



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - Chile

Área de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad

Movilidad Docente en Chile: Una Mirada Longitudinal 2004-2012.*

Denise Falck**

Documento de Trabajo

Junio 2015

* Las opiniones expresadas en este texto son de exclusiva responsabilidad del o los autores y no comprometen al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Se agradecen especialmente el acceso a las bases de datos y los comentarios recibidos por el equipo del Centro de Estudios del Ministerio de Educación.

** PNUD.

I. Motivación

En el contexto de la Reforma Educacional que se está llevando a cabo en nuestro país, y en particular, en el debate del proyecto de ley para una Nueva Política Nacional Docente, surge el interés de analizar en profundidad la movilidad laboral de los docentes y sus principales determinantes desde una perspectiva longitudinal.

Las bases de datos de Idoneidad Docente, que contienen un registro censal de todos los docentes y directivos de todos los establecimientos educacionales, representan una oportunidad única para llevar a cabo este análisis y entender de mejor manera las diversas trayectorias laborales por las que optan los docentes de nuestro país. En particular, interesa estudiar cuáles son las principales características de los docentes que determinan estas trayectorias y cuáles condiciones laborales que influyen sobre las mismas.

Cabezas (2011) identifica tres tipos de trayectorias docente: i) movimientos hacia dentro y fuera del sistema laboral escolar (salidas entradas o reingresos); ii) movimientos dentro del sistema escolar (cambios en tipo de establecimiento y/o tipo de administración); iii) mantención en los mismos establecimientos a lo largo de los años. En este documento intentaremos caracterizar y profundizar los determinantes de estas trayectorias con una mirada longitudinal que abarca el período comprendido entre los años 2004 y 2012, es decir, nueve años de historia laboral docente.

La primera sección de este documento describe y caracteriza a los docentes en el período estudiado, para luego centrarse en aquellos que permanecen en el sistema educacional los nueve años analizados y caracterizar los determinantes que influyen sobre la movilidad laboral de los docentes, distinguiendo entre quienes trabajan todo el período en el mismo establecimiento educacional y aquellos que cambian de establecimiento. Luego, en una cuarta sección se analizan las entradas y salidas de los docentes del sistema educativo, estudiando específicamente los determinantes asociados al abandono del sistema escolar. La cuarta sección de este documento, complementa el análisis de trayectorias con información sobre la calidad de los profesores, la cual se encuentra disponible para ciertos subgrupos de la población docente que ha participado en el Sistema de Evaluación Docente o bien rendido la Prueba Inicia. En una última sección se presentan las principales conclusiones que se extraen del documento.

II. Caracterización de la dotación docente: período 2004-2012

El año 2004, el sistema educativo contaba con 164.188 docentes de los cuales el 51% se desempeñaba en el sector Municipal. Los siguientes 8 años la dotación docente aumentó un 22% alcanzando 200.659 docentes en 2012, de los cuales sólo un 44% se desempeña en el sector Municipal. Como muestra la tabla 1, el sector que explica en mayor grado el aumento de la dotación docente en el período estudiado es el Particular Subvencionado cuya planta aumenta en un 56% en 8 años, pasando de representar un 36% de los docentes el año 2004 a un 46% del total de docentes del año 2012.

Este aumento del cuerpo docente se da en un contexto en que la matrícula total del sistema educativo ha disminuido un 6% en el período estudiado¹, por lo que el aumento de profesores no es una simple respuesta a un aumento al número de estudiantes en el sistema escolar. De hecho, se observa que el año 2004 un 85% de los docentes cumplía funciones de aula como función principal y esta cifra disminuye a 81% el año 2012, es decir, se observa una tendencia en los establecimientos educacionales a aumentar la planta directiva y de apoyo técnico pedagógico.

Tabla 1: Número de docentes por año y dependencia

	MUN	PS	PP	CAD	Total
2004	83,862	58,659	19,241	2,426	164,188
2005	84,085	63,283	20,435	2,458	170,261
2006	82,522	67,160	19,600	2,458	171,740
2007	82,086	70,715	19,620	2,459	174,880
2008	80,035	74,024	19,937	2,476	176,472
2009	81,263	78,365	20,083	2,509	182,220
2010	81,185	82,474	20,358	2,458	186,475
2011	85,472	89,538	18,155	2,095	195,260
2012	88,655	91,468	18,323	2,213	200,659
Cambio 2004-2012	6%	56%	-5%	-9%	22%

Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

En cuanto a la edad promedio de los docentes del sistema educativo, se observa que esta ha disminuido dos años desde el año 2004 al 2012 (de 45 a 43 años). Esta disminución se explica principalmente por una disminución en la edad promedio de los docentes del sector municipal (3 años aproximadamente), la cual está probablemente influenciada por los incentivos a la jubilación

¹ Fuente: estadísticas oficiales anuario estadístico MINEDUC 2012

docente que se vienen implementando desde algunos años en nuestro país. Ahora bien, la edad promedio de los docentes sigue estando 3 años por sobre la edad promedio de los trabajadores profesionales según CASEN², siendo la edad promedio de los docentes del sector Particular Subvencionado la que más se asemeja al de la fuerza laboral de profesionales de nuestro país.

Tabla 2: Edad promedio docentes por año y dependencia

	MUN	PS	PP	CAD	Total
2004	48.7	40.6	41.9	47.1	45.0
2005	49.0	40.6	41.8	47.4	45.0
2006	49.0	40.6	41.9	47.4	44.9
2007	49.5	40.5	41.9	47.7	45.0
2008	48.1	40.5	42.0	47.5	44.2
2009	47.5	40.4	42.2	47.4	43.9
2010	47.5	40.2	42.2	47.2	43.7
2011	46.7	39.6	42.3	47.0	43.0
2012	46.3	39.8	42.5	46.7	43.0

Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

En términos de género, un 72% del cuerpo docente está compuesto por mujeres y se observa que en el sector Municipal representan un 70% del total, mientras que en el sector Particular (subvencionado o pagado), representan un 75% del total de docentes. La marcada representatividad de las mujeres en la docencia es algo que se mantiene a través del período estudiado, así como también las importantes diferencias en la composición de género por nivel educativo en el que se desempeñan los docentes: mientras que menos del 1% de los docentes de Educación Parvularia son hombres, esta cifra asciende a 50% para la Enseñanza Media Técnico Profesional.

Respecto a la trayectoria laboral de los docentes, en primer lugar, se observa un total de 283.072 docentes que han formado parte del sistema educativo al menos en un año del período estudiado³. De éstos, un 30% ha estado 3 años o menos en el sistema y casi un 34% ha permanecido en el sistema los 9 años analizados. El subgrupo de docentes que registra sólo un año en el sistema está compuesto en su mayoría por docentes que ingresaron el último año (47%) y por docentes que salieron del sistema el año 2004 (17%).

² Edad promedio profesionales a jornada completa según CASEN 2011 es de 40,1 años

³ El número de años en el sistema no corresponde necesariamente a años corridos, sino al total de años en los que un docente está trabajando en un establecimiento educativo en los 9 años analizados para este estudio.

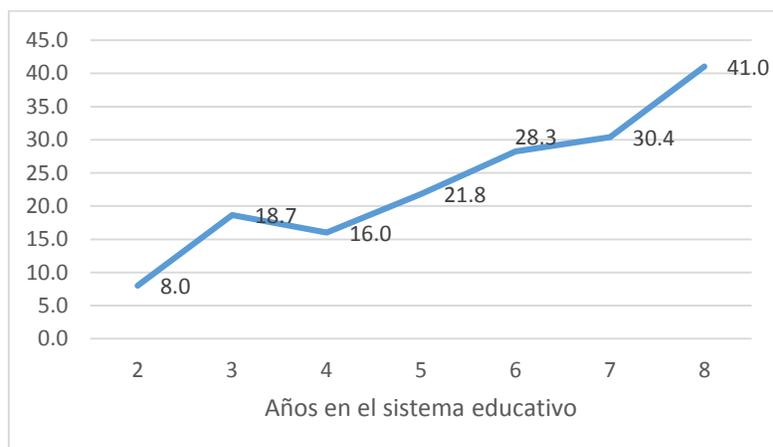
Tabla 3: Distribución de los docentes según número de años en el sistema educativo en el período analizado

N° años en el sistema	Freq.	Percent
1	32,979	11.65
2	31,406	11.09
3	21,098	7.45
4	25,599	9.04
5	19,782	6.99
6	16,874	5.96
7	17,791	6.28
8	21,904	7.74
9	95,639	33.79
Total	283,072	100

Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

Por su parte, se observa que la existencia de lagunas en la historia laboral de los docentes es algo bastante frecuente. Como muestra el gráfico 1, el 40% de los docentes que están 8 años en el sistema no lo hacen por 8 años corridos sino que presentan un año de laguna en su historia laboral. Las explicaciones detrás de este fenómeno son variadas y no se pueden comprobar con las bases de datos disponibles. Primero, dado que la dotación docente está compuesta en su mayoría por mujeres, es posible que estas lagunas se expliquen al menos en parte por años en que dejan la docencia para dedicarse a la maternidad. En segundo lugar, estas lagunas pueden deberse a la búsqueda de nuevas oportunidades laborales fuera del sistema educativo, las cuales finalmente no se concretan o se concretan por un breve período de tiempo o bajo condiciones desfavorables, por lo que vuelven al sistema escolar al cabo de cierto tiempo.

