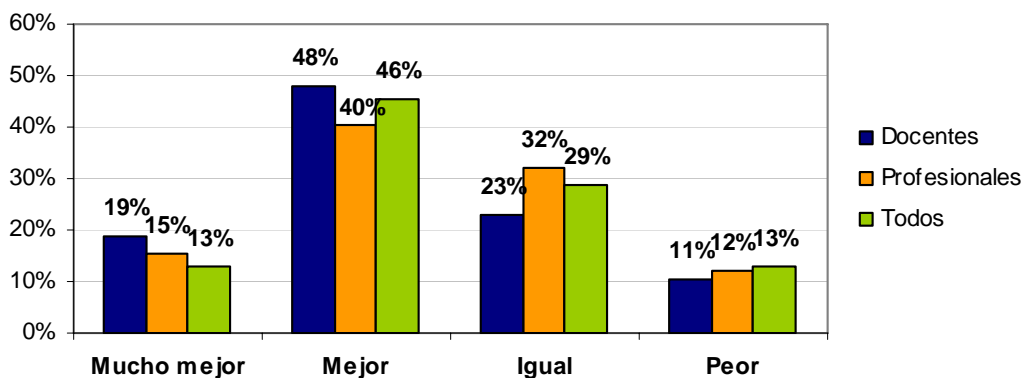


Encuesta de Protección Social 2002 / Encuesta Longitudinal Docente 2005

Ahora, si observamos las respuestas ante la pregunta: En comparación a la situación definida anteriormente, ¿Cómo calificaría su situación actual?, en el gráfico 7 se observa que un 67% de los docentes considera su situación actual como mejor o mucho mejor, en comparación a un 55% de los profesionales. De esta manera, los docentes, son el grupo que percibe un mayor nivel de movilidad social, en comparación al promedio nacional y a los profesionales.

Gráfico 7:

En comparación a la situación definida anteriormente, ¿Cómo calificaría su situación actual?



4.3 Formación Inicial

La Encuesta Longitudinal de Docentes 2005 considera un módulo dedicado a recoger información sobre la formación inicial de los docentes, incluyendo detalles sobre la enseñanza básica o preparatoria, la enseñanza media o humanidades y, por supuesto, la educación superior de los docentes.

En esta sección se presentan los principales resultados respecto de la educación superior de los docentes, es decir, de su formación como profesores.

Distribución de los docentes según el tipo de estudios superiores que poseen.

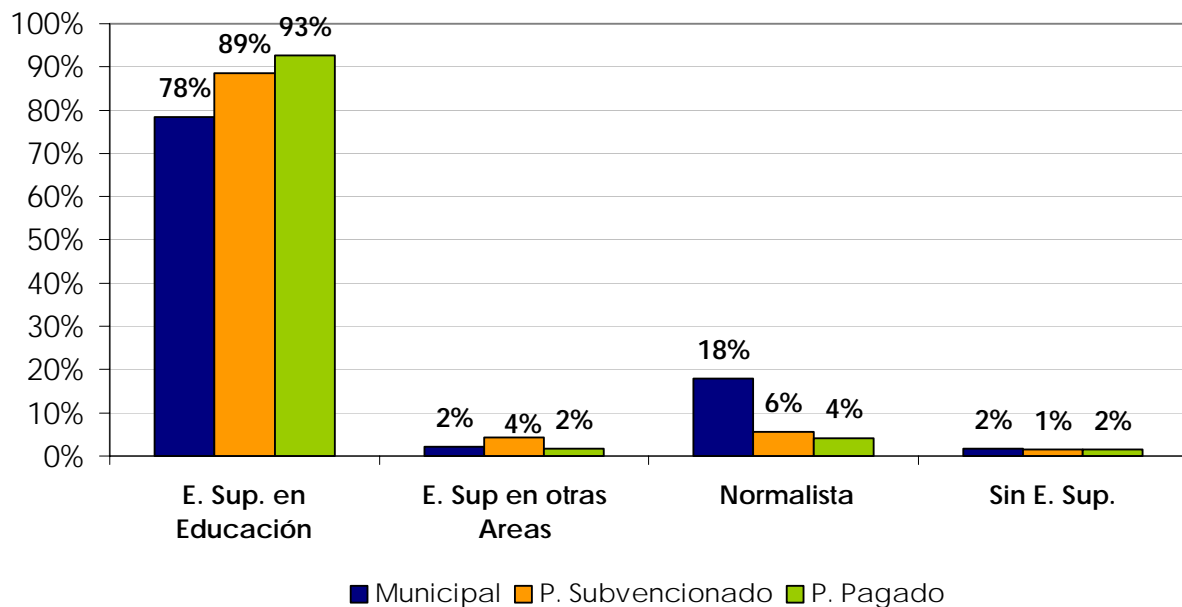
Resulta interesante estudiar cuál es el nivel y tipo de formación alcanzado por los docentes en nuestro país. Para esto, se dividieron los posibles tipos de estudios alcanzados por los docentes en cuatro categorías:

- Docentes con estudios superiores en el área de educación (pedagogías, principalmente)
- Docentes con estudios superiores en otras áreas, es decir, se desempeñan como docentes pero estudiaron otra carrera.
- Docentes normalistas, es decir, aquellos que se graduaron de una escuela normal.
- Docentes si estudios superiores y que tampoco son profesores normalistas.

El gráfico 8, muestra la distribución de los docentes según el tipo de estudios alcanzado, en función de la dependencia del establecimiento educacional en que trabajan. En éste se observa que el sector particular pagado es el que presenta un mayor porcentaje de docentes con estudios superiores en el área de educación (93%), mientras que es en el sector municipalizado donde se observa un mayor porcentaje de docentes normalistas (18%).

Gráfico 8:

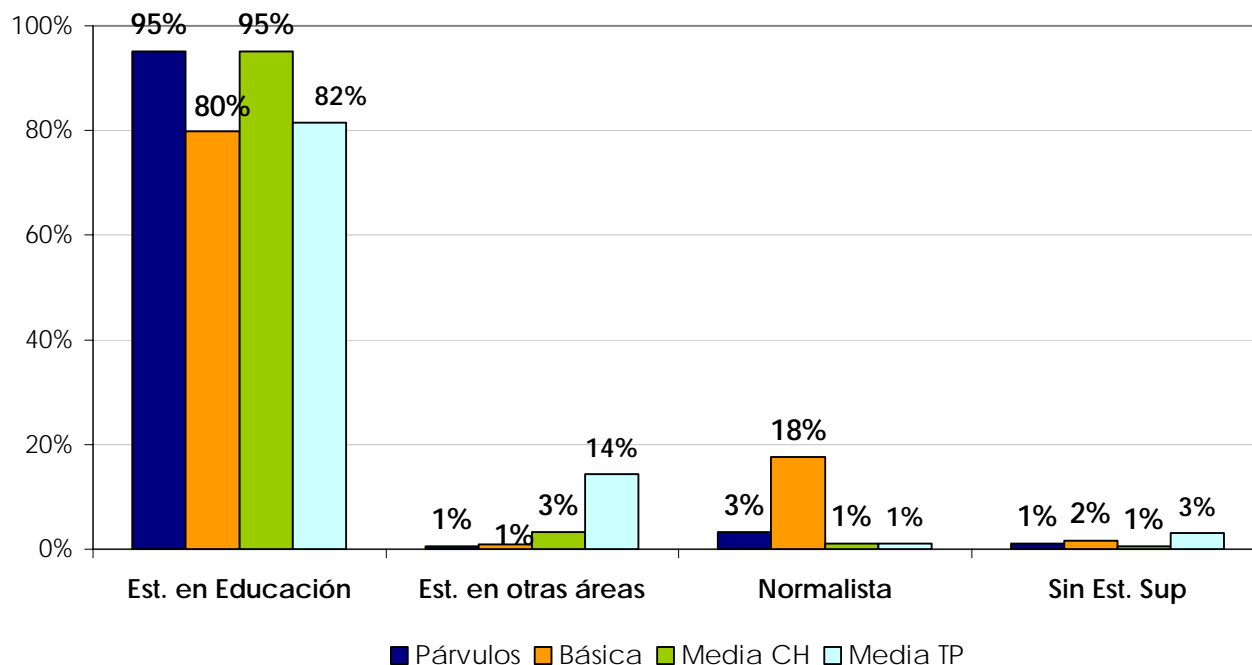
Distribución de los docentes por tipo de estudios según dependencia administrativa del establecimiento en que trabajan



Por otro lado, el gráfico 9 muestra la distribución de los docentes según el tipo de estudios alcanzado en función del nivel educacional en que se desempeñan. En éste se observa que los niveles de Educación Parvularia y Media Humanístico Científico poseen los mayores porcentajes de docentes con estudios superiores en educación. Por otro lado, el nivel de educación básica tiene el mayor porcentaje de docentes normalistas y el nivel de enseñanza media Técnico Profesional presenta el mayor porcentaje de docentes con estudios superiores en otras áreas. Esto último es un resultado absolutamente esperable dadas las características propias de este tipo de educación secundaria.

Gráfico 9:

Distribución de los docentes por tipo de estudios según nivel educacional en que se desempeñan



Vocación de los Docentes

En la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005 hay dos preguntas que buscan medir de alguna manera la vocación de los docentes, o bien detectar cuán interesados estaban en estudiar alguna carrera en el área de educación. En la primera de ellas se le pregunta al docente qué carreras (3 primeras prioridades) quería estudiar en cuarto medio o sexto humanidades. En la segunda, se le pregunta a aquellos que rindieron alguna prueba de selección universitaria, con qué prioridad postularon a una carrera en el área de educación.

De esta manera, ambas preguntas apuntan a medir la vocación o interés por estudiar carreras en el área de educación en momentos distintos. La primera pregunta apunta a los intereses de los docentes en cuarto medio, independiente del rendimiento en las pruebas de selección universitaria y la segunda apunta a las decisiones de los docentes una vez conocidos los resultados en estas pruebas.

El cuadro 3 muestra los resultados de la primera pregunta. A nivel general se observa que, independiente de la carrera en el área de educación efectivamente estudiada, menos de un 50% de los docentes quería estudiar alguna carrera en el área de educación al salir de su enseñanza

secundaria. Es decir se observa una baja correlación entre los intereses existentes en cuarto medio y la carrera efectivamente estudiada.

En especial, el nivel que presenta un mayor nivel de correspondencia entre intereses y carrera efectivamente estudiada, es para los educadores de párvulos, mientras que de aquellos que estudiaron una carrera de educación media, sólo un 34% tenía interés por una carrera de este tipo en cuarto medio. Esto último puede estar relacionado con el hecho que las carreras en educación de enseñanza media, por lo general, se encuentran directamente vinculadas a otras carreras que no pertenecen al área de educación y es posible que éstas hayan sido la primera prioridad de estos docentes.

Cuadro 3:

¿Qué carrera quería estudiar en 4° Medio o 6° Humanidades?

Carrera Deseada con primera prioridad	Carrera efectivamente estudiada		
	Educación de Párvulos	Educación Básica	Educación Media
Educación de Párvulos	43.6%	4.3%	0.8%
Educación Diferencial	2.8%	1.8%	0.4%
Educación Básica	6.5%	36.5%	4.6%
Educación Media	3.1%	8.4%	34.3%
Otra Carrera	44%	49%	59.9%
Total	100%	100%	100

Por otro lado, el cuadro cuatro muestra el comportamiento de la segunda pregunta, en éste se observa que el porcentaje de docentes que postuló como primera prioridad a una carrera en el área de educación es cercano al 70%. Esto nos hace pensar que, una vez que los docentes recibieron sus resultados de la PAA, Bachillerato o PSU, realizaron un proceso de ajuste de sus prioridades a esos resultados.

Nuevamente, se observa que aquellos que postularon en mayor porcentaje a su carrera como primera prioridad son los docentes de educación de párvulos, mientras que sólo un 63% de los docentes con estudios de educación media postuló a esta carrera como primera prioridad.

Cuadro 4:

¿Con qué prioridad postuló a la carrera en el área de educación?

Prioridad en la Postulación	Carrera efectivamente estudiada		
	Educación de Párvulos	Educación Básica	Educación Media
Primera	72%	68%	63%
Segunda	16%	17%	21%
Tercera	6%	5%	7%
Cuarta	2%	2%	2%
Otra	4%	8%	7%
Total	100%	100%	100%

Modalidad de la carrera estudiada por los docentes

En el último tiempo se ha registrado un fuerte aumento en la oferta de carreras profesionales en el área de educación bajo modalidades vespertinas y semi-presenciales. Este hecho ha generado toda una discusión respecto a la calidad de la educación impartida por las carreras sujetas a estas modalidades.

Es así como resulta de alta importancia bajo qué modalidad estudiaron los docentes que hoy se desempeñan en el sistema educacional ya que este hecho puede estar afectando directamente la calidad de la educación recibida por los estudiantes en Chile.

El cuadro 5 presenta la distribución de los docentes en función de la modalidad de la carrera en el área de educación estudiada. En éste, es posible apreciar que un 13% de los docentes con estudios superiores no los realizó bajo la modalidad presencial diurna.

Cuadro 5:

Distribución en función de la modalidad de la carrera estudiada

	Porcentaje
Presencial Diurna	87%
Presencial Vespertina	4%
Presencial algunos días	5%
Semi-presencial	1%
A distancia	2%
Total	100%

4.4 Perfeccionamientos

La reforma educacional de los años 90 vino de la mano de un fuerte aumento de la oferta de perfeccionamientos para profesores, con el objetivo de mantener actualizado al cuerpo de docentes en ejercicio.

Por otro lado, el sistema de remuneraciones existente en el sector municipalizado, contempla aumentos de sueldo en la medida que los docentes asisten a ciertos cursos de perfeccionamientos.

En este contexto, los docentes representan el grupo de profesionales que más se perfecciona a nivel nacional. Por esto, la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005 incorpora un módulo dedicado a los perfeccionamientos de los docentes. En este módulo se distingue entre los distintos tipos de perfeccionamientos que puede realizar un docente:

- Perfeccionamiento: Todos aquellos cursos o talleres realizados en el área de educación, incluyendo los diplomas o diplomados
- Pasantías al Extranjero o Becas al Exterior: Programa específico del Ministerio de Educación, que envía a los docentes a estudiar al extranjero por aproximadamente 3 meses.
- Pasantías Nacionales: Toda pasantía implica un traslado físico donde el eje está puesto en la observación, participación y realización de clases de aula.

- Capacitación: Todo curso realizado en un área no educativa, pero que le ayuda al cumplimiento de su labor docente.
- Postítulo, magíster o doctorado: Perfeccionamientos con una duración de al menos un año académico que derivan en la obtención de un grado.

Realización de perfeccionamientos

En el cuadro 6 se observa el porcentaje de docentes que ha realizado perfeccionamientos por dependencia administrativa del establecimiento en que trabajan. Como se indicó anteriormente, los docentes de establecimientos municipales ven incrementados sus salarios en la medida que realizan perfeccionamientos, por lo tanto, no es de extrañar que sean precisamente los docentes de estos establecimientos los que presentan una mayor tendencia a la realización de perfeccionamientos.

Por otro lado, llama la atención los altos porcentajes de realización de perfeccionamientos por parte de los docentes de establecimientos particulares (por sobre un 70%), ya que no poseen incentivos estrechamente relacionados con el salario como es el caso de los docentes de establecimientos municipales.

Cuadro 6:

Porcentaje de Docentes que ha realizado perfeccionamientos desde 2000

	Sí	No	Total
Municipal	81%	19%	100%
Part. Subvencionado	79%	21%	100%
Part. Pagado	73%	27%	100%
Total	79%	21%	100%

Relación entre los perfeccionamientos y el aumento de remuneraciones

Ahora, ante la pregunta: ¿significó este perfeccionamiento un aumento en sus remuneraciones?, el cuadro 7 muestra que, para aproximadamente el 50% de los docentes de establecimientos municipales, la realización de perfeccionamientos significó un aumento en sus remuneraciones. Por otro lado, esta cifra desciende a cerca del 20% para los docentes de establecimientos particulares subvencionados y particulares pagados.

Es así como se observan con claridad las diferencias existentes en la relación perfeccionamiento – remuneración, en función de la dependencia administrativa en que se desempeñan los docentes.

Cuadro 7:

¿Significó el perfeccionamiento un aumento en sus remuneraciones?

	Sí	No	No sabe	Total
Municipal	49%	49%	2%	100%
Part. Subvencionado	22%	77%	1%	100%
Part. Pagado	18%	81%	1%	100%
Total	36%	63%	1%	100%

Evaluación de los perfeccionamientos realizados

Resulta interesante medir la valoración que tienen los docentes de los perfeccionamientos realizados. Con este fin se solicitó a los docentes que evaluaran con nota de 1 a 7 cada uno de ellos. El cuadro 8 muestra la nota promedio asignada a los perfeccionamientos realizados por nivel y dependencia de los docentes. En éste se observa que, independientemente de la dependencia del establecimiento o nivel educacional en que se desempeñen, los docentes evalúan los perfeccionamientos realizados en torno a la nota 6.