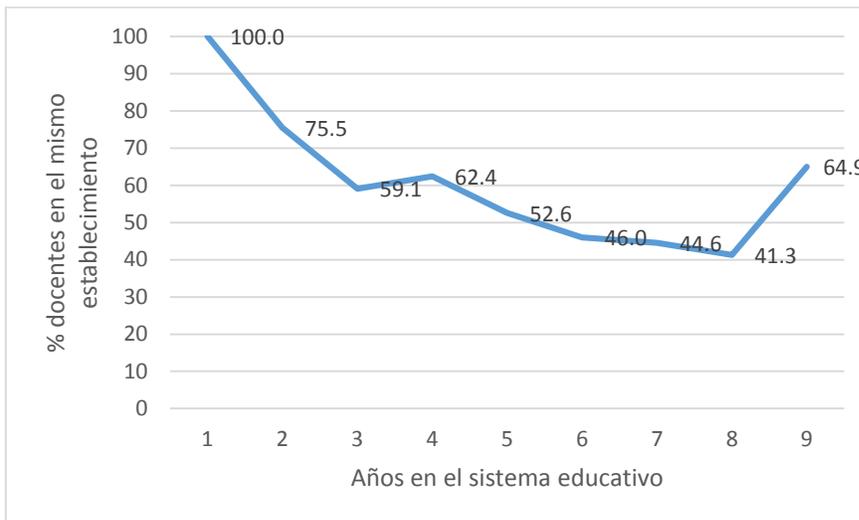
Gráfico 1: Porcentaje de docentes que presentan lagunas en su ejercicio según años de permanencia en el sistema



Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

En cuanto a la movilidad de los docentes entre establecimientos educativos, el gráfico 2 muestra una tendencia decreciente a permanecer en el mismo establecimiento educativo para los docentes que permanecen entre 1 y 8 años en el sistema escolar. Sin embargo, esta cifra aumenta considerablemente para aquellos docentes que permanecen en el sistema todo el período estudiado, aumentando de 41% a 64% entre aquellos docentes que están 8 años en el sistema y aquellos que están 9 años en el mismo.

Gráfico 2: Porcentaje de docentes que permanecen trabajando en el mismo establecimiento educativo según años de permanencia en el sistema



Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

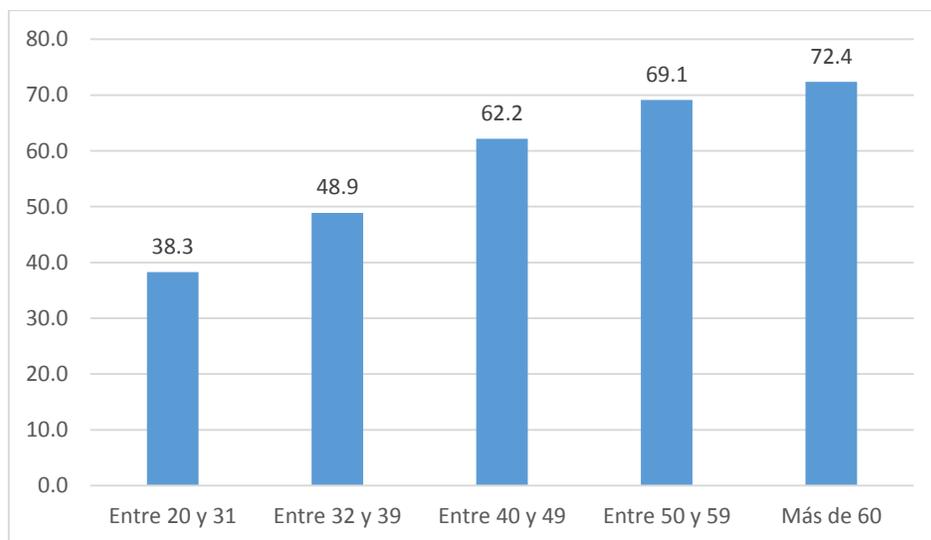
En las siguientes secciones se profundiza en los dos principales fenómenos asociados a la movilidad docente. En primer lugar, se analiza aquellos docentes que permanecen en el sistema educativo todo el período analizado, distinguiendo entre aquellos que permanecen en el mismo establecimiento educativo y aquellos que se mueven entre establecimientos a través del tiempo. Segundo, se intenta caracterizar a aquellos docentes que abandonan el sistema educativo y se analizan los principales determinantes detrás de esta decisión.

III. Determinantes de la movilidad docente dentro del sistema educativo

El objetivo de esta sección es analizar los determinantes de la movilidad docente dentro del sistema educativo. Para esto se analiza el subgrupo de docentes que permanecen en el sistema todo el período analizado en este estudio y se distingue entre aquellos que cambian de establecimiento(s) educacional(es) y aquellos que trabajan en el mismo establecimiento educacional desde 2004 a 2012.

Como se observa en el gráfico 2 presentado en la sección anterior, un 64,9% de los docentes permanecen trabajando en el mismo establecimiento educativo los 9 años estudiados. Si analizamos a nivel de género, un 66.5% de las mujeres permanece trabajando en el mismo establecimiento, mientras que esta cifra es 61.2% en el caso de los docentes hombres. En términos de edad, el gráfico 3 muestra una tendencia considerablemente mayor por parte de los docentes de mayor edad a permanecer trabajando en el mismo establecimiento todo el periodo analizado, de manera que en torno a un 70% de los docentes de más de 50 años trabaja en el mismo colegio durante el período 2004-2012. De hecho, los docentes que cambian de establecimiento, son en promedio, 3 años menores que aquellos que permanecen en el mismo colegio todo el periodo.

Gráfico 3: Porcentaje de docentes que permanecen en el mismo establecimiento educativo, por quintil de edad



Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

En términos de la dependencia en que trabajaban los docentes el año 2004, en la tabla 4 se observa que las diferencias no son tan marcadas entre dependencias y que son los docentes de las Corporaciones de Administración Delegada y de Establecimientos Particulares Pagados los que permanecen en el mismo colegio en mayor proporción (68% y 67.3%, respectivamente). Por otra parte, los docentes que se desempeñaban en establecimientos Particulares Subvencionados el año

2004 son los que presentan una mayor brecha etaria entre aquellos que cambian y aquellos que permanecen en el mismo colegio en el periodo analizado.

Tabla 4: Porcentaje de docentes que permanece en el mismo establecimiento y edad promedio según dependencia administrativa del establecimiento en que trabajaban el año 2004.

	% Mismo establecimiento	Edad promedio cambia estab.	Edad promedio mismo estab.
Municipal	65.8	52.1	54.4
P. Subvencionado	63.0	45.5	49.3
P. Pagado	67.3	47.6	50.1
CAD	68.0	51.1	54.6
Total	65.0	49.1	52.1

Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

Al analizar la transición de dependencias entre aquellos que cambian de establecimiento educacional en el periodo estudiado, la tabla 5 muestra que, de aquellos docentes que se desempeñaban en establecimientos municipales el año 2004 y cambian de colegio, el 85% está trabajando en otro establecimiento municipal el año 2012, es decir, si bien cambian de colegio, lo más probable es que lo hagan a uno de la misma dependencia. Por su parte, sólo un 66.7% de los docentes de establecimientos particulares subvencionados se cambia a un colegio de la misma dependencia y esta cifra es de sólo 39% en el caso de los docentes que se desempeñaban en establecimientos particulares pagados el año 2004.

Tabla 5: Matriz de transición dependencia inicial y final de aquellos docentes que cambian de establecimiento

Dependencia 2004	Dependencia 2012				
	Municipal	P. Subvencionado	P. Pagado	CAD	Total
Municipal	85.07	13.57	1.17	0.19	100
P. Subvencionado	26.64	66.72	5.78	0.87	100
P. Pagado	17.78	42.35	39.41	0.46	100
CAD	32.89	40.13	4.17	22.81	100

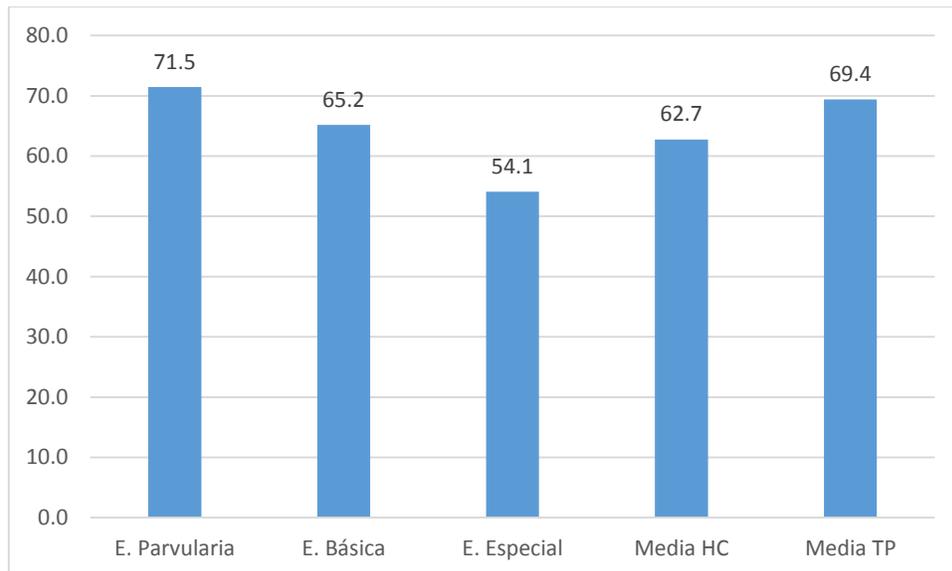
Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

Otra de las variables que puede estar relacionada con la decisión de un docente de permanecer en el mismo establecimiento o cambiar de colegio se relaciona con la función principal que desempeñan al interior del mismo. A partir de la principal función que desempeñaban los docentes el año 2004 se observa que no hay grandes diferencias entre el tipo de función y la probabilidad de permanecer en el mismo establecimiento los 9 años analizados. Sin embargo, si agrupamos a los

docentes entre aquellos que cambian de función entre 2004 y 2012 y aquellos que no, se observa que hay una mayor tendencia a cambiar de establecimiento para los primeros (44% v/s 32%), es decir, se observa un vínculo entre la movilidad laboral y la posibilidad de desempeñarse en nuevas funciones por parte de los docentes.

Un ámbito en el que sí se observan muchas diferencias en la movilidad docente es respecto al nivel educativo en el que trabajan. El gráfico 4 muestra que un 71% de los docentes de educación parvularia permanece trabajando en el mismo establecimiento educativo todo el periodo, mientras que esta cifra es sólo 54% para los docentes que se desempeñaban en educación especial el año 2004.

Gráfico 4: Porcentaje de docentes que permanece en el mismo establecimiento educativo según principal nivel educativo en que se desempeñan el año 2004



Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

Un aspecto importante que se observa en los datos, es que un porcentaje no despreciable de docentes cambia el nivel en el cual se desempeña durante el periodo analizado. En el caso de los docentes de educación parvularia un 17% ya no se desempeña en este nivel el año 2012, mientras sólo un 9% de los docentes de básica del año 2004 trabaja en un nivel distinto a finales del periodo analizado. En el caso de los docentes que se desempeñaban en enseñanza media el año 2004, ya sea HC o TP, en torno a un 22% ya no trabaja en el mismo nivel el año 2012. Al mismo tiempo, se observa que los docentes que cambian de nivel en el cual se desempeñan en el periodo analizado, presentan una mayor tendencia a cambiar de establecimientos educativos dentro del mismo (59% v/s 29% respectivamente), es decir, la movilidad laboral docente parece estar vinculada también a cambios en el nivel educativo en el cual se desempeñan los docentes.

La Tabla 6 muestra la transición de niveles para aquellos docentes que cambian el nivel principal en el que se desempeñan en el periodo estudiado. Un 72% de los docentes de educación parvularia que cambia de nivel, lo hace a educación básica. Por su parte, la mayoría de los docentes de básica que cambia de nivel lo hace a media científico humanista (71.3%) y viceversa, es decir, la mayoría de los docentes de media científico humanista que cambia de nivel lo hace a educación básica (71.1%). Finalmente, un 73.7% de los docentes de media técnico profesional que cambian de nivel lo hacen a enseñanza media científico humanista.

Tabla 6: Matriz de transición entre nivel en que se desempeñan los docentes que cambian de nivel educativo en que trabajan entre el año 2004 y 2012.

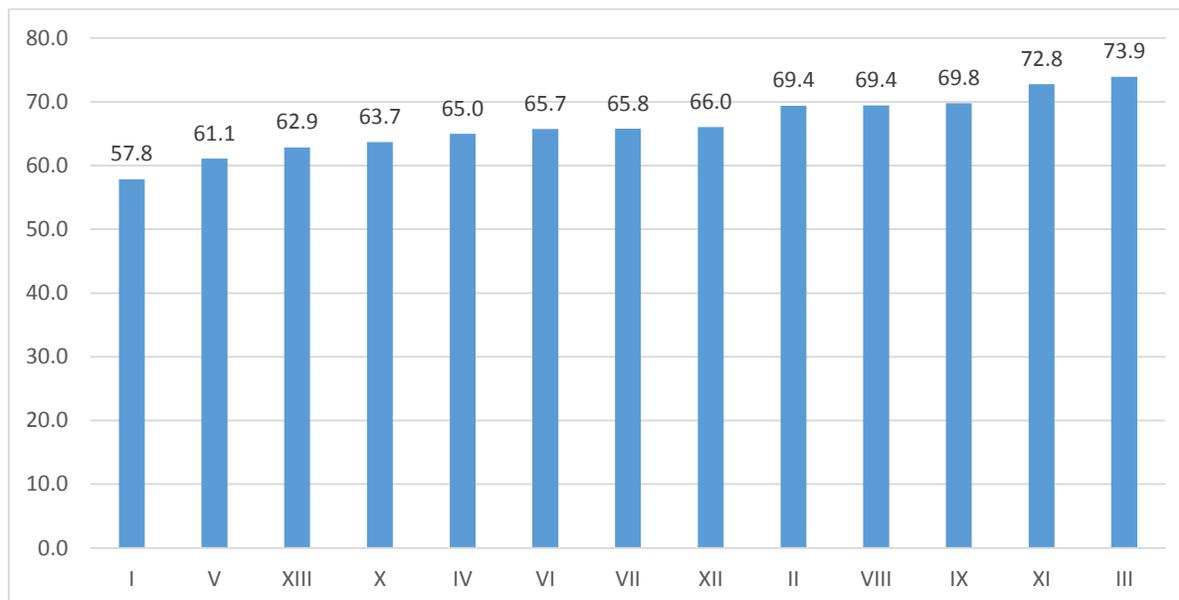
Nivel 2004	Nivel 2012					
	E. Parvularia	E. Básica	E. Especial	Media HC	Media TP	Total
E. Parvularia	0.0	72.3	6.9	13.9	6.9	100
E. Básica	10.7	0.0	7.1	71.3	11.0	100
E. Especial	6.9	83.3	0.0	7.2	2.6	100
Media HC	0.5	71.1	0.5	0.0	28.0	100
Media TP	0.8	24.9	0.6	73.7	0.0	100

Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

También es de esperar que la movilidad dependa de las oportunidades concretas que existen para que los docentes puedan cambiar el establecimiento en el cual trabajan y en este contexto el componente regional se vuelve relevante. Dicho de otra forma, es distinto pensar en la región metropolitana, donde hay un gran número de establecimientos educacionales de distintas dependencias y facilidades para transportarse entre distintas comunas, que en la tercera región, donde las diversas comunas se encuentran muy distantes entre sí y más del 65% de los establecimientos son municipales. Para realizar este análisis, el gráfico 5 ordena las regiones desde la que tiene el mayor al menor porcentaje de docentes trabajando en el mismo establecimiento educacional, en función de la región del establecimiento del año 2004⁴. La primera, quinta y región metropolitana son las regiones que presentan mayor movilidad docente, mientras que la undécima y la tercera son las que presentan un mayor número de docentes trabajando en el mismo establecimiento educativo a lo largo del periodo. Resulta interesante que estas cifras se correlacionan altamente con la penetración de los colegios particulares subvencionados en cada región. En las tres primeras (I, V, XIII), más de un 60% de los establecimientos son particulares subvencionados, mientras que en la tercera y undécima región éstos representan en torno a un 35% de los establecimientos de la región. De alguna manera, la penetración del sector Particular Subvencionado nos habla del tamaño del mercado laboral que enfrentan los docentes en cada región.