Cuadro 8:

Nota promedio asignada al perfeccionamiento

	Municipal	Part. Subven	Part. Pagado	Total
E. Parvularia	6.2	6.2	6.3	6.2
E. Básica	6.2	6.1	6.1	6.1
E. Media HC	5.8	5.8	5.9	5.8
E. Media TP	6	5.8		5.9
Total	6.1	6	6	6.1

Realización de Postítulo, Magíster y Doctorado

También interesa estudiar la realización de postítulos magíster y doctorados por parte de los docentes, es decir, perfeccionamientos más complejos que derivan en la obtención de un grado académico. Es así como se observa que, si bien más del 80% de los docentes ha realizado perfeccionamientos, muy pocos han realizado postítulos y menos aún magíster y doctorados.

En el cuadro 9 se muestra el porcentaje de docentes que ha realizado postítulos, magíster y doctorados según la dependencia en que se desempeñan. En éste se observa que entre los perfeccionamientos de más de un año de duración el más frecuente es el postítulo. De esta manera, mientras un 33% de los docentes ha realizado postítulo, sólo 8% ha realizado magíster y menos de un 1% ha realizado doctorados.

En cuanto a la realización de postítulos, los docentes de establecimientos municipales presentan una tendencia levemente mayor a la realización de este tipo de perfeccionamientos. Por otro lado, los docentes de establecimientos particulares pagados muestran una mayor inclinación a la realización de magíster en comparación a sus colegas del resto de las dependencias.

Cuadro 9:

Porcentaje de docentes que ha realizado postítulo, magíster y doctorado, por dependencia.

	Postítulo	Magíster	Doctorado	No ha realizado P/M/D
Municipal	36%	6%	0.4%	62%
Part. Subvenc.	29%	8%	0.5%	66%
Part. Pagado	29%	12%	0.6%	63%
Total	33%	8%	0.4%	63%

También interesa estudiar si se presentan diferencias en la realización de postítulos magíster o doctorados en función del nivel de enseñanza en que se desempeñan los docentes. En el cuadro 10 se observa que los docentes que se desempeñan en enseñanza media humanista científica presentan una tendencia levemente superior al desarrollo de magíster y postítulos.

Cuadro 10:

Porcentaje de docentes que ha realizado postítulo, magíster y doctorado, por nivel educacional.

	Postítulo	Magíster	Doctorado	No ha realizado P/M/D
E. Parvularia	30%	5%	0.1%	67%
E. Básica	34%	6%	0.4%	64%
E. Media HC	34%	15%	0.8%	58%
E. Media TP	27%	10%	0.3%	68%
Total	33%	8%	0.4%	63%

Mecanismo de Financiamiento Postítulo, Magíster y Doctorado

Ahora bien, en cuanto al mecanismo de financiamiento utilizado por los docentes para la realización de postítulos, magísteres y doctorados, en el cuadro 11 se observa que el principal mecanismo de financiamiento de estos perfeccionamientos son los recursos propios. No obstante, para la realización de doctorados aumenta el financiamiento a través de becas, lo cual es esperable dada la duración y alto costo de este tipo de estudios.

Cuadro 11:

Mecanismo de financiamiento del postítulo, magíster o doctorado.

	Postítulo	Magíster	Doctorado
Usted Mismo	90%	89%	64.0%
Empleador	7%	6%	0.0%
Beca Privada	1%	4%	9.0%
Beca Estatal	3%	5%	33.0%
Otra Forma	4%	3%	2.0%

En resumen, es posible apreciar que los docentes muestran un alto interés por realizar perfeccionamientos más complejos que derivan en la obtención de un grado académico, los cuales son principalmente financiados por los propios docentes. Este hecho pone en evidencia la necesidad de contar con programas de apoyo a los docentes interesados en realizar este tipo de estudios, ya sea a través de becas o bien de facilidades para la obtención de créditos para su realización.

4.5 Estado de Salud de los Docentes

Existe cada vez mayor conciencia sobre la importancia del estado de salud de los docentes ya que se encuentra estrechamente relacionado con su desempeño y, por lo tanto, con el aprendizaje de sus estudiantes. Es así como en los últimos años se han desarrollado una serie de investigaciones en torno a este tema tanto a nivel nacional⁶ como internacional⁷, en las cuales se estudia en profundidad la situación laboral y de salud de profesores realizándose análisis comparativos entre las realidades de los docentes de distintos países.

En este contexto, se consideró fundamental incorporar en la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005 un módulo especialmente dedicado a la situación de salud de los docentes. En éste se incluyen tanto preguntas relacionadas con la auto-percepción del estado de salud de los docentes encuestados, como también el historial de licencias médicas presentadas para los años 2002, 2003 y 2004.

Auto-percepción de la salud de los docentes

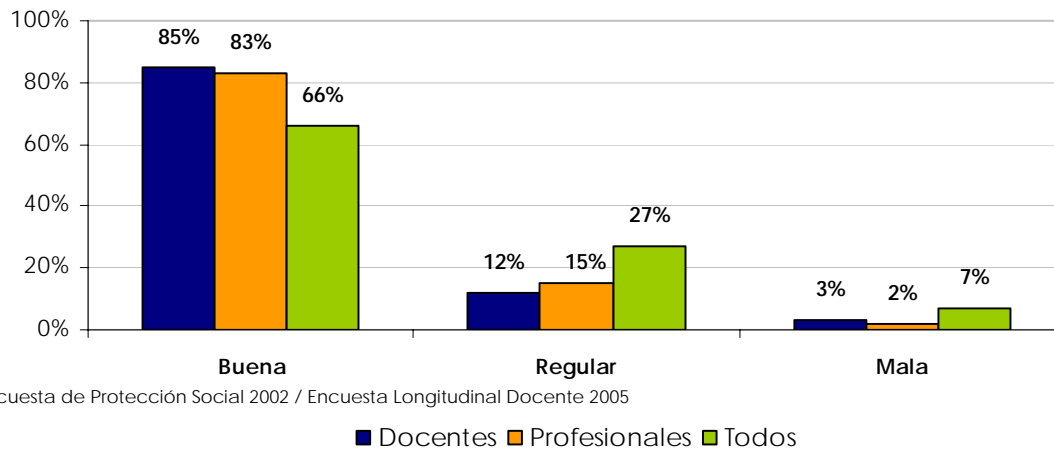
Inicialmente, la encuesta incluye una pregunta respecto de cómo percibe el encuestado su estado de salud actual. Esta pregunta se encuentra también en la Encuesta de Protección Social, por lo que es factible realizar un análisis comparativo con las repuestas dadas por los docentes, los profesionales de la EPS y el universo de encuestados de la EPS. En el gráfico 10 se observa que un 85% de los docentes califica su estado de salud como bueno y sólo un 3% como malo. Así, se observa que los docentes reportan una percepción de su estado de salud levemente superior que la de los profesionales y considerablemente superior que el total de los encuestados en la EPS. Esto es aún más destacable si se considera que la edad promedio de los docentes es superior al resto de las categorías.

⁶ Departamento de Salud Pública, Pontificia Universidad Católica de Chile (2000)

⁷ UNESCO (2002)

Gráfico 10:

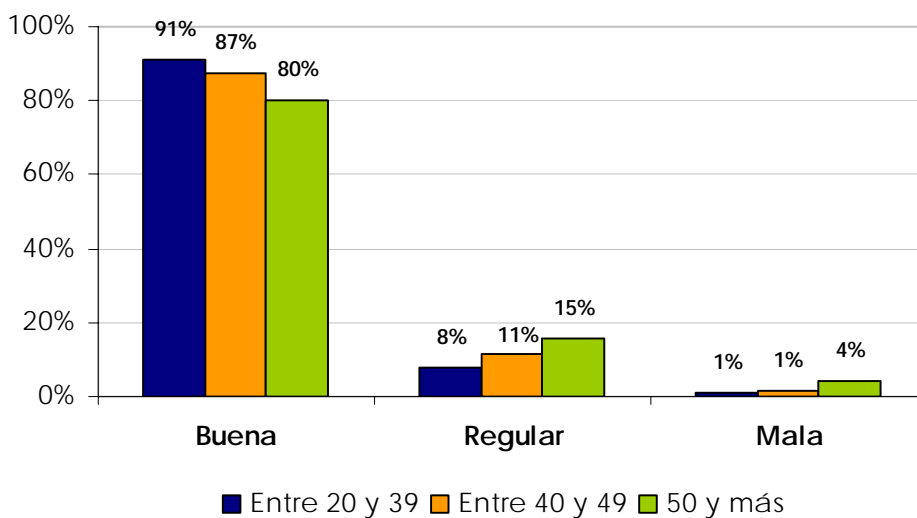
¿Cómo calificaría su estado de salud actual?



Ahora bien, si clasificamos a los docentes según tramos de edad y comparamos sus reportes de estado de salud general, en el gráfico 11 se observa que un 91% de los docentes entre 20 y 39 años considera su estado de salud como bueno, mientras que esta cifra cae a un 80% para aquellos docentes de 50 o más años. Es decir, como es de esperar los docentes de mayor edad perciben poseer un estado de salud peor que aquellos más jóvenes.

Gráfico 11:

¿Cómo calificaría su estado de salud actual?, según tramo de edad.



Licencias médicas presentadas por los docentes

La Encuesta Longitudinal de Docentes 2005, también considera una serie de preguntas respecto al historial reciente de licencias médicas presentadas por los encuestados para los años 2002, 2003 y 2004. No se incluyó el año 2005 ya que la encuesta se llevó a cabo en los meses de Junio-Septiembre, lo cual habría derivado en que los resultados para este año no fueran comparables con los anteriores.

El cuadro 12 muestra el porcentaje de docentes que presentaron licencias según género. En éste se observan dos aspectos interesantes. En primer lugar, las mujeres muestran una mayor tendencia a presentar licencias para cada uno de los años, hecho que está claramente influido por el hecho que las mujeres presentan licencias maternales. Sin embargo, aún si excluimos las licencias maternales, persiste una tendencia superior por parte de las mujeres a presentar licencias médicas.

En segundo lugar, se observa un incremento sustancial en el porcentaje de docentes que presentaron licencias a través de los años, desde un 25.7% el año 2002 a un 33.6% el año 2004. Este hecho puede estar reflejando, por un lado, que efectivamente la salud de los docentes ha empeorado a través del tiempo, aunque también podría ser reflejo de que resulta más sencillo para el entrevistado recordar si presentó licencias el año pasado que años anteriores.

Cuadro 12:

¿Presentó licencias médicas este año?

Año	Hombres		Mujeres		Total	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
2002	20.5%	79.5%	27.6%	72.4%	25.7%	74.3%
2003	21.9%	78.1%	29.2%	70.8%	27.2%	72.8%
2004	27.8%	72.2%	35.8%	64.2%	33.6%	66.4%

Resulta interesante también analizar la relación existente entre la dependencia del establecimiento educacional en que trabajan los docentes y las licencias presentadas. El gráfico 12 muestra el porcentaje de docentes que presentó licencias de cada una de las dependencias, para cada uno de los años. En éste se observa que para el periodo estudiado, los docentes de establecimientos

municipales poseen una tendencia claramente superior a presentar licencias médicas. Este hecho puede estar reflejando una serie de factores.

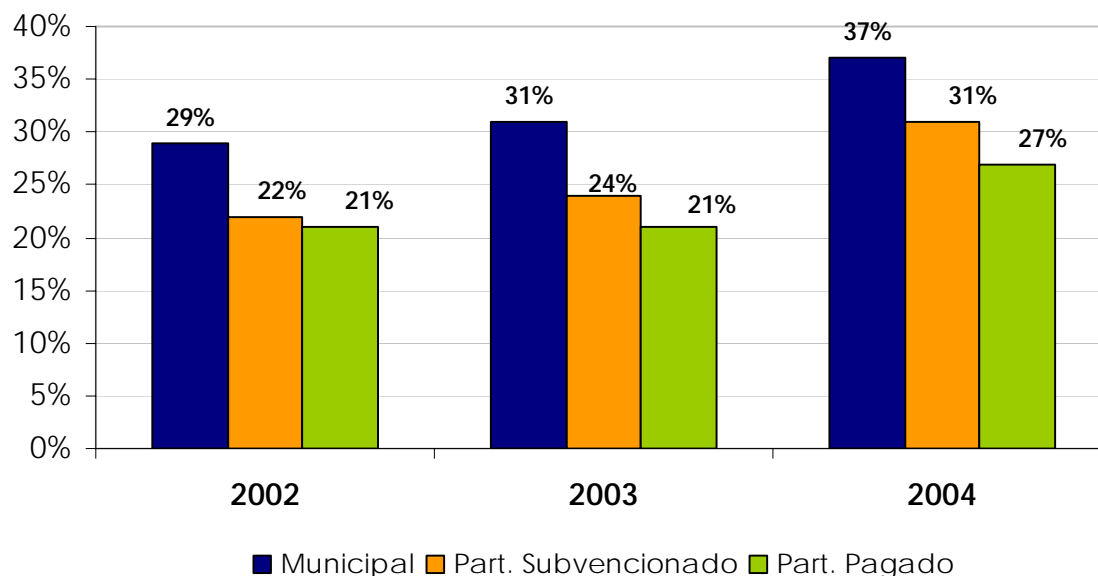
En primer lugar, la edad promedio de los docentes de establecimientos municipales es considerablemente superior a los de los docentes de establecimientos particulares (ya sea subvencionados o pagados), por lo tanto es de esperar que su estado de salud sea peor y tiendan a presentar un mayor número de licencias.

En segundo lugar, este hecho puede reflejar que las condiciones de trabajo de los docentes de establecimientos municipales son más nocivas para la salud de los profesores.

En tercer lugar, puede ser reflejo que las situaciones contractuales que rigen a los docentes de establecimientos municipales, en especial el hecho que no pueden ser despedidos, deriva en que sea menos riesgoso para un docente presentar licencias.

Gráfico 12:

¿Presentó licencias médicas este año? según dependencia



Respecto de los motivos de las licencias presentadas por los docentes, el cuadro 13 muestra la distribución de los motivos de licencias presentados por éstos. En éste se observan dos hechos interesantes.

Primero, se observa una fuerte disminución para el año 2004 de las licencias maternales. Como vimos anteriormente, el aumento en las licencias se puede ver afectado por el hecho que resulta difícil para el entrevistado recordar si presentó licencias para años anteriores al recién pasado. Sin embargo, una de las licencias difíciles de olvidar es la maternal. Por esto, es posible que las licencias maternales representen un porcentaje mayor del total de las licencias para el año 2002 y 2003.

Segundo, se observa un fuerte incremento en las enfermedades psicológicas o psiquiátricas el año 2004: pasan de representar un 10% el año 2002 a una cifra en torno al 15% el año 2004.

Cuadro 13:

Motivos de las licencias presentadas

	2002		2003		2004	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Licencia Maternal	0%	9%	0%	9%	0%	4%
Enfermedad de los hijos	0%	4%	0%	3%	0%	3%
Psicológicas o psiquiátricas	9%	12%	10%	9%	17%	14%
Otras Enfermedades	91%	76%	90%	79%	82%	79%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En resumen, se observa que los docentes poseen una muy buena percepción de su estado de salud, no obstante lo cual más de un 30% declara haber presentado licencias médicas el año anterior. Además, se observa un aumento en el porcentaje de docentes que presentó licencias en el período analizado, siendo los docentes del sector municipal el grupo más destacado en este aspecto.

4.6 Historia Laboral

La Encuesta Longitudinal de Docentes 2005 constituye un instrumento único para estudiar la historia laboral de los profesores. En ésta se incorporan preguntas generales respecto de la situación laboral de los docentes para el período 2000-2005, junto con información detallada respecto de todos los establecimientos educacionales en que trabajó el docente para el período 2003-2005.

Adicionalmente, dado que dentro de la muestra se encuentran docentes que ya no se desempeñan como tales, la encuesta resulta ser también un muy buen instrumento para estudiar las razones por las cuales los profesores dejan de desempeñarse en la profesión.

El cuadro 14 muestra el porcentaje de docentes que trabajó en algún establecimiento educacional para el período 2000-2005. En éste se observa que un 12% de los docentes no se encontraba trabajando el año 2005, lo cual lo transforma en una muestra representativa para estudiar los motivos existentes detrás del retiro del sistema educacional.

Como se explicó con anterioridad, el marco muestral de la encuesta longitudinal docentes está compuesto por el universo de docentes que se desempeñaba en el sistema educacional el año 1995 y todos aquellos docentes que se fueron incorporando al sistema hasta el año 2003. De esta manera, resulta natural que el porcentaje de docentes que no se encuentra trabajando en el sistema educacional haya aumentado especialmente en el período 2003-2005 debido a que la muestra es estática para esos años.

Cuadro 14:

¿Trabajo en algún establecimiento educacional durante este año?

	Sí	No	Total
2000	93%	7%	100%
2001	93%	7%	100%
2002	93%	7%	100%
2003	91%	9%	100%
2004	90%	10%	100%
2005	88%	12%	100%

Número de establecimientos en que trabajan los docentes

Es interesante analizar el número de establecimientos educacionales en que se desempeñan los docentes. En Chile existe la creencia que los docentes deben trabajar en más de un establecimiento educacional para poder alcanzar un ingreso que les permita cubrir sus necesidades, lo cual implica un gran esfuerzo y grandes distancias recorridas de un establecimiento a otro.