⁴ Las regiones corresponden a la antigua categorización de regiones ya que corresponde a una base de datos del año 2004, es decir, de la I a la XIII

Gráfico 5: Porcentaje de docentes que permanece en el mismo establecimiento según región del establecimiento en que trabajan el año 2004

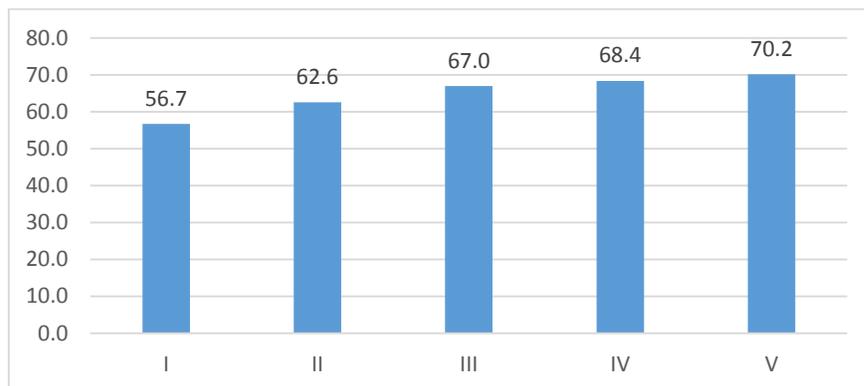


Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

Otras de las variables que la literatura vincula con la movilidad laboral de los docentes es la calidad de los establecimientos educacionales. Se afirma que muchos docentes cambian de colegio no necesariamente en busca de mejores remuneraciones sino de establecimientos de mejor calidad educativa. Para analizar este punto se utiliza el puntaje en la prueba SIMCE como proxy de la calidad de los establecimientos. El gráfico 6 muestra una relación positiva entre la calidad del colegio, medida en puntaje SIMCE, y la probabilidad de permanecer trabajando en el mismo establecimiento educativo en el periodo analizado. Sólo el 56.7% de los docentes de establecimientos del primer quintil resultado permanece en el mismo establecimiento, mientras que esta cifra asciende a 70.2% para los docentes que trabajan en establecimientos en el último quintil de resultados. De hecho, se observa que la distribución por quintil de resultado Simce de aquellos docentes que cambian de establecimiento educativo en el periodo analizado se mueve hacia la derecha entre el 2004 y 2012, es decir, los movimientos laborales al interior del sistema escolar se vinculan con la búsqueda de establecimientos educacionales de mejor calidad⁵.

⁵ Se observa un aumento de 4 puntos en el SIMCE promedio de aquellos docentes que cambian de establecimiento educativo en el periodo estudiado.

Gráfico 6: Porcentaje de docentes que permanece en el mismo establecimiento según quintil de resultado SIMCE del establecimiento en que trabajan el año 2004.



Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

A partir del análisis realizado es posible concluir que son muchas las variables que determinan el comportamiento de los docentes en términos de su movilidad laboral y que muchas de ellas están relacionadas entre sí. En este contexto, se analiza la probabilidad de cambiar de establecimiento en el periodo estudiado a través de un modelo Probit que incorpora como variables explicativas las principales variables analizadas en esta sección. En la tabla 7 se presentan los resultados de las estimaciones realizadas al grupo completo de docentes y también por nivel educacional en que se desempeñaban el año 2004⁶. En primer lugar, se observa una relación negativa entre edad y movilidad laboral, de la misma manera que las mujeres presentan una menor tendencia a cambiar de establecimiento en el que se desempeñan en el periodo estudiado.

Por otro lado, los docentes que se desempeñan en establecimientos de otras dependencias distintas de municipal, presentan una mayor tendencia a la movilidad laboral. Sin embargo, al abrir el análisis por nivel de desempeño se observa, por ejemplo, que los docentes de Educación Parvularia de colegios particulares subvencionados presentan una menor probabilidad de cambiar de establecimiento que sus pares de establecimientos particulares subvencionados. Si bien la función que cumplen los docentes no parece estar demasiado vinculada a la movilidad laboral, sí se observa que aquellos docentes que cambian de función entre 2004 y 2012 tienen mayor probabilidad de haber cambiado de establecimiento en el periodo.

Una variable adicional incorporada en el análisis es el tipo de contrato que tenían los docentes el año 2004 y, como es de esperar, las relaciones contractuales de trabajo más desprotegidas (contratos de reemplazo o a plazo fijo) presentan una mayor tendencia hacia la movilidad laboral, probablemente en búsqueda de mejores condiciones laborales (contrato indefinido). En último lugar, y tal como se mostró en el gráfico 6, existe una relación negativa entre calidad del establecimiento (medida como puntaje SIMCE) y movilidad laboral. Al mismo tiempo, se observa una relación positiva entre movilidad y la calidad de los establecimientos a los cuales se mueven los docentes.

⁶ Los coeficientes reportados corresponden a los efectos marginales.

Tabla 7: Estimación probabilidad de cambiar de establecimiento en el periodo 2004-2012

	Todos	E. Parvularia	E. Básica	Media HC	Media TP
Edad	-0.020 (10.56)**	-0.022 (3.08)**	-0.023 (9.64)**	-0.021 (4.72)**	-0.009 (1.50)
Edad^2	0.000 (7.51)**	0.000 (2.17)*	0.000 (6.83)**	0.000 (3.67)**	0.000 (0.93)
Mujer	-0.044 (10.69)**	-0.060 (1.74)	-0.053 (9.75)**	-0.040 (4.81)**	-0.043 (3.96)**
P. Subvencionado	0.034 (7.53)**	-0.088 (6.33)**	0.003 (0.46)	0.202 (17.39)**	0.096 (6.65)**
P. Pagado	0.099 (11.77)**	-0.048 (1.83)	0.110 (9.52)**	0.232 (13.92)**	
CAD	0.098 (5.89)**				0.125 (6.45)**
Función UTP	-0.028 (2.11)*	-0.040 (0.67)	-0.020 (1.16)	-0.052 (1.91)	-0.053 (1.38)
Función Directiva	-0.011 (1.13)	-0.018 (0.41)	-0.009 (0.83)	-0.049 (2.20)*	0.027 (0.79)
Otra Función	-0.047 (2.79)**	0.022 (0.35)	-0.020 (0.86)	-0.044 (1.24)	-0.177 (3.36)**
Básica	0.096 (15.11)**				
Especial	-0.059 (2.56)*				
Media HC	0.098 (12.95)**				
Media TP	-0.060 (7.13)**				
Contrato reemplazo/plazo fijo (2004)	0.144 (30.01)**	0.092 (6.14)**	0.148 (23.84)**	0.163 (14.54)**	0.126 (8.47)**
Cambia de nivel	0.271 (50.54)**	0.209 (12.65)**	0.214 (25.69)**	0.220 (22.13)**	0.484 (34.33)**
Cambia de función	0.081 (12.88)**	0.069 (2.58)**	0.088 (11.31)**	0.053 (3.65)**	0.084 (3.92)**
Puntaje SIMCE 2004	-0.004 (33.64)**	-0.005 (11.24)**	-0.003 (21.50)**	-0.003 (15.45)**	-0.006 (15.42)**
Puntaje SIMCE 2012	0.001 (13.79)**	0.003 (6.73)**	0.000 (3.23)**	0.001 (4.37)**	0.005 (14.93)**
Observaciones	75781	6957	45205	15031	8190

Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC. Todas las estimaciones consideran un control regional.

IV. Determinantes del abandono del sistema educativo

El objetivo de esta sección es analizar los determinantes asociados al abandono del sistema escolar por parte de los docentes. Como se mencionó en la segunda sección de este documento, un alto porcentaje de docentes tiende a presentar lagunas en su historia laboral, lo cual no es necesariamente señal de que haya abandonado el sistema educativo de manera definitiva (ya sea porque salen definitivamente de la fuerza laboral o bien encuentran trabajo fuera del sistema), sino que se relacionan con períodos que pasan fuera (por razones asociadas a la maternidad, por ejemplo) para luego volver a formar parte en un tiempo más. El primer desafío consiste entonces en identificar aquellos docentes que efectivamente abandonan el sistema. Para esto, se utiliza como definición de abandono del sistema educativo aquellos docentes que llevan al menos 4 años fuera del mismo. Esta definición se basa en la duración promedio de las lagunas laborales docentes que está en torno a los 2.2 años, de esta manera, se consideró a aquellos docentes que no figuran en el sistema al menos los últimos 4 años, como docentes que abandonan el sistema.

Del total de 220.000 docentes estudiados un 19.4% abandona el sistema escolar utilizando nuestra definición de abandono del sistema. De éstos un 49% tiene más de 60 años, es decir, la causa probable de abandono del sistema es la jubilación, pero un 51% lo hace antes de cumplir esta edad, es más, un 22% lo hace antes de cumplir los 40. De hecho, si eliminamos a los docentes menores de 60 años del análisis, los docentes que abandonan el sistema son, en promedio, dos años más jóvenes que aquellos que permanecen en el mismo (42 v/s 44 años, respectivamente).

Al mismo tiempo, se observan marcadas diferencias en términos del porcentaje de docentes que abandona el sistema educativo al abrir el análisis por nivel y género. En el subgrupo de los mayores de 60, un 45% de las mujeres abandona el sistema, mientras que sólo un 29.4% de los hombres lo hace. Esto se ve influenciado en parte por las diferentes edades de jubilación entre hombres y mujeres en nuestro país, pero también nos habla de la dificultad que implica jubilarse para un docente cuando se es jefe de hogar (rol que por lo general cumple el hombre dentro del hogar). En los demás tramos etarios, los hombres presentan una mayor probabilidad de abandonar el sistema que las mujeres.

Tabla 8: Porcentaje de docentes que abandona el sistema según tramo etario y género

	Hombre	Mujer	Total
Menores de 40	21.1%	13.5%	15.4%
Entre 40-59	14.7%	10.2%	11.5%
60 y más	29.4%	44.8%	39.6%
Total	20.4%	19.0%	19.4%

Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

Resulta de interés analizar si la desvinculación del sistema educativo se relaciona de alguna manera con la dependencia del último establecimiento en que trabajan los docentes. En la tabla 9 se observa

que en los tramos de edad menores de 60 años, son los docentes de establecimientos particulares pagados y corporaciones de administración delegada los que presentan mayor probabilidad de abandonar el sistema educativo. Por otro lado, llama la atención que sólo el 28.1% de los docentes de colegios particulares subvencionados de más de 60 años haya abandonado el sistema en el periodo analizado. Esto último sugiere potenciales problemas por parte de los docentes de este sector para acceder a jubilaciones que les permitan mantener su estándar de vida.

Tabla 9: Porcentaje de docentes que abandona el sistema según última dependencia en que trabajó y tramo etario

	menores de 40	entre 40-59	60 y más	Total
Municipal	13.7%	7.4%	43.6%	21.4%
P. Subvencionado	14.7%	13.7%	28.1%	16.0%
P. Pagado	21.8%	19.7%	39.3%	23.1%
CAD	23.8%	14.5%	28.8%	21.6%
Total	15.4%	11.5%	39.6%	19.4%

Fuente: Elaboración propia con bases de dato proporcionadas por MINEDUC

Al analizar las tasas de abandono del sistema por edad y nivel educativo de desempeño de los docentes, en la tabla 10 se observa que los docentes de educación parvularia y media técnico profesional, menores de 60 años, presentan una tendencia mayor a desvincularse del sistema en comparación a sus colegas que se desempeñan en otros niveles educativos. En el caso de los docentes de educación parvularia, esta cifra puede estar influida por el alto número de jardines infantiles que no se encuentran en los registros considerados para estos análisis⁷, por lo que no necesariamente es señal de que los educadores de párvulo abandonan el sistema educativo sino que se van a establecimientos educacionales que no se encuentran en los registros utilizados.

En el caso de los docentes de educación media técnico profesional, es esperable que presenten una mayor tendencia a abandonar el sistema, por las características propias de este tipo de enseñanza, que tiene por objetivo educar a los estudiantes para desempeñarse en el mundo laboral, por lo que tiene una vinculación mucho más directa con el mercado del trabajo fuera del sector educativo. Finalmente, dentro del grupo de docentes de más de 60 años, son los docentes de enseñanza media los que presentan una menor tendencia a abandonar el sistema.

⁷ Todos los jardines JUNJI, INTEGRÁ y privados, no forman parte del SIGE y por lo tanto, los docentes asociados no forman parte de las bases de idoneidad docente.

Tabla 10: Porcentaje de docentes que abandona el sistema según último nivel educativo en que trabajó y tramo etario

	menores de 40	entre 40-59	60 y más	Total
E. Parvularia	22.1%	14.7%	38.2%	19.8%
E. Básica	11.2%	9.4%	41.8%	19.4%
E. Especial	7.3%	9.8%	42.4%	11.9%
Media HC	17.5%	12.3%	32.6%	17.6%
Media TP	28.6%	15.7%	32.7%	23.2%
Total	15.1%	11.2%	39.4%	19.1%

Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

Si analizamos la relación entre el tipo de función que desempeñan los docentes y el abandono del sistema escolar, la tabla 11 muestra que aquellos docentes que realizan funciones directivas o de planta técnico pedagógica presentan una menor tendencia a desvincularse del sistema educativo. Es decir, el contar con mayores responsabilidades dentro del establecimiento educacional se relaciona con una mayor probabilidad de permanecer en el sistema, sobre todo en el grupo etario de docentes menores de 60 años.

Tabla 11: Porcentaje de docentes que abandona el sistema según última función que cumplió y tramo etario

	menores de 40	entre 40-59	60 y más	Total
Docente de aula	16.0%	12.4%	42.4%	19.9%
UTP	5.2%	5.3%	36.4%	14.1%
Función directiva	6.5%	8.0%	38.1%	20.9%
Otra	19.9%	16.4%	35.0%	23.4%
Total	15.4%	11.5%	39.6%	19.4%

Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

Para estudiar la relación entre calidad de los establecimientos educacionales y abandono del sistema escolar, la tabla 12 presenta el porcentaje de docentes que abandona el sistema por quintil de resultados SIMCE del último colegio en que trabajaron y tramo etario. En primer lugar, para los docentes menores de 40 se observa una relación negativa entre resultados y probabilidad de abandonar el sistema, es decir, los docentes de establecimientos de mala calidad tienen una mayor probabilidad de desvincularse del sistema. La duda en este caso guarda relación con la causalidad asociada a este fenómeno, es decir, el sistema identifica a los docentes como causante de la mala calidad de los establecimientos y los desvincula del sistema, o bien, los docentes “escapan” de los establecimientos de peor calidad.

Para tener una mejor aproximación a esta última pregunta sería de utilidad contar con una medida de calidad de los docentes. Algunos indicadores proxis de la calidad docente podrían ser: tipo de institución de educación superior en que estudiaron, puntaje PSU, resultado Evaluación Docente, resultado INICIA, entre otros. Sin embargo, no contamos con ninguno de estos proxis para todos los docentes analizados⁸. Por ejemplo, el tipo de institución de educación superior es un dato que se registra en las bases de Idoneidad Docente desde el año 2011, por lo que no contamos con esta información para todos los docentes que abandonan el sistema (por definición, no se encuentran en los registros de estos años).