Sin embargo, es esperable que la instauración del programa de Jornada Escolar Completa por parte del Ministerio de Educación haya implicado una disminución significativa en el número de establecimientos en que trabajan los docentes ya que, el aumento de la jornada escolar implica también un aumento de jornada para un alto porcentaje de los docentes que trabajan en el establecimiento, disminuyendo así las posibilidades de trabajar en otro colegio.

El cuadro 15 muestra la distribución de los docentes en función del número de establecimientos en que trabajaron cada año. Primero que todo destaca el hecho que, para todos los años, más de un 80% de los docentes trabaja sólo en un establecimiento y menos de un 4% trabaja en 3 o más establecimientos. Estos hechos coinciden completamente con los que se desprenden de las bases de Idoneidad docentes del Ministerio de Educación. Es decir, la gran mayoría de los docentes sólo trabaja en un establecimiento educacional.

Ahora bien, respecto de la segunda creencia, en torno a que la instauración del programa de Jornada Escolar Completa aumentaría el porcentaje de docentes desempeñándose sólo en un establecimiento educacional, en el cuadro 15 se observa que este número ha aumentado de un 82% el año 2000 a un 87% el año 2005. Sin embargo, este aumento de 5% en los docentes desempeñándose sólo en un establecimiento educacional no es consistente con el aumento de 42% que experimentó el número de establecimientos incorporados a la JEC durante este período⁸.

De esta manera, si la implementación de la JEC no generó un aumento sustancial en el número de profesores desempeñándose sólo en un establecimiento educacional, lo cual resulta bastante esperable dado el alto porcentaje de docentes que trabaja en estas condiciones desde el año 2000, lo esperable sería que se haya generado un aumento considerable en el número de docentes que compone el sistema educacional. Efectivamente, en el periodo en cuestión, el universo de docentes en el sistema escolar experimentó un aumento de un 19%, mientras que el número de establecimientos educacionales aumentó sólo en un 6%. Así, estas cifras nos permiten inferir que una

⁸ Fuente: Estadísticas de la Educación 2004-2005. Ministerio de Educación

proporción importante de los docentes que se incorporaron al sistema en este período vienen a cubrir las necesidades generadas por la incorporación de los establecimientos a la JEC.

Cuadro 15:

Número de establecimientos educacionales en los que trabajan los docentes

Nº Estab.	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1	82%	84%	84%	86%	86%	87%
2	15%	14%	14%	13%	12%	12%
3	2%	2%	2%	1%	1%	1%
4 o más	1%	1%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Estab. promedio	1.22	1.19	1.19	1.16	1.16	1.15

Ahora, también resulta interesante analizar qué factores influyen en el número de establecimientos en que trabajan los docentes. El cuadro 16 muestra la relación entre el nivel de enseñanza en que se desempeña el docente y el número de establecimientos en los que trabaja. En éste se observa que los docentes de Educación Parvularia son aquellos que presentan una mayor tendencia a trabajar sólo en un establecimiento, lo cual es esperable dadas las características de su trabajo. Por otro lado, sólo un 58% de los docentes de enseñanza media humanista científico trabaja en un establecimiento educacional. Considerando que estos profesores se desempeñan en asignaturas específicas, es decir, no deben estar toda la jornada escolar con los mismos alumnos, como es el caso de los profesores de educación parvularia y generalistas, resulta considerablemente más factible para ellos trabajar en más de un establecimiento.

Cuadro 16:

Relación Nº de establecimientos y nivel en que se desempeña el docente

		Nº de establecimientos en los que trabaja				
		1	2	3	4	Total
Nivel de Enseñanza	Educación Parvularia	89%	9%	0%	1%	100%
	Enseñanza Básica	80%	17%	1%	1%	100%
	Ens. Media HC	58%	36%	5%	1%	100%
	Ens. Media TP	73%	24%	2%	0%	100%

Otro factor que puede guardar relación con el número de establecimientos en que trabajan los docentes es la dependencia del establecimiento principal en el que trabajan. El cuadro 17 nos muestra esta relación. Allí se observa que los docentes que se desempeñan principalmente en establecimientos municipales y particulares pagados presentan una tendencia considerablemente superior que los docentes de establecimientos particulares subvencionados a desempeñarse sólo en un colegio.

Cuadro 17:

Relación N° de establecimientos y dependencia del establecimiento en que se desempeña el docente

		N° de establecimientos en los que trabaja				
		1	2	3	4	Total
Dependencia	Municipal	80%	17%	2%	1%	100%
	Particular Subvencionado	69%	27%	3%	1%	100%
	Particular Pagado	78%	18%	2%	1%	100%

Razones para no trabajar en el sistema educacional

El interés por analizar las razones por las cuales los docentes dejan de trabajar en el sistema educacional nace a partir del análisis de las bases de datos de Idoneidad Docente del Ministerio de Educación. En éstas se observa que la edad promedio de los docentes que salen del sistema es ligeramente superior que la de aquellos que permanecen en él, lo cual nos lleva a pensar que la jubilación no es el único motivo por el cual los docentes dejan de desempeñarse en el sistema educacional.

Como se mencionó anteriormente, un 12% de los docentes no trabajó en un establecimiento educacional el año 2005. De esta manera, es posible estudiar los motivos detrás del hecho de no trabajar. El cuadro 15 presenta los motivos por los cuales los docentes no trabajaron en el sistema educacional el año 2005. En éste se observa que los dos principales motivos fueron la jubilación con un 48% y el trabajar en otra ocupación con un 28%.

Cuadro 18:

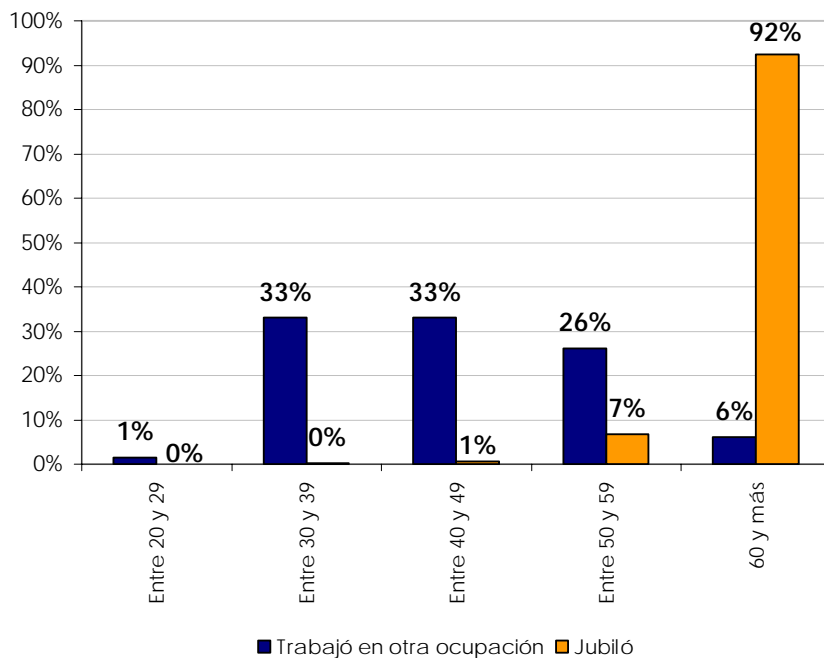
¿Por qué no trabajó en algún establecimiento educacional este año?

	2005
Estaba Estudiando	1%
Estaba Buscando Trabajo	3%
Trabajó en Otra Ocupación	28%
Enfermedad	3%
Responsabilidades Personales	2%
Cuidado de Los Niños	2%
Embarazo	1%
No le Interesaba Trabajar	2%
Jubiló	48%
Otro Motivo	10%
Total	100%

Al estudiar la composición de los docentes que declaran haber trabajado en otra ocupación y de aquellos jubilados, en el gráfico 13 se observa que los primeros se concentran entre los 30 y los 59 años de edad, mientras que los segundos se concentran el tramo de 60 y más años, como era de esperar.

Gráfico 13:

Distribución etaria docentes jubilados y que trabajaron en otra ocupación



Realización de otros trabajos además del trabajo principal

Otra creencia común en torno a la profesión docente guarda relación con que, para tener un nivel de ingreso suficiente, para los docentes es necesario tener otro trabajo remunerado aparte de su trabajo principal. Es por esto que en la Encuesta Longitudinal de Docentes se preguntó a todos aquellos docentes que declaraban estar trabajando al menos en un establecimiento educacional, si tenían algún otro trabajo remunerado aparte de éste. El cuadro 16 muestra que, aproximadamente, un 10% de los docentes poseía un trabajo adicional a su trabajo en uno o más establecimientos educacionales y que el ingreso promedio mensual por este trabajo bordeaba los \$215.000.

Cuadro 19:

¿Tuvo algún otro trabajo remunerado aparte de su labor en el establecimiento educacional?

	Sí	No	Total	Ingreso Promedio
2000	11%	89%	100%	\$209,083
2001	10%	90%	100%	\$212,402
2002	9%	91%	100%	\$206,443
2003	10%	90%	100%	\$210,746
2004	11%	89%	100%	\$218,347
2005	10%	90%	100%	\$234,547

Pertenencia a sistemas previsionales y de salud

En Chile, los trabajadores cada día adquieren mayor conciencia en torno al rol fundamental que tienen las cotizaciones previsionales como mecanismo para un ingreso estable a los trabajadores que han concluido su vida laboral. Es por esto que resulta relevante analizar la situación previsional de los docentes en Chile y, más aún, compararla con la de otros grupos de interés.

Para desarrollar este análisis se utilizó la información de la Encuesta Longitudinal de Docentes y la proveniente de la Encuesta CASEN 2003. El análisis comparativo se desarrolló entre los docentes, el grupo compuesto por los trabajadores profesionales y el grupo de trabajadores mayores de 20 años. En el cuadro 20 se observa que los docentes presentan un porcentaje de cotización en el sistema previsional en torno al 97%. Esta cifra es considerablemente superior a la correspondiente a los

trabajadores mayores de 20 años e incluso a la de los trabajadores profesionales. Esto nos muestra que la docencia es una profesión con trabajos altamente formales, lo cual se traduce en un alto porcentaje de empleadores pagando las cotizaciones de sus trabajadores.

Cuadro 20:

¿Cotizó en algún sistema previsional?

	Docentes	Profesionales	Mayores de 20
Sí, AFP	95%	79%	59%
Sí, INP	2%	2%	2%
Sí, Otro	0%	3%	2%
No Cotizó	3%	15%	36%
No Sabe	0%	1%	2%
Total	100%	100%	100%

Encuesta CASEN 2003 / Encuesta Longitudinal Docente 2005

Tan importante como cotizar en el sistema previsional durante la vida laboral resulta el pertenecer a algún sistema previsional de salud, ya sea público o privado, de manera de poder acceder a una mejor calidad de prestaciones de salud.

Es de alto interés estudiar la pertenencia de los docentes a los distintos sistemas de salud y comparar esta situación con la de otros trabajadores. Es por esto que el cuadro 21 muestra los porcentajes de participación de los docentes, de los trabajadores profesionales y de los trabajadores mayores de 20 años en los distintos sistemas de salud. Para esta comparación, nuevamente se utilizó la información proveniente de la encuesta CASEN 2003.

Dentro de los principales resultados que se desprenden del cuadro 21 destaca el alto porcentaje de participación de los docentes, de manera que sólo un 1% de los docentes no pertenece a ningún sistema previsional de salud a diferencia de un 8% de los trabajadores tanto profesionales como mayores de 20 años. Adicionalmente, llama la atención el alto porcentaje de profesores que pertenece al sistema privado de salud, es decir, que cotiza en ISAPRES.

Nuevamente, esto es una señal de la alta formalidad de los trabajos de los docentes. De hecho, tal como muestra el cuadro 22, el año 2005, más de un 95% de los docentes posee contrato indefinido o a plazo fijo.

Cuadro 21:

¿A qué sistema previsional de salud pertenece?

	Docentes	Profesionales	Mayores de 20
FONASA	37%	31%	71%
ISAPRE	62%	56%	16%
FFAA Y De Orden	0%	4%	3%
Otro Sistema	0%	1%	0%
Ninguno	1%	8%	8%
No Sabe	0%	1%	1%
Total	100%	100%	100%

Encuesta CASEN 2003 / Encuesta Longitudinal Docente 2005

Cuadro 22:

Tipo de contrato que posee con el establecimiento

	2005
Contrato Indefinido	86%
Contrato A Plazo Fijo	11%
Contrato De Reemplazo	0%
Contrato A Honorarios	1%
Otro Tipo	1%
Total	100%

En resumen, los docentes presentan un alto nivel de formalidad en sus trabajos lo cual se refleja en un alto porcentaje de cotización en AFP o INP y también en el sistema de salud, ya sea en FONASA o ISAPRE. Todo esto implica, por un lado, mayor seguridad para los docentes respecto de sus ingresos una vez finalizada su vida laboral y, por otro, la facilidad de acceso a las prestaciones de salud ante cualquier enfermedad.

Características del trabajo docente: Dependencia del establecimiento educacional

Otro tema interesante de estudiar es la dependencia en que se desempeñan los docentes. En especial, la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005 considera una pregunta específica respecto de las horas semanales que establecen los contratos de los docentes para cada uno de los

establecimientos educacionales en que trabajan. De esta manera, es factible estudiar cómo se distribuyen el total de horas semanales docentes contratadas entre las distintas dependencias administrativas. Así, el cuadro 23 muestra que un 55% de las horas contratadas de docentes pertenecen a establecimientos municipales, un 33% a establecimientos particulares subvencionados y un 11% a establecimientos particulares pagados. Estas cifras no presentan cambios significativos para ninguno de los años estudiados.

Cuadro 23:

Distribución del total horas docentes contratadas por dependencia.

	2003	2004	2005
Municipal, pública o Fiscal	54%	55%	55%
Particular Subvencionado	33%	33%	34%
Particular Pagado	11%	11%	10%
CAD	1%	1%	1%
Total	100%	100%	100%

Es de esperar que la distribución de las horas contratadas de docentes por dependencia esté estrechamente relacionada con la distribución de la matrícula por dependencia ya que, de no ser así, sería una señal de un desequilibrio y probablemente de existencia de capacidad ociosa en alguno de los sectores.

El cuadro 24 muestra la evolución de la matrícula por dependencia para el período 2000-2004. En éste se observa que la matrícula del sector municipal ha caído constantemente durante el período de un 54% el año 2000 a un 49% el año 2004, mientras que, por el contrario, la matrícula del sector particular subvencionado ha pasado de representar un 36% de la matrícula total el año 2000 a un 42% el año 2004.

Al comparar la distribución de la matrícula y la de las horas contratadas de docentes se observa con claridad un desequilibrio ya que, si bien la matrícula experimenta importantes flujos principalmente del sector municipal al sector particular subvencionado, no se observa este comportamiento en las horas docentes contratadas por dependencia.

Cuadro 24:

Evolución de la Matrícula por dependencia período 2000-2004.