Tabla 12: Porcentaje de docentes que abandona el sistema según quintil de resultado SIMCE del último establecimiento y tramo etario

	menores de 40	entre 40-59	60 y más	Total
I	23.1%	13.0%	41.3%	23.7%
II	17.0%	10.4%	42.4%	21.9%
III	15.5%	9.2%	41.9%	20.3%
IV	13.4%	9.7%	39.1%	18.0%
V	13.6%	13.1%	33.4%	16.5%
Total	15.4%	11.2%	39.7%	19.4%

Fuente: Elaboración propia con bases de dato de idoneidad docente y SIGE proporcionadas por MINEDUC

Con el objetivo de estudiar cómo interactúan los distintos determinantes asociados al abandono del sistema escolar, se estima la probabilidad de abandonar el sistema escolar en función de un conjunto de variables, para los distintos grupos etarios analizados. La Tabla 13 muestra los resultados de la estimación⁹. En primer lugar, se observa que la edad es un determinante mucho más importante del abandono del sistema en el grupo de docentes mayores de 60 años. De hecho, para el subgrupo de docentes entre 40 y 59 años, la edad se relaciona negativamente con el abandono del sistema escolar. Respecto al género de los docentes, como observó en la tabla 8 del documento, la relación entre género y abandono del sistema guarda estrecha relación con la edad de los docentes. En el grupo de docentes mayores de 60 años, las mujeres tienen mayor probabilidad de desvincularse del sistema educativo, mientras que en los menores de 60 años, son los hombres los que abandonan el sistema con mayor probabilidad.

La relación entre dependencia del establecimiento y desvinculación del sistema educativo también interactúa con la variable de edad. En comparación a los docentes de colegios municipales, los docentes de establecimientos particulares subvencionados tienen mayor probabilidad de abandonar el sistema antes de los 60 años y menor probabilidad después de los 60 años. Este resultado se vincula, al menos de alguna manera, con los incentivos a la jubilación de los docentes del sector municipal que se han ido entregando en los últimos años, y al mismo tiempo nos habla

⁸ En la sección V de este documento hacemos una aproximación al tema con datos del Sistema de Evaluación Docente y de la Prueba Inicia

⁹ Se reportan efectos marginales

de lo poco atractiva que resulta la jubilación para los docentes del sector particular subvencionado en edad de jubilar. Por su parte, los docentes de establecimientos particulares pagados, menores de 60 años, presentan una mayor probabilidad de abandonar el sistema educativo en comparación a sus pares de establecimientos municipales. Sin embargo, no se observan diferencias significativas entre los docentes municipales y particulares pagados de más de 60 años.

Otra de las variables que se vincula con el abandono del sistema educativo es el tipo de función que desempeña el docente al interior del establecimiento. Se observa que, independiente de la edad de los docentes, las funciones asociadas a mayores responsabilidades al interior del establecimiento, se vinculan a una menor probabilidad de abandonar el sistema. Por otro lado, al analizar la relación entre abandono del sistema escolar y nivel educativo en que se desempeñan los docentes, se observa que en comparación a sus pares de enseñanza básica, son los docentes de educación parvularia y enseñanza media técnico profesional los que presentan una mayor probabilidad de desvincularse del sistema, especialmente en el subgrupo de los menores de 40 años. En el subgrupo de docentes mayores de 60 años, tanto los docentes de media científico humanista como técnico profesional, tienen menor probabilidad de abandonar al sistema en comparación a sus pares de educación básica.

Por otra parte, se observa que las relaciones contractuales más desprotegidas (contratos de reemplazo o a plazo fijo) se relacionan con una mayor probabilidad de abandonar el sistema. Es decir, aquellos docentes con dificultades para encontrar trabajos estables tienden a abandonar el sistema en busca, probablemente, de trabajos con mayores niveles de protección. Esta vinculación entre tipo de contrato y probabilidad de abandono del sistema se da especialmente en los docentes menores de 60 años.

Finalmente, la estimación también incorpora un conjunto de variables relacionadas con calidad del establecimiento (Simce) y con la evolución del tamaño del cuerpo docente y la matrícula del establecimiento. Se observa una relación negativa entre calidad del establecimiento y abandono del sistema escolar, es decir, los docentes que trabajan en establecimientos con mejores resultados presentan una menor probabilidad de desvincularse del sistema educacional. Por otro lado, el cambio en la dotación docente se relaciona en la dirección esperada con el abandono del sistema: docentes que trabajan en establecimientos que han reducido su dotación docente tienen una mayor probabilidad de abandonar el sistema, especialmente en el subgrupo de los docentes de más de 60 años, lo cual nos da señales respecto del mecanismo de funcionamiento de las políticas de reducción de personal en los establecimientos educativos.

Tabla 13: Estimación probabilidad de abandonar el sistema educativo

	Menores de 60	Menores de 40	Entre 40 y 59	60 y más
Edad	0.013 (12.89)**	0.081 (8.15)**	-0.024 (7.50)**	0.596 (62.32)**
Edad ^2	-0.000 (12.81)**	-0.001 (7.26)**	0.000 (7.26)**	-0.004 (55.71)**
Mujer	-0.046 (22.46)**	-0.054 (14.52)**	-0.041 (17.13)**	0.228 (39.64)**
P. Subvencionado	0.108 (45.45)**	0.108 (25.49)**	0.107 (37.37)**	-0.238 (33.31)**
P. Pagado	0.279 (51.10)**	0.294 (30.59)**	0.266 (40.21)**	-0.024 (1.76)
CAD	0.088 (9.62)**	0.094 (5.70)**	0.085 (7.70)**	-0.178 (9.06)**
UTP	-0.070 (16.97)**	-0.102 (11.07)**	-0.057 (13.00)**	-0.106 (9.49)**
Directiva	-0.037 (9.83)**	-0.084 (7.86)**	-0.027 (7.26)**	-0.098 (12.89)**
Otra función	0.050 (10.88)**	0.062 (7.37)**	0.042 (7.91)**	-0.104 (9.98)**
E. Parvularia	0.070 (20.96)**	0.100 (16.24)**	0.054 (13.85)**	0.033 (2.36)*
Especial	-0.042 (4.11)**	-0.063 (3.99)**	-0.020 (1.32)	-0.024 (0.36)
Media HC	0.023 (10.13)**	0.048 (11.55)**	0.009 (3.38)**	-0.033 (4.25)**
Media TP	0.073 (22.17)**	0.137 (22.02)**	0.036 (9.66)**	-0.024 (2.36)*
Contrato a plazo fijo o reemplazo	0.138 (62.07)**	0.141 (38.50)**	0.137 (47.72)**	0.036 (3.82)**
SIMCE	-0.001 (22.12)**	-0.001 (16.03)**	-0.001 (14.91)**	-0.001 (5.14)**
Cambio docentes	-0.016 (13.96)**	-0.020 (9.83)**	-0.014 (9.36)**	-0.058 (11.88)**
Cambio matrícula	0.005 (3.55)**	0.005 (1.95)	0.005 (3.15)**	0.010 (1.47)
Observaciones	139,597	49,987	89,610	46,786

Fuente: Elaboración propia con bases de datos proporcionadas por MINEDUC. Todas las estimaciones consideran un control regional.

V. Vinculación entre calidad docente y movilidad laboral

El objetivo de esta sección es analizar, como una primera aproximación, la vinculación entre calidad docente y movilidad laboral. Como se mencionó anteriormente, no contamos con medidas de calidad que estén disponibles para todos los docentes del sistema educativo, pero sí para algunos grupos del mismo. En particular, considerando la calidad de la información disponible, el análisis realizado se centra en dos medidas de calidad docente. En primer lugar está la evaluación docente, que se aplica a todos los profesores del sector municipal y cuya implementación se inicia el año 2003. Segundo, utilizaremos la información de la prueba INICIA para intentar entender un poco mejor el ingreso de los docentes al sistema escolar.

V.1 Movilidad laboral y evaluación Docente

Durante el periodo 2004-2013, 81.351 docentes han sido evaluados al menos una vez a través del Sistema de Evaluación Docente. Es posible identificar un 98.7% de estos docentes en la base longitudinal de docentes 2004-2012 construida para este estudio. Cabe destacar que también hay 52.000 docentes que figuran como profesores de establecimientos municipales en la base longitudinal, sin embargo, no cuentan con evaluación docente. Muchas pueden ser las razones detrás de este hecho. En primer lugar, un 45% de estos docentes ya no está en el sistema educativo el año 2012 y un 20% de ellos si bien sigue en el sistema, tiene más de 60 años. Adicionalmente, hay que considerar que existe un conjunto de requisitos en términos de horas de contrato y subsectores de desempeño que puede haber llevado a un porcentaje de estos docentes a no evaluarse por esta vía.