	2000	2001	2002	2003	2004
Municipal	54%	53%	52%	51%	49%
Particular Subvencionado	36%	37%	38%	40%	42%
Particular Pagado	9%	9%	8%	8%	8%
CAD	2%	2%	2%	2%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

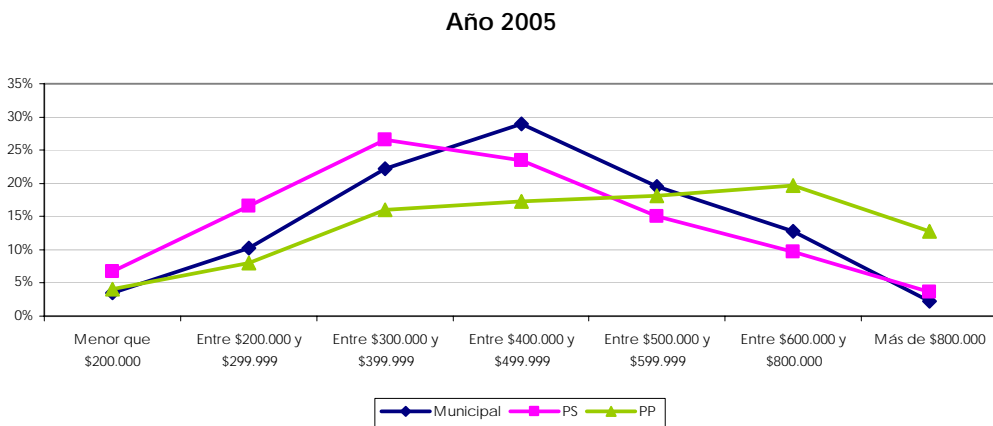
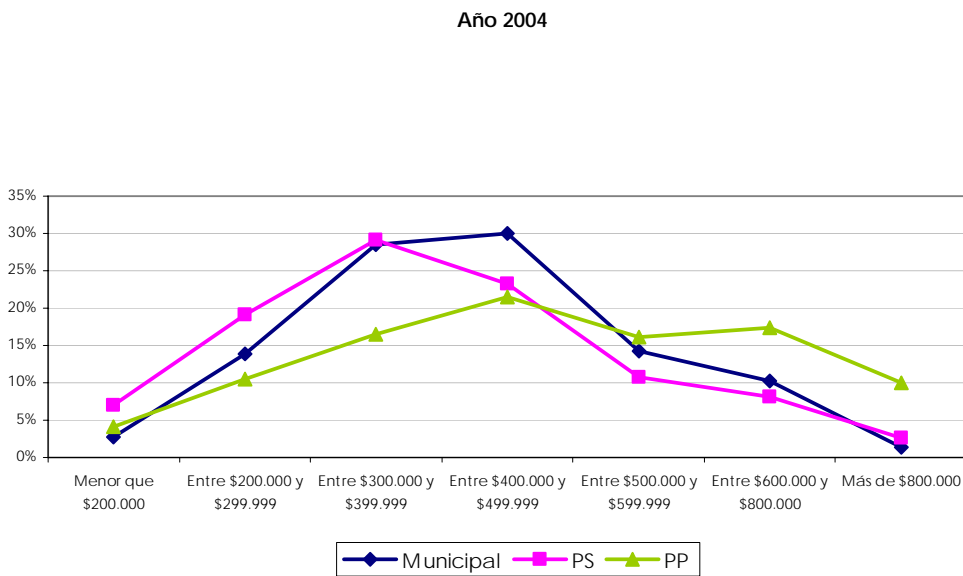
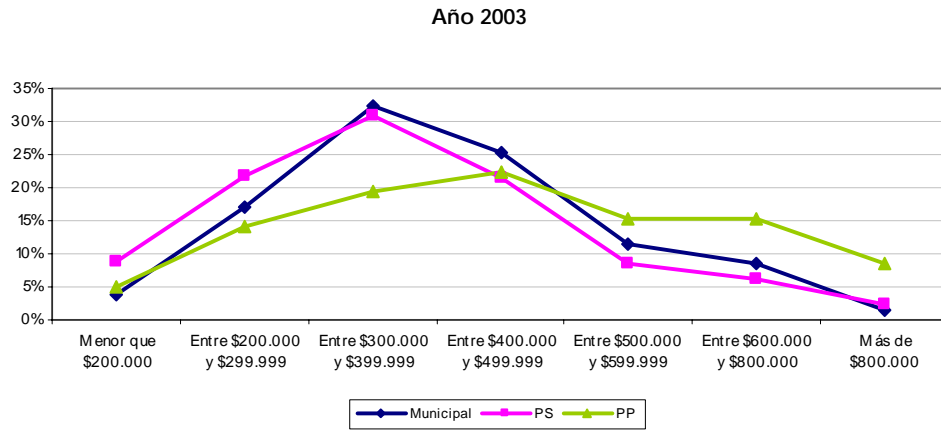
Características del trabajo docente: Salarios de los docentes

La Encuesta Longitudinal de Docentes 2005, representa una oportunidad única para estudiar los salarios de los docentes en Chile. Así, este instrumento cuenta con información respecto del salario líquido mensual para cada uno de los establecimientos en que trabajaron los docentes para los años 2003, 2004 y 2005.

Los gráficos que se presentan a continuación muestran la distribución del salario total de los docentes de cada una de las dependencias administrativas para los años 2003, 2004 y 2005. En éstos se observa que la distribución de salarios de los docentes de establecimientos particulares pagados se encuentra desplazada hacia la derecha, es decir, se encuentra más concentrada en los tramos de mayores salarios en comparación a la de los docentes de establecimientos municipales y particulares subvencionados.

Específicamente, el cuadro 25 muestra el salario promedio por dependencia para cada uno de los años y se observa que los docentes de establecimientos particulares subvencionados presentan consistentemente un menor salario promedio y que los docentes de establecimientos particulares pagados ganan en promedio un 23% más que los docentes de establecimientos municipales.

Gráfico 14:
Distribución de Salarios por Dependencia 2003, 2004 y 2005 (\$ de cada año)



Cuadro 25:

Salario promedio por dependencia (\$) de cada año)

	Salario Promedio		
	2003	2004	2005
Municipal	386225	408.136	434.073
P. Subvencionado	374.500	398.869	418.620
P. Pagado	472.284	502.580	536.009

Ahora bien, como el salario total está estrechamente relacionado con las horas trabajadas, en el siguiente gráfico se muestra la distribución de salarios en función de las horas semanales trabajadas.

Para esto, se dividieron las horas semanales trabajadas por los docentes en 4 categorías:

Tramo 1	Menos de 20 horas semanales
Tramo 2	Entre 20 y 29 horas semanales
Tramo 3	Entre 30 y 39 horas semanales
Tramo 4	40 y más horas semanales

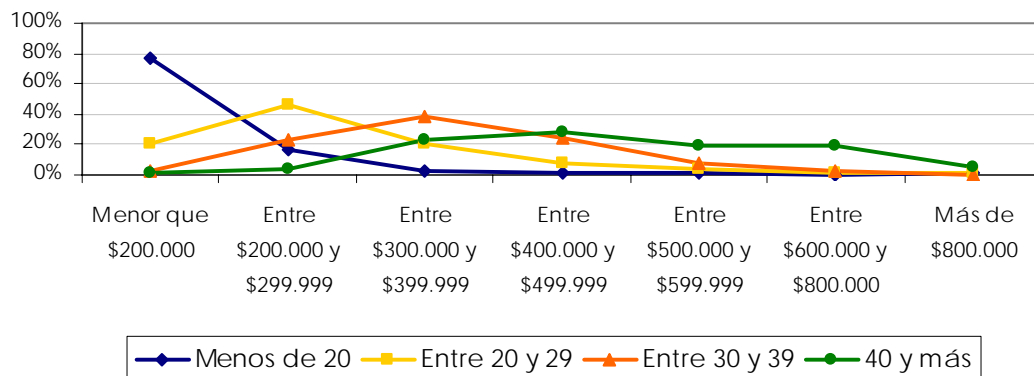
Lo esperable sería que aquellos docentes que trabajan menos de 20 horas semanales se concentren en los menores tramos de ingreso y que a medida que aumentan las horas de trabajo semanales aumente el porcentaje de docentes con mayores tramos de salario.

Esto es efectivamente lo que se observa en los gráficos que se presentan a continuación. Por ejemplo, para todos los años, de aquellos docentes que trabajan menos de 20 horas casi un 80% de ellos se encuentra en el tramo de menores ingresos.

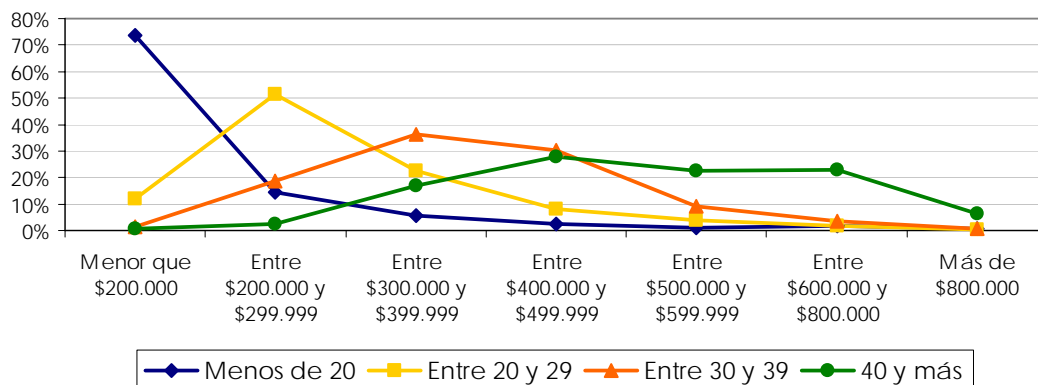
Por lo tanto, como es esperable, existe una estrecha correlación entre horas trabajadas y salario percibido. De hecho, en el cuadro 26 se observa una diferencia cercana a un 200% entre el salario promedio percibido por los docentes que trabajan menos de 20 horas y aquéllos que trabajan más de 40 horas.

Gráfico 15:
Distribución de salarios por tramo de horas semanales por contrato(\$ de cada año)

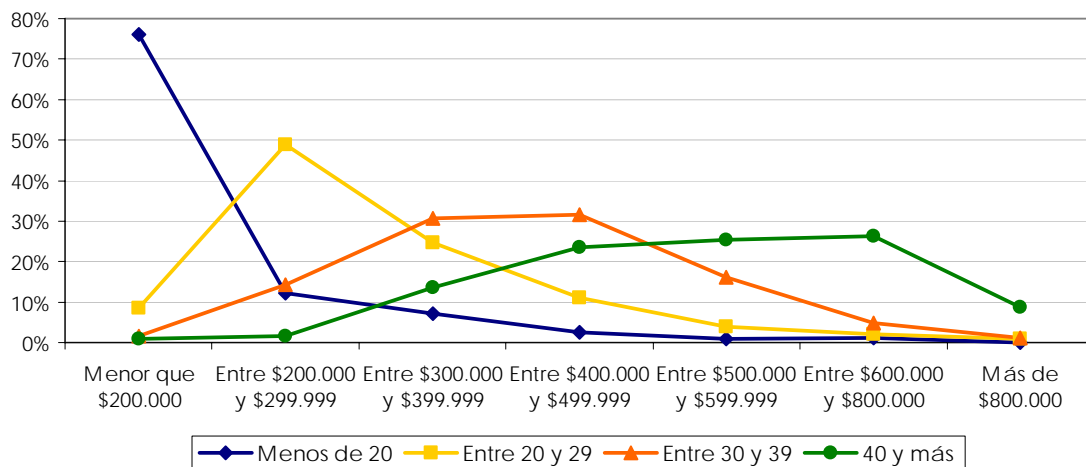
2003



2004



2005



Cuadro 26:

Salario promedio tramo de horas semanales establecidas por contrato
(\$ de cada año)

	Salario Promedio		
	2003	2004	2005
Menos de 20	172.965	182.904	169.954
Entre 20 y 29	277.947	290.179	311.769
Entre 30 y 39	368.112	382.090	417.947
40 y más	498.446	525.031	557.242

Por lo tanto, tan relevante como analizar la distribución y evolución de los salarios es analizar los salarios por hora. Por ejemplo, podría estar ocurriendo que las diferencias salariales percibidas entre docentes de distintas dependencias se vean influidas por el hecho que trabajan distinto número de horas semanales.

Con este motivo, se calculó la razón entre el salario líquido mensual y el número de horas semanales establecidas por contrato declaradas por los docentes. El cuadro 27 muestra el salario/hora por dependencia para cada uno de los años estudiados. En éste se observa que la diferencia entre el salario promedio por hora de los docentes de establecimientos particulares pagados es aproximadamente un 14% superior al de los docentes de establecimientos municipales, es decir, la brecha salarial disminuye si analizamos el salario por hora.

En cuanto al crecimiento del salario por hora en el período 2003-2005, se observa que los salarios del sector particular subvencionado son los que presentan una menor tasa de crecimiento (9.8%).

Cuadro 27:

Salario/Hr promedio por dependencia (\$ de cada año)

	Salario/ Hrs. Promedio			Crecimiento 2003-2005
	2003	2004	2005	
Municipal	11.217	11.858	12.841	12.6%
P. Subvencionado	10.327	10.890	11.447	9.8%
P. Pagado	12.751	13.650	14.486	12.0%

Ahora bien, es de esperar que los salarios que perciben los docentes sean distintos dependiendo de la principal función que desempeñan al interior del establecimiento.

En el cuadro 28 se observa el salario por hora promedio para los docentes de las distintas dependencias, para cada una de las funciones, para los años 2003 y 2005. Adicionalmente, se presenta el cambio en el salario por hora promedio para dicho período.

Se puede observar que los docentes que perciben un menor ingreso por hora semanal son los de docentes de aula de establecimientos particulares subvencionados, mientras que en el otro extremo se encuentran los docentes directivos de establecimientos particulares pagados.

Por otro lado, los salarios que han experimentado un mayor incremento en el período 2003-2005 son los docentes directivos de establecimientos particulares subvencionados y los de docentes de aula de establecimientos particulares pagados.

Cuadro 28:

Salario/Hr. promedio mensual por principal función que desempeña el docente y dependencia del establecimiento en que trabaja (\$ de cada año)

Año 2003			
	Docente de aula	Docente UTP	Docente Directivo
Municipal	10.912	12.932	13.817
Particular Subvencionado	10.026	12.243	12.369
Particular Pagado	12.417	15.282	15.976
Año 2005			
	Docente de aula	Docente UTP	Docente Directivo
Municipal	12.222	13.464	15.071
Particular Subvencionado	11.024	13.405	14.231
Particular Pagado	14.179	15.740	17.440
Cambio % 2003-2005			
	Docente de aula	Docente UTP	Docente Directivo
Municipal	12%	4%	9%
Particular Subvencionado	10%	9%	15%
Particular Pagado	14%	3%	9%

Otro factor que debiera resultar determinante en el salario de los docentes es la edad de éstos. Considerando que la edad se encuentra estrechamente relacionada con los años de experiencia y considerando que, al menos en el sector municipal, años adicionales de experiencia se encuentran estrechamente relacionados con incrementos salariales, es de esperar que exista una correlación positiva entre salario y edad.

En este contexto, el cuadro 29 muestra el salario por hora promedio, para cada una de las dependencias y cada uno de los tramos etarios que se definen a continuación:

- Tramo 1: Menor o igual a 30 años.
- Tramo 2: Entre 31 y 40 años.
- Tramo 3: Entre 41 y 50 años.
- Tramo 4: Entre 51 y 60 años.
- Tramo 5: Más de 60 años.

Adicionalmente, este cuadro presenta el incremento registrado en el salario de los docentes en el período 2003-2005.

En éste se observa que, para ambos años, los docentes que perciben un menor ingreso por hora semanal son los docentes más jóvenes del sector municipal, mientras que en el otro extremo se encuentran los docentes de mayor edad de establecimientos particulares pagados. En el cuadro se observa que el salario de los docentes se incrementa a través del tiempo, es decir, a mayor experiencia, mayor salario, independiente del tipo de establecimiento en el que trabajen. Específicamente, el sector que muestra una mayor diferencia entre el salario por hora de los docentes de los tramos etarios extremos es el sector municipal.

En cuanto al incremento de los salarios en el período 2003-2005, se observa que el grupo compuesto por los docentes de menor edad de establecimientos municipales y particulares subvencionados es el que presenta un menor incremento salarial en el período estudiado. Por otro lado, destaca el incremento salarial percibido por los docentes de mayor edad, en especial aquellos de establecimientos particulares, tanto subvencionados como pagados.

Cuadro 29:

Salario/Hr. promedio mensual por tramo de edad y dependencia del establecimiento en que trabaja (\$ de cada año)

Año 2003					
	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Tramo 4	Tramo 5
Municipal	8.607	8.968	10.582	12.032	13.327
Particular Subvencionado	9.059	9.677	10.478	11.521	11.377
Particular Pagado	10.303	11.313	13.466	14.394	13.364
Año 2005					
	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Tramo 4	Tramo 5
Municipal	8.974	9.807	11.765	13.547	14.869
Particular Subvencionado	9.675	10.729	11.668	12.739	13.184
Particular Pagado	12.267	12.845	15.120	15.978	17.190
Cambio % 2003-2005					
	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Tramo 4	Tramo 5
Municipal	4%	9%	11%	13%	12%
Particular Subvencionado	7%	11%	11%	11%	16%
Particular Pagado	19%	14%	12%	11%	29%

4.7 Características del Establecimiento principal y su labor docente

La Encuesta Longitudinal de Docentes 2005 incorpora un módulo orientado a las características del establecimiento principal en el que trabajan los docentes. En especial, se pregunta sobre la disponibilidad de tiempo de los docentes para desarrollar una serie de tareas, el grado de seguridad que presentan ante una serie de factores, la relación con los distintos componentes de la comunidad educativa y, por último, el uso y acceso a computadores y programas de computación específicos.

A continuación se presentan los principales resultados extraídos de este módulo de la encuesta.

Disponibilidad de tiempo para la realización de distintas tareas en el establecimiento

Los gráficos 16, 17 y 18 muestran la disponibilidad de tiempo de los docentes para la realización de una serie de tareas. En éstos se observa que la actividad para la cual los docentes declaran poseer menos tiempo es para preparar clases, mientras que la actividad que presenta un mayor porcentaje de docentes con tiempo para desarrollarla es establecer contacto con padres y apoderados.

Adicionalmente, se aprecia un marcado desequilibrio entre los docentes de las distintas dependencias, siendo los docentes de establecimientos municipales los que presentan una menor tendencia a disponer de tiempo para la realización de las distintas actividades y los docentes de establecimientos particulares pagados los que declaran, en general poseer más tiempo. En especial, resulta preocupante que sólo un 19% de los docentes de establecimientos municipales declare poseer suficiente tiempo para preparar clases y que sólo un 24% tenga suficiente tiempo para preocuparse de los alumnos que necesitan ayuda.

A pesar que la actividad para la cual los docentes declaran poseer más tiempo es para establecer contacto con los apoderados, se observa un desajuste importante en la disponibilidad de tiempo de los docentes de establecimientos particulares subvencionados, los que presentan considerablemente menor disponibilidad de tiempo para la realización de esta labor.

Gráfico 16:
Disponibilidad de tiempo para preparar clases

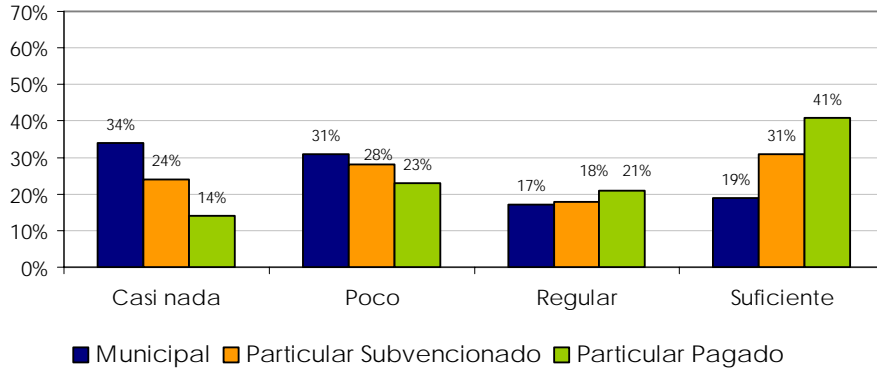


Gráfico 17:
Disponibilidad de tiempo para establecer contacto con los apoderados

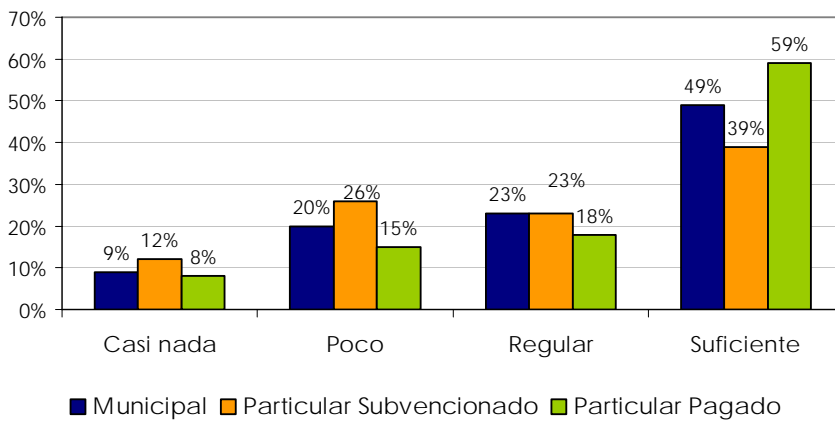
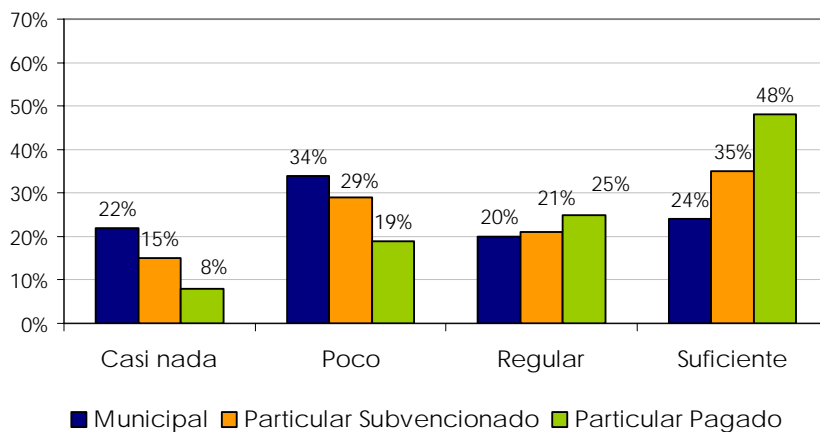


Gráfico 18:
Disponibilidad de tiempo para preocuparse de los alumnos que necesitan ayuda

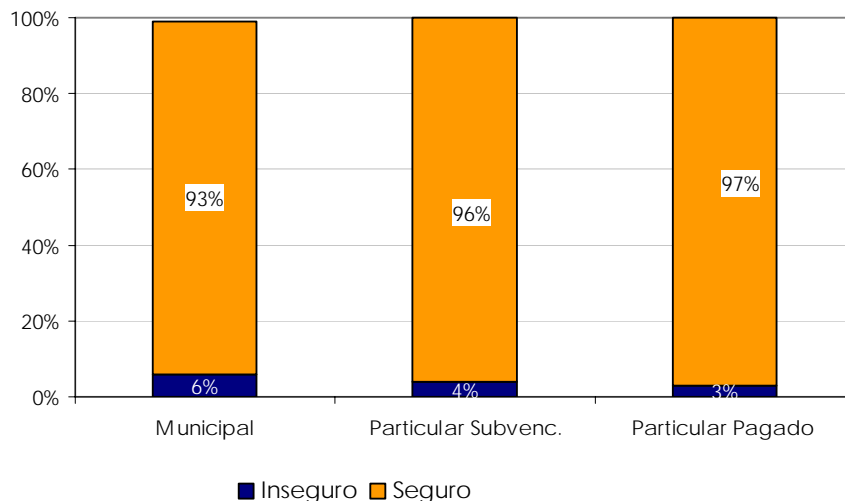


Grado de seguridad para desarrollar tareas

Respecto del grado de seguridad que presentan los docentes para desarrollar una serie de tareas. En general, los docentes declaran sentirse seguros tanto para interpretar el currículo y desarrollar evaluaciones acordes con éste.

El gráfico 17 muestra que, más de un 90% de los docentes siente seguridad para interpretar el currículo, siendo los docentes de establecimientos municipales los que, comparativamente, presentan un nivel de seguridad levemente inferior en la realización de esta tarea.

Gráfico 19:
Grado de seguridad para interpretar el currículo

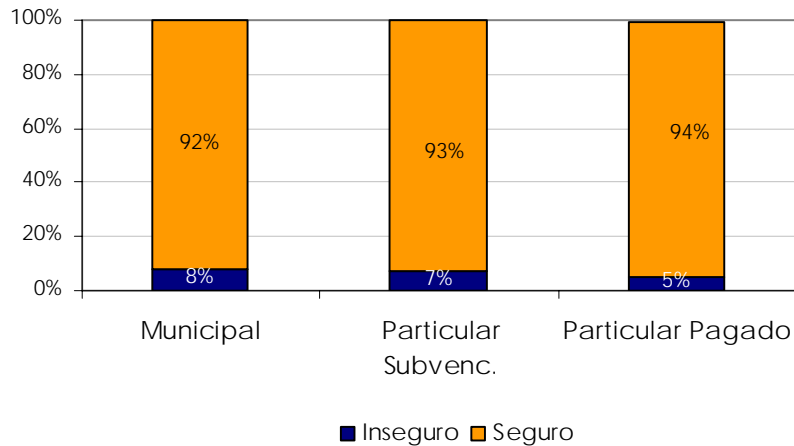


En este contexto, el gráfico 20 muestra el grado de seguridad que los docentes declaran poseer para diseñar evaluaciones apropiadas según currículo y nivel de los alumnos. Nuevamente, más de un 90% de los docentes declara sentirse seguros para la realización de esta tarea y no se observan diferencias significativas entre los docentes de distintas dependencias.

Si el nivel de seguridad que declaran los profesores se refleja en buenos resultados a la hora de ser evaluados, es una cuestión que es necesario investigar adicionalmente.

Gráfico 20:

Grado de seguridad para diseñar evaluaciones apropiadas según currículo y nivel de los alumnos

**Disponibilidad y uso de computadores**

Otro tema interesante de estudiar, guarda relación con el acceso, uso y manejo de computadores y programas computacionales por parte de los docentes.

El cuadro 27 muestra el porcentaje de docentes que utiliza el computador para la realización de su trabajo como profesor, por dependencia, junto con la disponibilidad de computadores en el establecimiento para desempeñar su trabajo. En éste se observa que los docentes de establecimientos municipales son los que en menor proporción utilizan computador para desempeñar su trabajo y, al mismo tiempo, presentan la menor disponibilidad de computadores a su disposición para realizar su labor docente.

De esta manera, se observa que existe una estrecha relación entre el uso del computador para el trabajo docente y la disponibilidad de éste en el establecimiento educacional.

Cuadro 30:

Uso y disponibilidad de computador

Como parte de su trabajo como Profesor, ¿Usa usted directamente computador?			
	Municipal	Particular Subvencionado	Particular Pagado
Si	60%	74%	76%
No	40%	26%	24%
Total	100%	100%	100%

¿Posee usted un computador a su disposición para desempeñar su trabajo docente?			
	Municipal	Particular Subvencionado	Particular Pagado
Si	61%	73%	81%
No	39%	27%	19%
Total	100%	100%	100%

Ahora bien, tan importante como saber si los docentes utilizan el computador para realizar su trabajo como profesor es saber para qué lo usan y con qué frecuencia. El cuadro 28 muestra una serie de tareas y la frecuencia de uso del computador para estas tareas. En éste se observa que si bien un 36% de los docentes utiliza Internet a diario y un 15% de los docentes no lo utiliza nunca. Por otro lado, un 50% no utiliza el computador para desarrollar sus planillas de notas, es decir, un 50% de los docentes sigue registrando y calculando las notas de sus alumnos manualmente. Adicionalmente, se observa que muy pocos docentes utilizan el computador como medio de comunicación con sus colegas o bien con los apoderados.

Cuadro 31:

Frecuencia de uso del PC para una serie de tareas

	Nunca	Algunas veces al año	1 vez al mes	1 vez a la semana	A diario	Total
Frecuencia de uso de Internet	15%	8%	11%	29%	36%	100%
Búsqueda de información de apoyo a la docencia	10%	10%	16%	38%	26%	100%
Preparación de clases	23%	7%	12%	34%	23%	100%
Preparación de material didáctico	22%	8%	14%	34%	22%	100%
Planillas de notas.	50%	13%	21%	11%	6%	100%
Comunicación con otros profesores	64%	8%	8%	12%	8%	100%
Comunicación con padres y apoderados	86%	4%	4%	4%	2%	100%

Nivel de manejo de programas computacionales

Ahora, el cuadro 29 muestra el nivel de manejo que los docentes declaran tener respecto de una serie de programas computacionales. En éste se observa que un 47% de los docentes declara poseer un nivel de manejo alto en Internet, pero un 22% declara poseer un nivel de manejo bajo. Por otro lado, el programa computacional que presenta un mayor nivel de manejo por parte de los docentes es Word, mientras que en el otro extremo se encuentra Excel.

El bajo nivel de manejo que los docentes declaran tener de Excel llama especialmente la atención, ya que se trata de un programa fundamental para manejar de manera eficiente y segura las notas de los alumnos.

Cuadro 32:

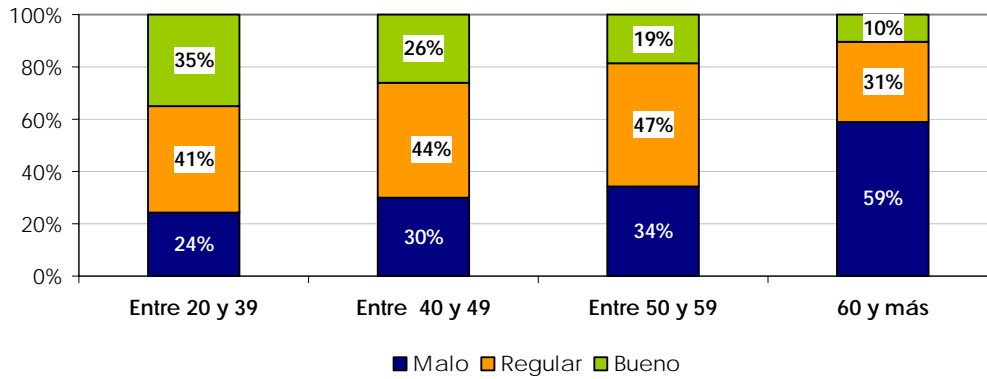
Nivel de manejo de programas computacionales

	Bajo	Regular	Alto	Total
Word	19%	36%	45%	100%
Excel	34%	42%	24%	100%
PowerPoint	35%	36%	29%	100%
Internet	22%	32%	47%	100%

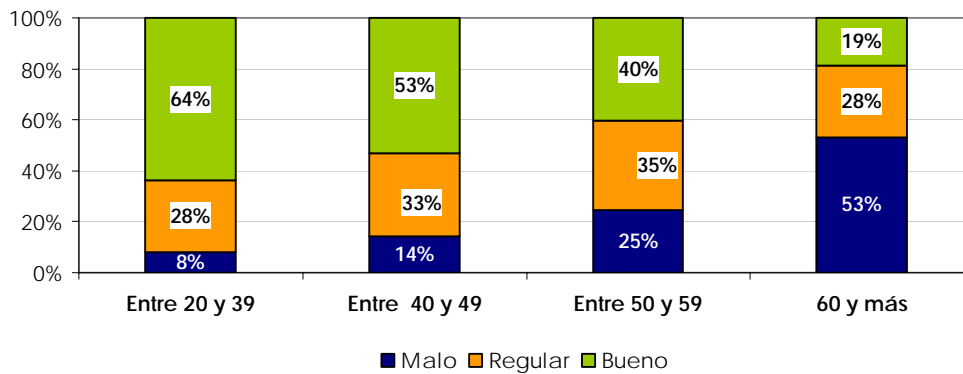
Ahora, ¿quiénes son los docentes que presentan un menor nivel de manejo en los distintos programas computacionales? Los gráficos 21 y 22 muestran el nivel de manejo de Excel e Internet de los docentes, divididos por tramos de edad. En éste se observa un fuerte desequilibrio entre el nivel de manejo de los docentes más jóvenes y los docentes mayores.

El cuadro 21 muestra el nivel de manejo de los docentes en Excel por tramo de edad, específicamente se observa una relación inversamente proporcional entre nivel de manejo de programas computacionales y la edad. Así, mientras más de un 75% de los docentes del menor tramo de edad declara un manejo bueno o regular de Excel, esta cifra es de sólo un 40% para los docentes de mayor edad.

La situación es aún más crítica si analizamos Internet ya que, mientras sólo un 8% de los docentes más jóvenes declara poseer un mal manejo de Internet, esta cifra es de 53% para los docentes de mayor edad.

Gráfico 21: Nivel de Manejo de los docentes en Excel por tramo de edad**Gráfico 22:**

Nivel de Manejo de los docentes en Internet por tramo de edad



Resumiendo, se observa que existe una clara correspondencia entre la disponibilidad de computadores en el establecimiento educacional y el uso de éstos por parte de los docentes para el desarrollo de su labor docente. Adicionalmente, se observa que los motivos por los cuales usan el computador los docentes, guardan relación principalmente con la preparación de clases y búsqueda de material, pero son pocos los que los utilizan para sistematizar las notas de sus alumnos.

Por otro lado, cerca de un 50% de los docentes declara un buen manejo de Internet y de Word, mientras que sólo un 24% declara un buen manejo de Excel. Más aún, si separamos por tramos de edad se observa que los docentes más jóvenes poseen un nivel de manejo considerablemente superior de softwares computacionales que los docentes de mayor edad.

4.8 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral de los docentes es un tema fundamental ya que afecta directamente la calidad de la educación de los estudiantes. Un profesor desmotivado, escasamente es capaz de incentivar y transmitir el conocimiento en sus alumnos. Es por esto que la Encuesta Longitudinal de Docentes considera un módulo especialmente dedicado a este tema.

El módulo de satisfacción laboral incluye preguntas sobre las principales razones para escoger la carrera docente, las razones para permanecer trabajando como profesor, los motivos por los cuales dejaría la docencia, entre otros aspectos. A continuación se presentan los principales resultados que se desprenden de este módulo.

El cuadro 30 muestra la distribución de los docentes a la pregunta respecto de las razones por las cuales eligió la docencia. En éste se observa que las razones por las cuales los docentes eligen ser docentes son porque les gusta enseñar, porque consideran que la educación es lo más importante y porque les gustaba la asignatura que enseñan. La opción que señala que eligió la carrera porque el trabajo es estable también presenta un alto nivel de acuerdo entre los docentes.

Por otro lado, las opciones que guardan la relación con que la carrera es corta o con la tradición familiar presentan bajos niveles de acuerdo entre los docentes.

Cuadro 33:

Razones por las cuales eligió la docencia.

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Me gusta enseñar a niños y jóvenes	2%	2%	3%	35%	57%	100%
No habían muchos obstáculos para estudiar la carrera	15%	37%	11%	27%	10%	100%
Porque el trabajo es estable	10%	31%	15%	34%	10%	100%
Siento que la educación es lo más importante	2%	3%	4%	35%	56%	100%
Porque me gustaba la asignatura que hoy enseño	2%	4%	7%	34%	53%	100%
Porque es una carrera corta	22%	52%	12%	12%	3%	100%
Por tradición familiar	33%	48%	7%	9%	4%	100%

Ante la pregunta: Si pudiera volver a elegir carrera, ¿Cambiaría su decisión?, un 76 % de los docentes asegura que no cambiaría de decisión, mientras que un 23% sí lo haría, es decir, estudiaría otra carrera fuera del ámbito de la educación.

Cuadro 34:

Si pudiera volver a elegir carrera, ¿Cambiaría su decisión?

	%
No está seguro	0.7%
Sí	23.2%
No	76.1%
Total	100%

El cuadro 32 muestra las respuestas de los docentes ante la pregunta: ¿Le agradaría que alguno de sus hijos fuera docente? En especial, llama la atención el alto porcentaje de docentes que no le agradaría que alguno de sus hijos fuera docente. Esto puede ser simplemente una tendencia de los padres a esperar o desear algo mejor para los hijos que lo que ellos fueron o tuvieron. Sin embargo, también puede ser una señal de descontento de los docentes con su trabajo.