Respecto a la vinculación entre calidad docente medida a través del Sistema de Evaluación Docente y movilidad laboral, la tabla 14 muestra para el subgrupo de docentes que trabaja los 9 años en el sistema educativo, el porcentaje de docentes que permanece trabajando en el mismo establecimiento por cuartil de resultado en la Evaluación Docente y tramo etario. Adicionalmente se incorpora en este cuadro al subgrupo de docentes que trabajando en establecimientos municipales no cuentan con registro de evaluación docente. Para todos los tramos etarios se observa una relación positiva entre resultado en la Evaluación Docente y probabilidad de estar trabajando en el mismo establecimiento educativo, para todos los tramos etarios. Al mismo tiempo se observa una relación positiva entre el tramo etario y la probabilidad de permanecer en el mismo colegio, para todos los niveles de resultado de Evaluación Docente.

Tabla 14: Porcentaje de docentes que permanece en el mismo establecimiento educativo por cuartil de resultado en Evaluación Docente y tramo etario

	menores de 40	entre 40-59	60 y más
Doc Mun no Evaluados	42.8%	57.8%	69.4%
Cuar 1	30.2%	54.2%	64.3%
Cuar 2	37.9%	61.0%	73.6%
Cuar 3	40.8%	64.6%	75.7%
Cuar 4	42.5%	67.0%	77.4%
Total	39.7%	61.5%	70.9%

Fuente: Elaboración propia con bases de datos proporcionadas por MINEDUC.

El resultado anterior se contradice con la creencia popular de que los buenos docentes abandonan el sistema escolar o bien se van a establecimientos particulares en busca de mejores condiciones laborales. Más aún la tabla 15 muestra, para el conjunto de docentes que cambia de establecimiento educacional en el periodo estudiado, qué porcentaje lo hace a otro establecimiento municipal. Se observa que salvo en el grupo de docentes más jóvenes y de peor rendimiento en la evaluación docente (primeros dos cuartiles), más de un 85% de los docentes se cambia a otro establecimiento de la misma dependencia. De hecho, del total de los docentes, un 93% se cambia a un establecimiento municipal. Esto desecha aún más la creencia popular, ya que aquellos profesores que experimentan movilidad laboral lo hacen, en su gran mayoría, a otro establecimiento municipal.

Tabla 15: Porcentaje de docentes que cambia a otro establecimiento municipal por cuartil de resultado en Evaluación Docente y tramo etario

	menores de 40	entre 40-59	60 y más	Total
Cuar 1	77.6%	91.1%	87.5%	88.9%
Cuar 2	80.8%	94.7%	89.1%	92.0%
Cuar 3	86.3%	95.0%	89.9%	93.0%
Cuar 4	87.2%	94.5%	86.7%	92.5%
Total	86.6%	95.0%	92.6%	93.4%

Fuente: Elaboración propia con bases de datos proporcionadas por MINEDUC.

Finalmente, interesa analizar la relación entre rendimiento en la Evaluación Docente y abandono del sistema educativo. La tabla 16 muestra, en primer lugar, que un porcentaje muy bajo de los docentes menores de 60 años con Evaluación Docente abandona el sistema (en promedio, menos de un 2%), y el porcentaje de abandono es mayor en aquellos docentes con mal desempeño. Es decir, los docentes de menor desempeño tienen mayor probabilidad de abandonar el sistema. Esto puede deberse, por un lado, al reglamento de la Evaluación Docente, que señala que todo profesor evaluado en un nivel de insatisfactorio debe volver a evaluarse al año siguiente y si es evaluado 3 veces como insatisfactorio debe salir del sistema. Por otro lado, los docentes que presentan un mal

desempeño en la Evaluación Docente pueden interpretarlo como una necesidad de mejorar sus prácticas pedagógicas para seguir en el sistema o bien buscar nuevas alternativas laborales fuera del mismo.

Por su parte, los docentes mayores de 60, presentan en términos generales, una mayor tasa de abandono del sistema (como es esperable), la cual es mayor en el tramo de docentes con peor rendimiento en la evaluación docente, lo cual podría ser señal de que el mal desempeño acelera la decisión de los docentes de mayor edad de jubilar

Tabla 16: Porcentaje de docentes abandona el sistema educativo por cuartil de resultado en Evaluación Docente y tramo etario

	menores de 40	entre 40-59	60 y más	Total
Cuar 1	3.4%	2.8%	22.8%	9.6%
Cuar 2	1.7%	1.2%	15.9%	4.7%
Cuar 3	1.3%	0.9%	15.2%	3.7%
Cuar 4	1.5%	1.0%	16.7%	3.6%
Total	1.9%	1.4%	18.5%	5.5%

Fuente: Elaboración propia con bases de datos proporcionadas por MINEDUC.

V.2 Ingreso al sistema escolar y vinculación con resultados INICIA

La evaluación Inicia es un sistema creado por el Ministerio de Educación, con el propósito de verificar la calidad de la Formación Inicial Docente, consiste en una batería de pruebas de conocimientos disciplinarios y pedagógicos y habilidades fundamentales para el quehacer docente, que deben rendir los egresados de las carreras de educación. Inicia no es una evaluación obligatoria para los egresados de carreras de educación, por lo que la información provista no tiene carácter censal.

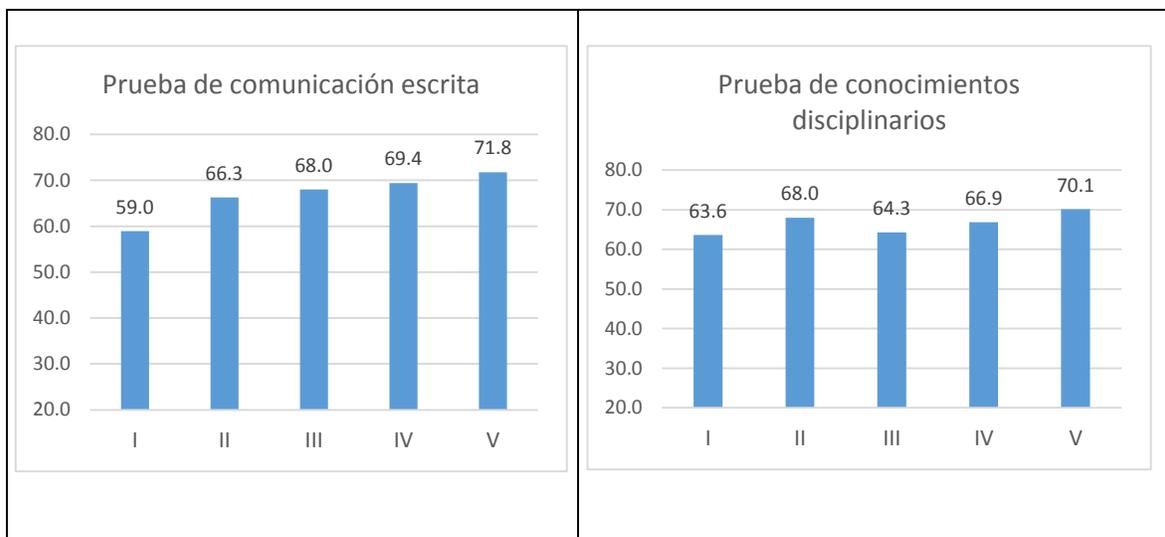
Para fines de este estudio se utiliza la información provista por el proceso Inicia del año 2009, año en que comienza a aplicarse para Educación Parvularia y Básica. Con esto contamos con 3 años para estudiar la inserción laboral de estos docentes (entre el 2010 y 2012) y ver de qué manera la calidad de la formación inicial docente se relaciona con el tipo de trabajo que tienen los profesores en sus primeros años de vida laboral.

En primer lugar, se identifican 3.221 docentes que rinde al menos una de las pruebas Inicia el año 2009¹⁰. De éstos, un 66% se encuentra en la base de datos longitudinal de docentes creada para este estudio. Es decir, luego de 3 años rendida la prueba, un 34% de los docentes que rinde la prueba no ha ingresado al sistema educativo. Si desagregamos este análisis por tipo de institución de educación superior, se observa que un 70% de los egresados de universidades del consejo de

¹⁰ Las pruebas son: Prueba de Conocimientos Disciplinarios y Prueba de Comunicación Escrita

rectores se encuentra trabajando en el sistema educativo luego de 3 años, mientras que esta cifra es de 65% para los egresados de universidades privadas y 58% para los egresados de institutos profesionales. Al mismo tiempo, como muestra el gráfico 7, se observa una relación positiva entre el rendimiento en la prueba Inicia y el ingreso al sistema educativo. Esta relación positiva mucho más marcada en la Prueba de Comunicación Escrita.

Gráfico 7: Porcentaje de docentes que ingresa al sistema escolar, por quintil de rendimiento Prueba Inicia



Fuente: Elaboración propia con bases de datos proporcionadas por MINEDUC.

Finalmente, es de interés estudiar la relación entre el tipo de establecimiento educativo al que ingresan los egresados de carreras de educación y su desempeño en Inicia. La tabla 17 muestra en primer lugar, que más de un 55% de los egresados ingresa a establecimientos Particulares Subvencionados, independiente de su rendimiento en Inicia. Este resultado es completamente esperable considerando el fuerte aumento de la representación del sector particular subvencionado dentro del sistema, a través del tiempo.

En segundo lugar se observa que el grupo de egresados con mejores resultados en Inicia ingresa en mayor proporción a trabajar a establecimientos particulares pagados, en comparación a sus pares con peor rendimiento. Este resultado sí va en la línea de la creencia que los mejores docentes ingresan a trabajar al sector particular pagado en búsqueda de mejores remuneraciones y condiciones laborales.

Tabla 17: Distribución docentes por dependencia de establecimiento de ingreso al sistema educativo, por quintil de resultado Prueba Inicia.

Quintil Inicia	Prueba de Comunicación Escrita					Prueba de Conocimientos Disciplinarios				
	MUN	PS	PP	CAD	Total	MUN	PS	PP	CAD	Total
I	35.8	58.2	6	0	100	33.3	57.7	9	0	100
II	34.1	57.3	8.2	0.4	100	37.2	56.8	5.5	0.5	100
III	32.5	58.9	8.6	0	100	33.9	59	6.9	0.3	100
IV	36	57.1	6.9	0	100	33.6	56	10.4	0	100
V	24.9	58.5	16.6	0	100	24.6	60.8	14.5	0	100
Total	32.6	58	9.3	0.1	100	32.6	58	9.3	0.1	100

Fuente: Elaboración propia con bases de datos proporcionadas por MINEDUC.

Si bien resultaría interesante estudiar el comportamiento a más largo plazo de estos docentes en el sistema educativo en términos de movilidad laboral y deserción del sistema educativo, los años de información disponibles no permiten llevar a cabo este análisis en profundidad.

VI. Principales Conclusiones

El objetivo de este estudio es analizar los principales determinantes de la trayectoria laboral docente analizando principalmente dos tipos de movilidad docente: i) movimientos entre establecimientos del sistema escolar y ii) abandono del sistema escolar. Para esto, se construye una base longitudinal de docentes entre los años 2004 y 2012, de carácter censal, utilizando la información provista por las bases de Idoneidad Docente del Ministerio de Educación, las que se complementan con información de matrícula y de resultados educativos de los estudiantes para profundizar los análisis.

En primer lugar se identifican los determinantes asociados a la movilidad laboral entre establecimientos educativos para aquellos docentes que permanecen todo el periodo estudiado dentro del sistema escolar. Se observa que las mujeres presentan una menor tendencia a la movilidad entre establecimientos educacionales, y que son los docentes más jóvenes los que presentan una mayor probabilidad de buscar distintas alternativas dentro del sistema educativo. Dentro de las principales variables vinculadas a la movilidad laboral están las condiciones laborales de los docentes, medidas a través del tipo de relación contractual que tienen en el establecimiento en que trabajan. Como es de esperar, aquellos docentes con relaciones laborales más desprotegidas (contratos a plazo fijo o de reemplazo), presentan una mayor tendencia a moverse entre establecimientos educacionales, probablemente en búsqueda de mejores condiciones laborales. La relación entre dependencia del establecimiento educacional de origen y movilidad laboral tiende a inclinarse a una mayor tendencia de los docentes del sector particular (ya sea subvencionado o pagado) a cambiar de establecimientos educativos a través del tiempo, salvo en el caso de los docentes de Educación Parvularia, donde esta relación se da en el sentido inverso.

Por otro lado, alrededor de un 15% de los docentes cambia el nivel educativo en el cual se desempeña durante el periodo estudiado y se observa que los docentes que cambian de nivel en el cual se desempeñan en el periodo analizado, presentan una mayor tendencia a cambiar de establecimientos educativos dentro del mismo (59% v/s 29% respectivamente), es decir, la movilidad laboral docente se vincula también a cambios en el nivel educativo en el cual se desempeñan los docentes. Finalmente, el análisis realizado da sustento a la teoría que los profesores buscan cosas más allá de mejores remuneraciones cuando cambian de establecimiento educativo, como por ejemplo, mejor clima laboral o calidad educativa. Así se observa que los docentes que trabajan en establecimientos con mejores resultados tienen una mayor probabilidad de trabajar en el mismo establecimiento durante todo el periodo y, simultáneamente, se observa una relación positiva entre movilidad y la calidad de los establecimientos a los cuales se mueven los docentes.

En segundo lugar, se identifican los determinantes asociados al abandono del sistema escolar por parte de los docentes. El primer hallazgo relevante es que la interacción entre abandono del sistema y sus posibles determinantes depende directamente del grupo etario analizado, por lo que se separa el análisis en tres grupos: i) docentes menores de 40 años, ii) docentes entre 41 y 59, ii) docentes de 60 y más años.

Respecto a género, se observa que en el grupo de docentes mayores de 60 años, las mujeres tienen mayor probabilidad de desvincularse del sistema educativo, mientras que en los menores de 60

años, son los hombres los que abandonan el sistema con mayor probabilidad. Como se mencionó en el documento, este resultado nos hace reflexionar respecto de las posibles razones que dificulten la jubilación de los docentes hombres y los posibles caminos a seguir para solucionar este problema. De la misma manera, los resultados dan signos de que la jubilación parece ser una opción poco atractiva para los docentes del sector Particular Subvencionado, que también presentan una probabilidad mucho menor de salir del sistema después de los 60 años, en comparación a sus pares del sector Municipal. Sin embargo, tanto los docentes de establecimientos particulares subvencionados como pagados, menores de 60 años, presentan una mayor probabilidad de abandonar el sistema educativo en comparación a sus pares de establecimientos municipales. También se observa que las funciones asociadas a mayores responsabilidades al interior del establecimiento, se vinculan a una menor probabilidad de abandonar el sistema.

Por otra parte, se observa que las relaciones contractuales más desprotegidas (contratos de reemplazo o a plazo fijo) se relacionan con una mayor probabilidad de abandonar el sistema. Es decir, aquellos docentes con dificultades para encontrar trabajos estables tienden a abandonar el sistema, probablemente en busca de trabajos con mayores niveles de protección. Finalmente, se observa una relación negativa entre calidad del establecimiento y abandono del sistema escolar, es decir, los docentes que trabajan en establecimientos con mejores resultados presentan una menor probabilidad de desvincularse del sistema educacional.

Si bien sería deseable incorporar dentro de los análisis realizados medidas de calidad docente o de su formación, no contamos con información censal de ninguna de estas variables. Sin embargo, sí existen mediciones de calidad para subgrupos de la dotación docente como son el Sistema Nacional de Evaluación Docente y la Prueba Inicia. Al vincular los resultados de la Evaluación Docente con nuestras medidas de movilidad laboral, se observa que los docentes con mejor desempeño tienen una mayor tendencia a permanecer trabajando en el mismo establecimiento educacional durante el periodo estudiado y presentan menores tasas de abandono del sistema. Por su parte, se observa una relación positiva entre el desempeño en la Prueba Inicia y la inserción al sistema escolar. Sin embargo, también se observa una mayor tendencia de los docentes con buenos resultados a ingresar a establecimientos Particulares Pagados.