Cuadro 35:

¿Le agradaría que alguno de sus hijos fuera docente?

	%
No está seguro	0.7%
Sí	48.5%
No	37.6%
No tiene hijos	13.2%
Total	100%

También se le preguntó a los docentes las principales razones por las cuales siguen trabajando como profesores. El cuadro 33 muestra los resultados de esta pregunta, en éste se observa que los principales motivos por los cuales los docentes permanecen trabajando en el área de educación guardan estrecha relación con las principales razones que ellos adjudican al hecho de haber elegido la docencia, es decir, porque les gusta trabajar con niños, les gusta lo que enseñan y porque atribuyen un valor fundamental a la educación.

Dentro de las razones con menos aceptación entre los docentes se encuentran: la falta de mejores fuentes de trabajo, las condiciones de jubilación que ofrece la profesión docente y la falta de valor para experimentar en algo distinto.

Llama la atención que sólo un 16% de los docentes considera que esta es una profesión que brinda muchas oportunidades de desarrollo

Cuadro 36:

Razones por las cuales continúa trabajando en el área de educación

	%
Porque me gusta trabajar con niños y personas jóvenes	86%
Por el valor y la importancia de la educación para la sociedad	60%
Por la estabilidad laboral que me ofrece la docencia como profesión	29%
Porque las condiciones de jubilación me ofrecen una vejez segura	3%
Porque puedo disfrutar de vacaciones largas	10%
Porque me gusta lo que enseño	63%
Por la falta de mejores fuentes de trabajo	3%
Por las oportunidades de desarrollo que esta profesión me brinda	16%
Porque me permite atender a la familia y trabajar a la vez	13%
Porque no me arriesgo a experimentar en un trabajo distinto	3%
Otra razón	4%

Ahora, tanto como preguntar los motivos por los cuales permanecen en la docencia, resulta interesante la pregunta respecto de los motivos por los cuales la dejaría. En el cuadro 34 se observa que dentro de los motivos más frecuentes por los que los profesores dejarían la docencia se encuentran los salarios bajos en comparación a otros trabajos, el bajo reconocimiento de la docencia en la sociedad y los problemas familiares. Se observa que sólo un 29% de los docentes declara que no dejaría la docencia por ningún motivo.

Destaca el hecho que, a pesar de que muy pocos docentes están de acuerdo con que la docencia les brinde oportunidades de desarrollo, sólo un 4% estaría dispuesto a dejar la docencia por este motivo.

Cuadro 37:

Motivos por los cuales dejaría la docencia

	%
El trabajo es excesivo	13%
Me brinda pocas oportunidades de desarrollo	4%
Bajo reconocimiento a la docencia en la sociedad	27%
Los salarios son bajos en relación a otros trabajos	29%
Falta de medios pedagógicos para cumplir mi labor como docente	5%
El docente está sometido a situaciones de violencia en clases	10%
Porque el clima laboral es adverso	8%
Por aspectos o razones familiares	22%
No dejaría la docencia por ningún motivo	29%
Otra razón	15%

4.9 Programas e Incentivos.

Durante la década de los 80, en Chile se hicieron esfuerzos importantes por aumentar la cobertura, llegando a más de un 90% en enseñanza básica. Con esta meta cumplida, el desafío para la década de los 90 consistió en mejorar la calidad de la educación ya que se observaba el siguiente escenario:

- A finales de los 80 se había generado una fuerte caída en el gasto público en educación, lo que unido a un aumento de la matrícula mantenía al sistema escolar funcionando en condiciones precarias.
- Los resultados arrojados por el Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE), mostraban que los niveles de aprendizaje alcanzados en el sistema eran un 45% de los objetivos mínimos.
- Los salarios de los docentes se habían reducido en aproximadamente un tercio en términos reales. Este hecho generó un profundo ambiente de descontento entre los profesores, generándose además una fuerte caída en la matrícula universitaria en carreras del área de educación.

En este contexto, el Ministerio de Educación desarrolló la Reforma Educacional, compuesta, entre otros, por una serie de programas orientados a solucionar estos problemas y mejorar la calidad de la educación.

Específicamente en el ámbito docente, el Ministerio de Educación ha desarrollado dos programas orientados a medir el desempeño de los profesores, estos son la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP) y la Evaluación Docente.

La Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP), es un Programa del Ministerio de Educación, al cual los docentes pueden postular voluntariamente, cuyo objetivo es lograr el fortalecimiento de la calidad de la educación a través del reconocimiento del mérito profesional de los docentes de aula. Sólo pueden participar en él los profesores de establecimientos municipales y particulares subvencionados. Los profesores que logran acreditarse como profesores de excelencia reciben una asignación especial dentro de sus remuneraciones.

La Evaluación de Desempeño Profesional Docente, es un sistema de evaluación de docentes que se desempeñan como profesores de aula en establecimientos municipales, de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo. A diferencia de AEP es de carácter obligatorio.

La Encuesta Longitudinal de Docentes incorpora en el módulo de programas e incentivos preguntas específicas respecto de estos dos programas. En especial llama la atención las respuestas ante la pregunta si los docentes conocen estos programas del Ministerio de Educación.

En el cuadro 35 se observa que un 33% de los docentes de establecimientos municipales y un 39% de los docentes de establecimientos particulares subvencionados no conoce el programa AEP, es decir, aproximadamente un 35% del universo al cual va dirigido este programa no tiene conocimiento de éste. Más aún, destaca el hecho que un 18% de los docentes de establecimientos municipales no conozca el programa de Evaluación Docente, ya que, como se explicó anteriormente, éste es obligatorio para todos los docentes de este sector.

Cuadro 38:

¿Conoce el programa AEP/Evaluación Docente?

	AEP			Evaluación Docente		
	Sí	No	Total	Sí	No	Total
Municipal	67%	33%	100%	82%	18%	100%
Particular Subvencionado	61%	39%	100%	65%	35%	100%
Particular Pagado	28%	72%	100%	53%	47%	100%

Adicionalmente, la Encuesta Longitudinal de Docentes contiene preguntas respecto de otros programas pertenecientes a la Reforma Educacional, éstos son:

Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño (SNED): Destinado a fortalecer la profesión docente. Reconoce, a través de una subvención por desempeño de excelencia, a los profesionales de los establecimientos de mejor desempeño, medido éste principalmente por el rendimiento en el SIMCE.

Escuelas P900: es un mecanismo de discriminación positiva, que atiende de manera diferenciada a los niños en condiciones más desfavorables para aprender, destinando recursos especiales a las escuelas con peores resultados.

Programa Mejoramiento Educativo (PME): Plataforma para que los establecimientos, realicen en sus propias realidades, procesos de reflexión y acción participativa en torno a la innovación y transformación de sus prácticas pedagógicas con el objetivo de mejorar los aprendizajes de los alumnos.

Jornada escolar completa: Es un componente de la Reforma Educacional, a través del cual se extiende la jornada de trabajo escolar de los alumnos de enseñanza básica y media, pasando de un día de trabajo escolar organizado en media jornada a uno de jornada completa. La premisa es que el mayor tiempo escolar de alumnos, profesores y directivos crea condiciones que potencian los procesos pedagógicos que involucra la Reforma Educacional, prioritariamente en sectores de pobreza.

Programa Liceo Para Todos: Programa que contribuye a que los jóvenes permanezcan en la enseñanza media, alcanzando los doce años de escolaridad y accediendo a una oferta educativa de calidad. Se desarrolla en los establecimientos que concentran mayores dificultades educativas y sociales

Escuelas Montegrande: un conjunto de 51 liceos que concursaron con proyectos educativos innovadores, la responsabilidad de “mostrar caminos” y alternativas para la educación Media. Una vez demostrado que estas experiencias tienen los resultados de aprendizajes esperados, podrán ser asumidas y replicadas por otros establecimientos con realidades similares.

Programa Enlaces: programa que apunta a mejorar la calidad de su enseñanza mediante el uso de tecnología computacional de última generación.

Finalmente, el cuadro 37 muestra la evaluación realizada por los docentes respecto de cada uno de estos programas, en éste se observa que los programas menos conocidos o sobre los cuales los docentes tienen menos opinión son el programa Liceo para Todos y las Escuelas Montegrande.

Por otro lado, los programas peor evaluados por los docentes son la Jornada Escolar Completa y la Evaluación Docente, mientras que el programa Enlaces y SNED obtienen una muy buena evaluación por parte de los docentes.

Cuadro 39:

Evaluación programas de la Reforma Educacional

	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	No Tiene Opinión	Total
P900	1%	1%	11%	26%	23%	39%	100%
PME	0%	1%	11%	35%	30%	22%	100%
Liceos Montegrande	0%	1%	4%	12%	11%	72%	100%
JEC	5%	11%	27%	28%	16%	13%	100%
Enlaces	0%	2%	9%	34%	43%	12%	100%
Liceo para Todos	1%	3%	7%	17%	13%	59%	100%
AEP	1%	3%	10%	28%	23%	34%	100%
Evaluación Docente	4%	10%	15%	28%	19%	24%	100%
SNED	1%	3%	10%	30%	30%	26%	100%

5. Referencias

1. Baltagi, B. (2001), "*Econometric Analysis of Panel Data*".
2. Bravo, D. y J. Ruiz-Tagle (1999), "*Análisis del Mercado de servicios de docencia de educación general t proyección a 10 años*". Informe final, marzo. Departamento de Economía, Universidad de Chile. Elaborado para el Ministerio de Educación.
3. Bravo, D., J. Berhman, O. Mitchell y P. Todd, (2004), "Encuesta de Protección Social 2004: Presentación General y Principales Resultados". Centro de Microdatos, Departamento de Economía, Universidad de Chile y Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
4. Departamento de Salud Pública, Pontificia Universidad Católica de Chile (2000), "*Estudio de Salud Laboral de los Profesores en Chile*".
5. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2003). Ministerio de Planificación Nacional.
6. Encuesta de Protección Social 2002. Centro de Microdatos, Departamento de Economía, Universidad de Chile y Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
7. Hsiao, C. (2003) "*Analysis of Panel Data*".
8. Mizala, A. y P. Romaguera (2000), "*Los maestros en América Latina: Carreras e Incentivos*", julio.
9. Mizala, A. y P. Romaguera (2004), "*Teaches' salary structure and incentives in Chile*", julio.
10. Montt, P., C. E. Beca, C. Sotomayor, J.E. García-Huidobro y H. Walter (2006), "Docentes para el nuevo siglo".
11. Montt, P. G. Elaqua, P. Pacheco, P. González y D. Raczynski (2006), "*Hacia un sistema escolar descentralizado, sólido y fuerte*".
12. OECD, (2004), "Reviews of national policies for education".
13. Robalino, M. (2000), "*Las condiciones de trabajo y salud docente: aportes alcances y límites del estudio*".
14. UNESCO (2002), "*Condiciones de Trabajo y Salud decente: Estudio de Casos en Argentina, Chile, Ecuador, Perú, México y Uruguay*".

Anexo: Cuestionario de la Encuesta Longitudinal de Docentes 2005

MODULO A: CARACTERIZACION DEL HOGAR

Todas estas preguntas la contesta el docente respecto de cada una de las personas que componen su hogar.

	A1.Nombre	A2.¿Cuál es su relación de parentesco con el jefe de hogar? 1. Jefe(a) del Hogar 2. Cónyuge /Pareja 3. Hijo(a) o hijastro(a) 4. Padre o Madre 5. Suegro(a) 6. Yerno o Nuera 7. Nieto(a) 8. Hermano(a) 9. Cuñado(a) 10. Otro Familiar 11. No Familiar 12. Servicio Doméstico Puertas Adentro	A3.Género 1. Hombre 2. Mujer A4.Edad (en años cumplidos)		A5.¿Cuál es su estado civil actual? 1. Casado(a) 2. Conviviente 3. Anulado(a) 4. Separado(a) de unión legal 5. Separado(a) de unión de hecho 6. Viudo(a) 7. Soltero(a) 8. Divorciado(a)	A6.¿Estudia actualmente en algún establecimiento educacional, universidad, jardín infantil u otro programa preescolar no convencional? 1. Sí 2. No → Pase a A9	A7.Indique el nombre del establecimiento educacional, universidad, sala cuna, jardín infantil en el cual estudia actualmente. A8. ¿Cuál es la dependencia administrativa del establecimiento? 1. <i>Municipal</i> 2. <i>Particular Subvencionada</i> 3. <i>Corporación de Administración Delegada</i> 4. <i>Particular no subvencionado</i> 5. <i>Jardín infantil privado</i> 6. <i>JUNJI</i> 7. <i>INTEGRA</i> 8. <i>Jardín infantil o sala cuna del trabajo de la madre o del padre</i> Educación superior 9. <i>Universidades del Consejo Rectores</i> 10. <i>Universidad Privada</i> 11. <i>Instituto Profesional</i> 12. <i>Centro de Formación Técnica</i> 13. <i>No sabe</i>		A8
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7		A8
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									

A9. Indique curso y Tipo de estudio actual (para los que están estudiando) o el último curso o nivel aprobado (para los que no están estudiando). Tipos de estudio: 1. Educación Preescolar o Educación Parvularia 2. Preparatoria (Sistema Antiguo) 3. Educación Básica 4. Educación Diferencial 5. Humanidades (Sistema Antiguo) 6. Educación Media Humanístico-Científica 7. Técnica, Comercial, Industrial, normalista (Sistema Antiguo) 8. Educación Media Técnica Profesional 9. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 10. Centro de Formación Técnica completa (con título) 11. Instituto Profesional incompleta (sin título) 12. Instituto Profesional completa (con título) 13. Educación Universitaria incompleta (sin título) 14. Educación Universitaria completa (con título) 15. Universitaria de Postgrado 16. Ninguno → Pase a A12 99. No sabe → Pase a A12		A10. ¿Asiste o asistió a un establecimiento educacional en el cual el entrevistado trabaja o trabajaba? 1. Sí 2. No	Universo: todos aquellos que contestaron entre 9 – 15 en A9 A11. ¿Estudia o estudió alguna carrera en el área de educación? 1. Sí 2. No	Sólo a 12 años y más A12. ¿Realiza algún trabajo remunerado? 1. Sí 2. No → Pase a A14 A13. ¿Cuál es el ingreso promedio líquido mensual por esta ocupación?	Sólo a 12 años y más (Excepto menores con pensión de orfandad) A14. ¿Recibe alguna jubilación o pensión? 1. Jubilación 2. Pensión de invalidez 3. Pensión de viudez (Montepío) 4. Pensión de orfandad 5. Otro tipo de pensión 6. No → Pase a A16 A15. Indique el monto	A16. Recibe alguno de los siguientes subsidios por parte del estado: 1. Pensión asistencial (PASIS) 2. Subsidio familiar (SUF) 3. Subsidio de Cesantía 4. SAP Subsidio de Agua Potable 5. Aporte Solidario 6. Otro subsidio del Estado 7. No recibió este tipo de ingresos → Pase a B1 A17. Indique el monto de cada uno de los subsidios recibidos				
	A9 Curso	A9 Tipo	A10	A11	A12	A13	A14	A15 Monto	A16	A17 Monto
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										

MODULO B: ANTECEDENTES FAMILIARES

Todas estas preguntas deben ser contestadas respecto a la madre (tutora) y padre (tutor) del Docente entrevistado

Consulte primero por su relación con la figura materna (B1 a B8) y luego por su relación con la figura paterna (B1 a B8)		A. Madre o Tutora		B. Padre o Tutor	
B1. ¿Usted se crió con su madre (padre) biológica(o)? 1. Sí →pase a pregunta B3 2. No					
B2. Con respecto a su tutora (tutor), indique la relación que tiene (o tenía) esa persona con usted. 1. Madre (Padre) Adoptiva (o) 2. Esposa (o) del padre (de la madre) 3. Conviviente del padre (de la madre) 4. Hermana (o) 5. Tía (o) 6. Abuela (o) 7. Cuñada (o) 8. Otra (o) . Especifique 9. No tiene ni tuvo → Madre pase a pregunta B1.B (Padre pase a pregunta B7)					
B3. Indique el último curso y Nivel de estudio aprobado por su madre o tutora (padre o tutor) Nivel de estudios 1. Educación Preescolar o Educación Parvularia 2. Preparatoria (Sistema Antiguo) 3. Educación Básica 4. Educación Diferencial 5. Humanidades (Sistema Antiguo) 6. Educación Media Humanístico-Científica 7. Técnica, Comercial, Industrial o Normalista (Sistema Antiguo) 8. Educación Media Técnica Profesional 9. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 10. Centro de Formación Técnica completa (con título) 11. Instituto Profesional incompleta (sin título) 12. Instituto Profesional completa (con título) 13. Educación Universitaria incompleta (sin título) 14. Educación Universitaria completa (con título) 15. Universitaria de Postgrado 16. Ninguna 99. No sabe		Nivel educacional Madre(tutora)		Nivel educacional Padre(tutor)	
		curso	nivel	curso	nivel
B4. ¿Su madre o tutora (padre o tutor) trabajaba durante la mayor parte de su infancia? 1. Sí 2. No 9. No sabe, No se acuerda					
B5. ¿Su madre o tutora (padre o tutor) trabajaba durante la mayor parte de su juventud? 1. Sí 2. No 9. No sabe , No se acuerda	Si (B4=2 ó 9) y (B5=2 ó 9) → pase a B7				
B6. ¿Su madre o tutora (padre o tutor) se desempeñaba como profesor? 1. Si, Profesor de Párvulos 2. Sí, Profesor de Básica 3. Sí, Profesor de Enseñanza Media 4. Sí, Profesor Universitario 5. No era Profesor					
B7. ¿Cómo calificaría usted la situación económica del hogar donde creció? 1. Muy mala 2. Mala 3. Buena 4. Muy buena		B8. En comparación con la situación definida anteriormente, usted definiría su situación actual como: 1. Mucho peor 2. Peor 3. Igual 4. Mejor 5. Mucho mejor			

MODULO C: FORMACIÓN INICIAL

Educación Básica o preparatoria

En relación al establecimiento en que estudió la mayor parte de su educación básica o preparatoria

C1. ¿En qué región quedaba este establecimiento?

C2. ¿En qué comuna quedaba este establecimiento?

C3. ¿En qué tipo de zona quedaba este establecimiento?
1. Urbana
2. Rural

C4. ¿Cuál era el tipo de dependencia del establecimiento?
1. Municipal, Pública o fiscal
2. Particular subvencionada
3. Corporación de administración delegada
4. Particular pagada o Privada
5. Otra

Educación Media- Humanidades

En relación al establecimiento en que estudió la mayor parte de su educación media o humanidades

C5. ¿En qué establecimiento estudió?

C6. ¿En qué región quedaba este establecimiento?

C7. ¿En qué comuna quedaba este establecimiento?

C8. ¿En qué tipo de zona quedaba este establecimiento?
1. Urbana
2. Rural

C9. ¿Cuál era el tipo de dependencia del establecimiento?
1. Municipal, Pública o fiscal
2. Particular subvencionada
3. Corporación de administración delegada
4. Particular pagada o privada
5. Otra

C1	C2	C3	C4	C5 Nombre del establecimiento	C6	C7	C8	C9

Educación Media- Humanidades

C10. Específicamente, a qué tipo de enseñanza secundaria asistió la mayor parte del tiempo?
1. Humanidades (sistema antiguo)
2. Media Humanístico - Científica
3. Técnica comercial (sistema antiguo)
4. Normalista (sistema antiguo)
5. Técnica Industrial (sistema antiguo)
6. Media Técnico –profesional
7. Otra

C11. ¿Se graduó usted como Normalista, en una escuela normal?
1. Sí
2. No

C12. ¿Usted repitió alguna vez durante la enseñanza media?
1. Sí
2. No →pase a C14

C13. ¿Cuántas veces repitió?
1. 1 vez
2. 2 veces
3. 3 o más veces

C14. ¿Cuál fue su promedio de notas en la enseñanza media o humanidades?

C15. ¿Rindió la PSU, PAA o Bachillerato? (Respuesta Múltiple)
1. Sí, PSU
2. Sí, PAA
3. Sí, Bachillerato
4. No →pase a → pase a C17

C16. ¿Cuál fue su puntaje en el Bachillerato / PSU /PAA, la última vez que rindió cada una de ellas?

C10	C11	C12	C13	C14	C15.a	C16.a	C15.b	C16.b

Todos

C17. ¿De las siguientes carreras, cuáles quería estudiar en cuarto medio / sexto humanidades? Anote las 3 primeras en orden de prioridades

1. Derecho 2. Arquitectura 3. Bioquímica 4. Odontología 5. Agronomía 6. Ingeniería Civil 7. Ingeniería Comercial 8. Ingeniería Forestal 9. Medicina	10. Medicina Veterinaria 11. Psicología 12. Química y Farmacia 13. Periodismo 14. Educación Parvularia 15. Educación Diferencial 16. Educación Básica 17. Educación Media 18. Otra
---	--

1ª	2ª	3ª
----	----	----

C18. ¿Tiene usted estudios superiores, ya sea en centro de formación técnica, instituto profesional o universidad? (Respuesta múltiple) 1. Estudios superiores en educación 2. Estudios superiores en otra área → pase a C20 3. No tiene estudios superiores →pase a D1		Sólo aquellos que contestan 1 en C18 y C15=1, 2 ó 3 C19. ¿Una vez que recibió los resultados de la PSU / PAA / Bachillerato, qué prioridad tuvo la carrera de pedagogía? Considere la última vez 1. Primera 2. Segunda 3. Tercera 4. Cuarta 5. Otra		Sólo aquellos que contestan 1 o 2 en C18 C20. Usted tiene título en educación superior en: 1. Título en educación 2. Título en otra área → pase a C23 3. No tiene Título		Todos aquellos que responden 1 en C18 C21. ¿Qué tipo de estudios posee / Título en Educación? (Respuesta múltiple) 1. Educación de párvulos 2. Educación diferencial 3. Educación general básica 4. Educación media			
C18.a	C18.b	C19		C20		C21.a	C21.b	C21.c	C21.d

Todos aquellos que responden 3 en C21, son de Educación general básica C22.a ¿A qué mención o especialidad corresponde / correspondería sus estudios / título? (Respuesta múltiple) 1. Castellano / Lenguaje / Comunicación 2. Matemática 3. Ciencias Naturales 4. Historia 5. Geografía 6. Educación Física 7. Educación Musical		8. Artes Plásticas 9. Educación Técnico Manual 10. Inglés 11. Francés 12. Otro idioma Extranjero 13. Religión 14. General Básica (generalista) 15. Otra		Todos aquellos que responden 4 en C21, son de Educación media C22.b ¿A qué mención o especialidad corresponde/ correspondería sus estudios / título? (Respuesta múltiple) 1. Castellano / Lenguaje /Comunicación 2. Matemática 3. Física 4. Química 5. Biología 6. Ciencias Naturales 7. Filosofía 8. Historia 9. Geografía 10. Educación Cívica 11. Educación Física / Deporte y recreación 12. Educación Musical 13. Artes Plásticas 14. Educación Tecnológica 15. T. Profesional mención Informática 16. T. Profesional mención Contabilidad 17. Computación 18. Inglés 19. Francés 20. Otro idioma Extranjero 21. Religión /Educación moral 22. Otra					

Todas las personas que tienen estudios en educación superior, en educación u otra área.

C23. ¿Cuántas carreras en educación superior ha estudiado? Por favor, indique para 3 carreras estudiadas, partiendo por las carreras en el área de educación		C24. Nombre de la carrera C25. Año inicio. A 4 dígitos C26. Año término. A 4 dígitos C27. ¿Se tituló de esta carrera? 1. Sí 2. No → pase a C29 C28. ¿En qué año se Tituló? Anote año a 4 dígitos C29. Institución C30. Región	C31. ¿Cómo financió esta carrera? (Múltiple) 1. Fondos propios 2. Fondos otorgados por familiares 3. Crédito Universitario 4. Fondo solidario 5. Arancel diferenciado 6. Crédito CORFO 7. Beca estatal 8. Beca privada 9. Gratuita 10. Otro tipo de crédito	C32. ¿Esta carrera exigía rendir Bachillerato, PAA o PSU? 1. Sí 2. No C33. Estudió esta carrera, después de finalizar sus estudios de educación media /humanidades: 1. Inmediatamente después 2. Entre 1-3 años después 3. Más de 3 años después	C34. Cual fue la Modalidad de la carrera que estudió: 1. Presencial → pase a C35 2. A distancia → pase a C36 3. Semi-presencial →contesta C35 y C36 C35. ¿Qué tipo de jornada tenía la carrera que usted estudió?: 1. Diurna 2. Vespertina 3. Clases algunos días a la semana o del mes C36. La carrera semi-presencial o a distancia que usted estudió fue a través de: 1. Correo postal 2. Plataforma de Internet 3. Otro ¿cuál? _____										
	C24. Nombre de la carrera	C25	C26	C27	C28	C29 Institución	C30	31a	31b	31c	C32	C33	C34	C35	C36

MODULO D: PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACION

I. Perfeccionamientos: Se entiende por perfeccionamientos todos aquellos cursos realizados en el área de educación (se incluyen los diplomas o diplomados)

D1. ¿Ha participado en algún curso de Perfeccionamiento, en educación o en áreas directamente relacionadas , desde 2000, ya sea otorgado por el ministerio de educación o privado? 1. Sí 2. No →pase a D10		D2. Desde 2000, ¿Cuántos cursos de perfeccionamiento ha realizado?		

Por favor refiérase a las siguientes preguntas respecto de los 5 principales perfeccionamientos realizados desde 2000. Como principales, considere aquellos que más le han ayudado a la realización de su labor en el establecimiento educativo en que se desempeña.

	D3. A cuál / cuales ámbitos temáticos corresponde este perfeccionamiento 1. Metodológico 2. Curricular 3. De gestión 4. Conocimiento Disciplinar 5. Evaluación 6. Desarrollo Personal 7. Otro	D4. Institución u organismo que lo impartió 1. Universidad 2. Instituto Profesional 3. Centro de Formación Técnica 4. Organismo capacitador 5. Organización sin fines de lucro 6. Municipalidad 7. CPEIP - Mineduc 8. Otra institución.	D5. Duración (Horas)	D6. Año de participación	D7. De 1 a 7, ¿Cómo calificaría el aporte de este perfeccionamiento al desarrollo de su labor docente?	D8. ¿Este perfeccionamiento derivó en un aumento de sus asignaciones o en un aumento de sueldo? 1. Sí 2. No 3. No sabe	D9. ¿Cómo lo financió? (Respuesta Múltiple) 1. Usted mismo 2. Empleador - Sostenedor 3. Gobierno (MINEDUC, u otro) 4. SENCE 5. Municipalidad 6. No se pagaba 7. Otro Puede haber combinaciones de financiamiento				
	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9.1	D9.2	D9.3	D9.4	D9.5
Perf1											
Perf2											
Perf3											
Perf4											
Perf5											

II. Pasantías al Extranjero o Becas del Exterior

D10. ¿Ha participado usted en el programa "Pasantías al Extranjero o Becas al Exterior", del Ministerio de Educación? 1. Sí 2. No →pase a D14	D11. Año en que realizó la Pasantía al Extranjero	D12. ¿En qué país fue la Pasantía?	D13. ¿En qué Universidad fue la Pasantía?
D10	D11	D12	D13

III. Pasantías: Toda pasantía implica un traslado físico, donde el eje está puesto en la observación, participación y realización de clases de aula

D14. ¿En los últimos 5 años ha realizado alguna pasantía? 1. Sí 2. No →pase a D23	
--	--

D15. ¿Cuántas Pasantías ha realizado?	
--	--

Respecto a las 2 principales pasantías que ha realizado los últimos 5 años por favor indique							
	D16. Año en que la realizó	D17. Duración de la pasantía (Horas)	D18. Comuna establecimiento de origen	D19. Dependencia Establecimiento origen 1. Municipal o Pública 2. Particular subvencionado 3. Corp. de Administración Delegada 4. Particular pagada 5. Otra	D20. Comuna establecimiento destino	D21. Dependencia Establecimiento destino 1. Municipal o Pública 2. Particular subvencionado 3. Corp. de Administración Delegada 4. Particular pagada 5. Otra	D22. ¿Qué institución financió la pasantía? 1. Usted mismo 2. Empleador - Sostenedor 3. Gobierno (MINEDUC u otro) 4. No se pagaba 5. Municipalidad 6. Otro
	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22
Pas1							
Pas2							

IV. Capacitaciones: Se entiende por capacitación, todo aquel curso realizado en un área no educativa.

D23. ¿Ha participado en alguna capacitación en un **área no educativa**, pero que contribuya a su labor docente?

1. Sí
2. No →pase a D30

--

D24. ¿En cuántas?

--	--

Seleccione las 3 capacitaciones recibidas, a su juicio, más importantes y por favor indique

	D25. ¿A cuál de las siguientes áreas temáticas corresponde la capacitación realizada? 1. Computación 2. Desarrollo Personal 3. Religión - Espiritualidad 4. Salud 5. Prevención de riesgos 6. Prevención de embarazo/drogadicción/alcoholismo 7. Otra	D26. Institución u organismo que la impartió 1. Universidad 2. Instituto Profesional 3. Centro de Formación Técnica 4. Organismo capacitador 5. Organización sin fines de lucro 6. Municipalidad 7. CPEIP - Mineduc 8. Otra institución.	D27. Duración (Horas)	D28. Año de participación	D29. ¿Cómo lo financió? (Respuesta Múltiple) 1. Usted mismo 2. Empleador - Sostenedor 3. Gobierno (Mineduc, u otro) 4. No se pagaba 5. SENCE 6. Municipalidad 7. Otro Puede haber combinaciones de financiamiento
	D25	D26	D27	D28	D29
Cap1					
Cap2					
Cap3					

V. Postítulo/ Magíster / Doctorado

D30. ¿Ha recibido perfeccionamiento con una duración de al menos 1 año académico?

1. Sí
2. No →pase a Módulo E

D31. ¿Cuál de los siguientes perfeccionamientos de más de un año de duración ha llevado a cabo?

- Postítulo
- Magíster
- Doctorado

D32. ¿Cuántos Postítulo / Magíster / Doctorado ha realizado?

--	--

Responda las siguientes preguntas para los 2 principales Postítulos Magíster o Doctorado que ha realizado

	<p>D33. Nombre del título o grado</p> <p>D34. Duración en años</p> <p>D35. Año de inicio</p> <p>D36. Año de titulación o retiro o actual</p> <p>D37. ¿Se tituló?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sí 2. No 	<p>D38. Institución que otorgó el título o grado.</p> <p>D39. ¿Cómo lo financió?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Usted mismo 2. Empleador 3. Beca privada 4. Beca estatal 5. Otro 	<p>D40. Cual fue la Modalidad del Magíster/ Postítulo o Doctorado que estudió:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presencial → pase a D41 2. A distancia → pase a D42 3. Semi - presencial (contesta D41 y D42) 	<p>D41. ¿Qué tipo de jornada tenía?:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diurna 2. Vespertina 3. Clases algunos días de la semana <p>D42. El Magíster, Postítulo o Doctorado semi-presencial o a distancia que usted estudió fue a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Correo postal 2. Plataforma de Internet 3. Otro ¿cuál? _____ 						
	D33 Nombre del Título o grado	D34	D35	D36	D37	D38 Institución	D39	D40	D41	D42
Postítulo										
Magíster o Master										
Doctorado										

MODULO E: SALUD

E1. En general, usted diría que su salud es 1. Muy mala 2. Mala 3. Regular 4. Buena 5. Muy Buena 6. Excelente	Año	E2. ¿Presentó licencias médicas ese año? 1. Sí 2. No → pase Módulo F	E3. ¿Cuántas? Debe responder E4 y E5, para cada una de las licencias que tuvo cada uno de los años. Registre hasta 5 licencias por año	E4. ¿Cuál fue el motivo de la licencia? Mostrar Tarjeta 1. Embarazo 2. Enfermedades siquiátricas 3. Stress, Agotamiento 4. Depresión 5. Otras alteraciones de la salud mental 6. Tendinitis 7. Alteraciones al aparato fonatorio (cuerdas vocales) 8. Enfermedades del aparato respiratorio 9. Enfermedades del aparato osteomuscular 10. Enfermedades del aparato digestivo 11. Traumatismos o envenenamientos 12. Enfermedades del aparato genito urinario 13. Enfermedad de los hijos 14. Otros					E5. ¿Cuál fue la duración (en días) de esta licencia?				
					E4.1	E5.1	E4.2	E5.2	E4.3	E5.3	E4.4	E5.4	E4.5
	2002												
	2003												
	2004												

MODULO F: HISTORIA LABORAL

Las siguientes preguntas se refieren a la carrera docente del profesor a partir del 2000

F1. ¿Trabajó en algún establecimiento educacional este año? 1. Sí 2. No → Pase a F3 F2. ¿En cuantos? → Pase a F7	F3. ¿Por qué no trabajó como docente ese año? 1. Estaba estudiando 2. Estaba buscando trabajo 3. Trabajó en otro tipo de ocupación → Pase a F4 4. Enfermedad 5. Responsabilidades personales 6. Cuidado de los niños 7. Embarazo 8. Quehaceres del hogar 9. No le interesaba trabajar 10. Jubiló 11. Otro → Pase a F13	Si contestó 3, en F3 : F4. ¿Cuál era su ocupación u oficio? F5. ¿Qué actividad realiza la institución empresa o negocio para la cual trabajaba? F6. ¿Cuánto era su ingreso líquido promedio mensual por este trabajo? → Pase a F12	F7. Además de su trabajo en un establecimiento educacional, entre marzo y diciembre, ¿tuvo algún otro tipo de trabajo remunerado? 1. Sí 2. No → Pase a F10 F8. ¿Era este trabajo en el área de educación? (Ej. Clases, particulares, clases Pre U, etc.) 1. Sí 2. No F9. ¿Cuál era su ingreso líquido promedio mensual por este trabajo?	F10. Tuvo algún trabajo remunerado, distinto de su labor docente, durante los meses de Enero y / o Febrero 1. Sí 2. No → Pase a F12 F11. ¿Cuánto fue su ingreso promedio mensual líquido por este trabajo?	F12. ¿Se encontraba cotizando en algún sistema previsional ese año? 1. Sí, AFP 2. Sí, INP 3. Sí, caja de previsión 4. No cotizó 9. No sabe	F13. ¿A qué sistema previsional de salud pertenecía ese año? 1. Fonasa 2. Isapre 3. Otro 4. Ninguno							
Año	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13
2000													
2001													
2002													
2003													
2004													
2005													

Para cada uno de los establecimientos que trabajó durante el periodo 2003-2005, describa primero aquel en que se desempeña un mayor número de horas semanales (establecimiento principal)

UNIVERSO: Todos aquellos que dicen trabajar en algún establecimiento educacional cada uno de los años (F1)

<p>F14. Nombre del establecimiento</p> <p>F15. ¿En qué región se ubica el establecimiento?</p> <p>F16. ¿En qué comuna se ubica el establecimiento?</p> <p>F17. ¿Cuál es la dependencia administrativa del establecimiento?</p> <p>1. Municipal 2. Particular Subvencionado 3. Corp. de administración delegada 4. Particular Pagado 5. Otro</p>	<p>F18. ¿Qué tipo de contrato firmó con el establecimiento?</p> <p>1. Contrato Indefinido (Titular) 2. Contrato a plazo fijo (A contrata) 3. Contrato de reemplazo 4. Contrato a honorarios 5. Otro</p> <p>F19. ¿Cuántas horas cronológicas semanales especificaba (especifica) su contrato en este establecimiento?</p>	<p>F20. ¿Cuál era (es) su ingreso líquido en este establecimiento? (sin impuestos, pero incorporando todos los descuentos hechos por planilla)</p> <p>F21. Aparte del salario declarado anteriormente, ¿Recibía (recibe) alguno de los siguientes beneficios adicionales en este establecimiento? Respuesta múltiple</p> <p>1. Almuerzo / colación 2. Matrícula / copago / colegitura de los hijos 3. Perfeccionamientos 4. Seguro de salud complementario 5. Otro 6. No recibía (recibo) ningún beneficio adicional</p>	<p>F22. ¿Qué función principal o de mayor importancia desempeñaba (desempeña) al interior del establecimiento?</p> <p>1. Docente de aula 2. Docente técnico pedagógico. ¿Cual? ____ 3. Docente directivo. ¿Cuál? ____ 4. Director 5. Otra. ¿Cual? ____</p> <p>F23. ¿Hace clases en aula en el establecimiento en que trabaja?</p> <p>1. Sí 2. No → Pase a F29</p>
---	---	--	---

Año Est	F14 Nombre Establecimiento	F15	F16 Comuna	F17	F18	F19	F20	F21.a	F21.	F21.c	F21.	F22	F22. ¿Cuál?	F23
2003	1													
	2													
	3													
	4													
2004	1													
	2													
	3													
	4													
2005	1													
	2													
	3													
	4													

F24. Indique Principal Nivel de enseñanza en el que concentra su horario.

1. Educación Parvularia (F29)
2. Enseñanza Básica
3. Educación especial (F29)
4. Educación Básica adultos
5. Enseñanza media H-C niños y jóvenes
6. Enseñanza media H-C adultos
7. Enseñanza media T-P niños y jóvenes
8. Enseñanza media T-P adultos
9. Otros

F25. Señale los 2 sectores de enseñanza principales en los que se desempeñaba como docente en el Nivel 1

F26. Señale los 2 sub sectores de enseñanza correspondientes a los sectores mencionados anteriormente.

Validación: si dijo como nivel media, puede contestar 1-4

F27. ¿A qué cursos de N1 les enseñaba Sub sector 1?

(n°s del 1 al 8)

F28. ¿A qué cursos de N1 les enseñaba Sub sector 2?

(n°s del 1 al 8)

Luego se repite F24 – F28, para el Nivel 2 (para los que hacen clases en más de un Nivel)

F29. ¿Siguió trabajando en este establecimiento el año siguiente?

1. Sí → Pase al **establecimiento siguiente**
2. No → Pase a **F30**

F30. ¿Por qué dejó de trabajar en este establecimiento?

1. Fin del contrato
2. Despido
3. Mutuo acuerdo
4. Problemas con el director
5. Problemas con colegas
6. Porque cambié de residencia
7. Enfermedad
8. Encontré un mejor trabajo
9. Cuidado de los niños
10. Otro establecimiento en que trabajaba se incorporó a la JEC
11. Otro

Año	F24		Nivel 1						Nivel 2						F29	F30	
	Estab	Nivel 1	Nivel 2	F25 N1S1	F25 N1S2	F26 N1 Sb1	F26 N1 Sb2	Cursos 1	Cursos 2	F25 N2S1	F25 N2S2	F26 N2 Sb1	F26 N2 Sb2	Cursos 1			Cursos 2
2003	1																
	2																
	3																
	4																
2004	1																
	2																
	3																
	4																
2005	1																
	2																
	3																
	4																

Resumiendo

F31. ¿En qué año comenzó a desempeñarse como docente?	F32. ¿Cuántos años de experiencia tiene como docente (eliminando aquellos años en los que no trabaja o trabaja en otra cosa)?	F33. ¿Alguna vez, salió del sistema educacional para trabajar en un área distinta a la docencia? 1. Sí 2. No → Pase a F35	F34. A lo largo de su historia laboral, ¿cuántos años trabajó fuera del ámbito de la docencia? F35. ¿A lo largo de toda su trayectoria como docente, en cuántos establecimientos educacionales ha trabajado?	Sólo para docentes que el año 2005 no trabajan en ningún establecimiento educacional F1 = No												
				F36. ¿Qué año dejó de desempeñarse como profesor en un establecimiento educacional?	F37. Piensa volver a desempeñarse como docente en algún establecimiento educacional en el futuro? 1. Sí → Pase a Módulo G 2. No 3. No sabe → Pase a Módulo G	F38. ¿Porque dejó la docencia? (Respuesta múltiple) 1. Porque jubiló 2. Porque no le gustaba el trabajo docente. 3. Porque el trabajo era excesivo 4. Porque le brindaba pocas oportunidades de desarrollo 5. Porque hay un bajo reconocimiento a la docencia en la sociedad 6. Porque los salarios son bajos en relación a otros trabajos 7. Por falta de medios pedagógicos para cumplir con su labor como docente 8. Porque los profesores están sometidos a situaciones de violencia en clases 9. Porque el clima laboral era adverso 10. Otro motivo, Cual? _____										
F32	F33	F34	F35	F36	F37		F38									

MODULO G: CARACTERÍSTICAS DEL ESTABLECIMIENTO PRINCIPAL

G1 a G8 respóndalas respecto al establecimiento en el cual tiene más horas por contrato el año 2005 y/o al curso en el que se desempeña un mayor número de horas, es decir, el número 1 de los del 2005

G1. Del total de horas cronológicas semanales de su contrato de trabajo, ¿cuántas horas pedagógicas realiza en aula?

1. Horas cronológicas establecidas en el contrato.
2. Horas pedagógicas de aula

G2. Cómo clasificaría su disponibilidad de tiempo en el establecimiento para:					G3. Cómo calificaría su grado de seguridad o confianza personal para el desarrollo de las siguientes tareas:				
	Casi nada	Poco	Regular	Suficiente		Inseguro	Algo Inseguro	Seguro	Bastante seguro
1. Para preparar clases					1. Interpretación del currículum con el fin de organizar su enseñanza				
2. Preocuparse de alumnos que necesitan ayuda					2. Manejar situaciones graves de indisciplina				
3. Colaborar en tareas profesionales del colegio					3. Adecuar la enseñanza a la diversidad de los alumnos				
4. Establecer contacto con apoderados.					4. Diseñar evaluaciones apropiadas según currículo y nivel de los alumnos				

G4. ¿Qué recursos usa principalmente para preparar sus clases? Respuesta múltiple

- | | | | |
|--|---------------------------|--|------------------------|
| | 1. Texto guía de profesor | | 5. Búsqueda Internet |
| | 2. Textos de los alumnos | | 6. Apuntes universidad |
| | 3. Libros de referencia | | 7. Otros |
| | 4. Programas de estudio | | 8. Ninguno |

G5. Considere su experiencia en el trabajo docente en este establecimiento e indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones. Mostrar Tarjeta 2	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
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 (Ej centro de padres)					
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 mejoras y buenos rendimientos de los alumnos en pruebas estandarizadas como el SIMCE					

G6. A continuación se detalla una lista de las asignaciones incluidas en las remuneraciones de los docentes. Por favor indique cuáles de las siguientes se presentan en su liquidación de sueldo mensual en este establecimiento. Mostrar Tarjeta 3	1. Sí	2. No	9. No sabe
1. Remuneración Básica Mínima Nacional (Ley 19.070/1991)			
2. Asignación de Experiencia (Ley 19.070/1991)			
3. Asignación de responsabilidad (Ley 19.070/1991)			
4. Asignación de perfeccionamiento (Ley 19.070/1991)			
5. Asignación de desempeño en condiciones difíciles (Ley 19.070/1991)			
6. Remuneración adicional (Ley 19.070/1991)			
7. Complemento de zona (Ley 19.070/1991) y (Ley 19.410/1995)			
8. Bonificación compensatoria de imposibilidad (Ley 19.200/1993)			
9. Unidad de mejoramiento profesional (U.M.P) (Ley 19.278/1993)			
10. U.M.P complementaria (Ley 19.278/1993)			
11. Bonificación proporcional (Ley 19.410/1995)			
12. Planilla complementaria (Ley 19.410/1995)			
13. Planilla Suplementaria (Ley 19.410/1995)			
14. Bonificación de excelencia docente (Ley 19.410/1995)			
15. Bono extraordinario de Diciembre (Ley 19.410/1995) y (Ley 19.715/2003)			
16. Bonificación para profesores encargados de escuelas rurales (Ley 19.715/2003)			
17. Asignación de excelencia pedagógica (AEP) (Ley 19.715/2003)			
18. Red Maestro de Maestro (Ley 19.715/2003)			
19. Asignaciones especiales de incentivo profesional (Ley 19.070/1991)			

	1. Sí	2. No
G7. Como parte de su trabajo docente, ¿usa usted directamente un computador?		
G8. Posee usted computador a su disposición para desempeñar con comodidad su trabajo docente, en el establecimiento en que trabaja?		
G9. ¿Posee usted un computador en su hogar?		
G10. ¿Posee usted conexión a Internet en el establecimiento en que trabaja?		
G11. ¿Posee usted conexión a Internet en su hogar?		

TODOS	Nunca	Algunas veces al año	1 vez al mes	1 vez a la semana	A diario
G12. Usted utiliza Internet:					
G13. En cuanto a los motivos por los cuales utiliza el computador, refiérase a cuán a menudo lo utiliza para los siguientes fines. Mostrar Tarjeta 4	Nunca	Algunas veces al año	1 vez al mes	1 vez a la semana	A diario
1. Búsqueda de información de apoyo a la docencia.					
2. Búsqueda de información general (noticias, información educacional, etc.).					
3. Preparación de clases					
4. Preparación de material didáctico.					
5. Planillas de notas.					
6. Comunicación con otros profesores.					
7. Comunicación con la administración o dirección del establecimiento.					
8. Comunicación con padres y apoderados.					
9. Comunicación con alumnos.					
10. Juegos, entretención.					
11. Otros. ¿cuál?					

G14. Como calificaría usted su nivel de manejo de cada uno de los siguientes software y plataformas:	No lo manejo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
1. Word					
2. Excel					
3. PowerPoint					
4. Access					
5. Internet					

MODULO H: SATISFACCIÓN LABORAL

H1. Usted eligió la carrera docente porque:	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Me gusta enseñar a niños y jóvenes					
2. No habían muchos obstáculos para estudiar la carrera					
3. Porque el trabajo es estable					
4. Siento que la educación es lo más importante					
5. Porque me gustaba la asignatura que hoy enseño					
6. Porque es una carrera corta					
7. Por tradición familiar					

H2. Si pudiera volver a elegir de carrera ¿Cambiaría su decisión?

1. Sí
2. No

Sólo si tiene hijos
H3. ¿Le agradaría que alguno de sus hijos fuera docente?

1. Sí
2. No
3. No tiene hijos

H4. ¿Cómo calificaría su experiencia en su primer trabajo de aula realizado frente a alumnos?

1. Muy mala
2. Mala
3. Buena
4. Muy buena

SÓLO PARA LOS QUE TRABAJARON EN EL 2005

<p>H5. ¿Cuáles son las 3 principales razones por las que continúa trabajando en el área de educación?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Porque me gusta trabajar con niños y personas jóvenes 2. Por el valor y la importancia de la educación para la sociedad 3. Por la estabilidad laboral que me ofrece la docencia como profesión 4. Porque las condiciones de jubilación me ofrecen una vejez segura 5. Porque puedo disfrutar de vacaciones largas 6. Porque me gusta lo que enseño 7. Por la falta de mejores fuentes de trabajo 8. Por las oportunidades de desarrollo que esta profesión me brinda 9. Porque me permite atender a la familia y trabajar a la vez 10. Porque no me arriesgo a experimentar en un trabajo distinto 			<p>H6. ¿Cuáles son las 2 principales razones por las que Ud. dejaría la docencia?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo es excesivo 2. Esta profesión me brinda pocas oportunidades de desarrollo 3. Hay un bajo reconocimiento a la docencia en la sociedad 4. Los salarios son bajos en relación a otros trabajos 5. Falta de medios pedagógicos para cumplir mi labor como docente 6. El docente esta sometido a situaciones de violencia en clases 7. Porque el clima laboral es adverso 8. Por aspectos o razones familiares 9. No dejaría la docencia por ningún motivo 10. Otro motivo 		<p>H7. Si le ofrecieran un trabajo distinto a la docencia. ¿Por cuál aumento de salario estaría dispuesto a aceptarlo?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entre un 5-10% 2. Entre un 11-20% 3. Entre un 21-30% 4. Entre un 31-40% 5. Más de un 40% 6. Por ningún aumento de salario abandonararía la docencia 	
Razón 1	Razón 2	Razón 3	Razón 1	Razón 2	H7	

TODOS

<p>H8. ¿Participa o está inscrito Usted en alguna de las siguientes organizaciones?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organización de vecinos, de un barrio, de una comuna. 2. Centro de Madres. Generalmente tienen personalidad jurídica, a diferencia de los grupos de mujeres que no la tienen. 3. Grupos de mujeres. Por ejemplo: Mujeres por la vida 4. Centro de alumnos ó Federación de Estudiantes 5. Club Deportivo y recreativo 6. Agrupación cultural o relacionada con la creación artística 7. Grupo de juegos, hobby o pasatiempos. 8. Partidos políticos 9. Grupos Religiosos o de Iglesia. Por ejemplo: Pastorales, Gran fraternidad universal 10. Organización de Voluntariado 11. Colegio de Profesores 12. Agrupación de empresarios 13. Grupo de Salud o autoayuda. Por ejemplo: Alcohólicos Anónimos, Compradores compulsivos 14. Organizaciones de Adultos Mayor 15. Organizaciones de Personas con Discapacidad 16. Centro de Padres y Apoderados 17. Organización Campesina, Grupo de Adelanto Rural 18. ONG, Fundaciones o Corporaciones. Por ejemplo: Fundación Ideas, ONG Cordillera, ONG Ambiente de niños. 19. Agrupación o Asociación Indígena 20. Sindicatos 21. Cooperativas, talleres productivos, laborales o microempresa 22. Otra asociación gremial de docentes. ¿Cuál? 23. Otras 24. No participa ni está inscrito en ninguna organización 				
1ª	2ª	3ª	4ª	H8.22e ¿Cuál?

MODULO I: PROGRAMAS E INCENTIVOS

AEP

	1.Sí	2. No
11. Conoce el programa de Acreditación para la Asignación de Excelencia pedagógica (AEP)?		
12. ¿Ha postulado?		

EVALUACIÓN DOCENTE

	1.Sí	2. No
13. ¿Conoce el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño Profesional Docente?		

SNED

	1.Sí	2. No
14. ¿Ha trabajado en algún establecimiento que haya sido beneficiado por la Bonificación de Excelencia Académica (SNED)?		
15. ¿En cuántos establecimientos?_____		
16. Considera que esta asignación sirvió para que el establecimiento en el que trabajaba (trabaja) mejorara su calidad		
17. ¿Está conforme con el monto asignado a su remuneración por el concepto de SNED?		

OTROS PROGRAMAS

18. En los últimos 5 años (desde el año 2000), ¿Ha trabajado en algún establecimiento acogido a alguno de los siguientes programas del Ministerio de Educación?	1.Sí	2. No
1. Escuelas P900		
2. Proyectos de mejoramiento Educativo (PME)		
3. Programa Liceos Montegrande		
4. Jornada escolar completa		
5. Liceo para Todos		
6. Programa Enlaces		

19. ¿Cómo Calificaría cada uno de los programas, proyectos o acciones llevados a cabo por el Ministerio de Educación? (independiente de su participación en ellos). Siendo 1 la peor nota y 5 la mejor.	1. Muy malo	2. Malo	3. Regular	4. Bueno	5. Muy Bueno	9. No tiene opinión
1. Escuelas P900						
2. Proyectos de mejoramiento Educativo (PME)						
3. Programa Liceos Montegrande						
4. Jornada escolar completa						
5. Programa Enlaces						
6. Liceo para todos						
7. Acreditación para la Asignación de Excelencia Pedagógica						
8. Evaluación de Desempeño Profesional Docente						
9. Bonificación de Excelencia Académica (SNED)						