

## TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS DOCENTES: ¿dónde y cuándo dejan su primer trabajo?

¿dónde y cuándo dejan su primer trabajo?



# Trayectorias laborales de los docentes

¿dónde y cuándo **dejan su primer trabajo?**

Cohorte 2007 de profesores noveles

*Carrasco<sup>a</sup>, D., Manzi<sup>a</sup>, J. & Treviño<sup>b</sup>, E.*



2018, Julio 18

dacarras@uc.cl

# ¿Qué vamos a ver en esta presentación?

*Contenidos*

# Contenidos

**¿Qué es la rotación y Porqué es relevante?** Porqué es importante estudiar la rotación de profesores.

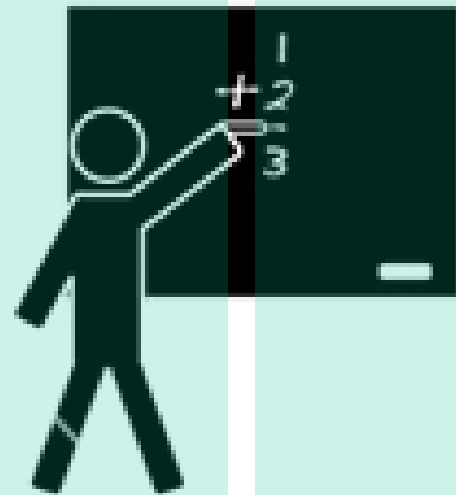
**¿Qué resultados encontramos en el presente estudio?** Cómo nos va cuando seguimos a los profesores en el tiempo.

**¿Qué implicancias tiene para la política pública?** Considerando las nuevas leyes de inclusión, Carrera Docente y Nueva Educación Pública.



# ¿Qué es la rotación de profesores?

*Un enfoque longitudinal*



**Prácticas**  
(i.e. preservice)

**1er Contrato**

**Rotación**  
(i.e. *Teacher turnover*)

**Jubilación**  
(i.e. *retirement, deceased\**)

**TIEMPO**

*Dejan de existir registros del profesor.*

t

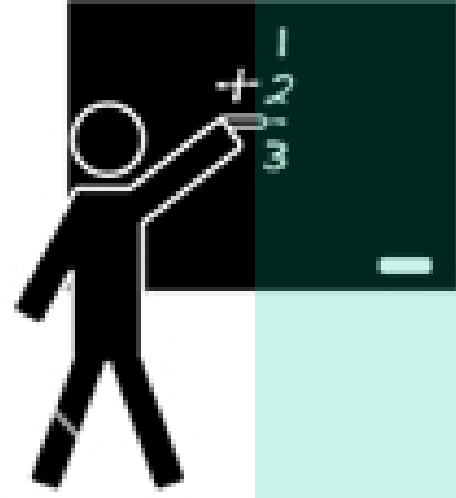
t+1

t+2

t+n

t+n+1

**Centrado en las personas**



**Prácticas**  
(i.e. *preservice*)

**1er  
Contrato**

**Rotación**  
(i.e. *Teacher turnover*)

**Jubilación**  
(i.e. *retirement,  
deceased\**)

**TIEMPO**

*Dejan de existir  
registros del  
profesor.*

t+1

t+2

**Centrado en las personas**



2007



Notas: Permanecen = profesores que se mantienen en la misma escuela en la ventana de observación. Rotan = profesores que dejan la escuela de su primer contrato.

# Porqué es relevante

*Consecuencias de la rotación de profesores*

## **EFFECTIVIDAD ESCOLAR**

**La rotación de profesores afecta los resultados de los estudiantes.** Estudios de inferencia causal han encontrado efectos negativos sobre los aprendizajes de los estudiantes bajo tres vías.

## **EQUIDAD ESCOLAR**

Los profesores no se distribuyen al azar entre las escuelas, y la asimetría que presenta la distribución entre profesores parece aumentar con el tiempo.

## **EFICIENCIA DE RECURSOS**

La rotación de profesores es costosa para las escuelas, y para las administraciones que la sufren.

# Efectividad escolar

*cómo la rotación de profesores afecta los aprendizajes*

# **INTERRUPCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA**

**La rotación de profesores afecta los resultados de los estudiantes. Estudios de inferencia causal han encontrado efectos negativos sobre los aprendizajes de los estudiante.**

**Cuando un profesor deja la escuela durante el año escolar, se observan perdidas de aprendizaje similares a la ausencia de estudiantes a clase de 27 y 48 días, en lenguaje y matemáticas (Redding, 2017).**

# **EFEECTO DE LA INESTABILIDAD DEL PERSONAL**

**La rotación de profesores afecta incluso no solo a los estudiantes que pierden su profesor.**

**Estudios que comparan resultados entre estudiantes, entre escuelas donde hubo rotación encuentran menores resultados para las escuelas donde hubo rotación de profesores, tanto para los grados que pierden un profesores, como para aquellos grados que no pierden un profesor, pero hubo rotación en la escuela.**

**La salida de un profesor, no solo interrumpe la interacción en aula con respecto a sus estudiantes, sino que indirectamente influye de forma negativa sobre los resultados de otros estudiantes porque altera el funcionamiento de la comunidad escolar como un todo (Ronfeldt et al., 2013).**

# **EFEECTO POR LA CALIDAD DE LOS REEMPLAZOS**

**La rotación de profesores posee efectos indirectos.**

**Existe un supuesto de “rotación saludable”. Esto es, bajo el supuesto que profesores “menos aptos” dejarían sus puestos de trabajo.**

**Una forma más específica de esta idea, es que la dirección de la relación entre la rotación de profesores, y los resultados de los estudiantes, es condicional a la calidad de los profesores que rotan, y condicional a los profesores que los reemplazan (Redding, 2017).**

**Existen resultados para ambos efectos, tanto para cuando se reemplazan a profesores de bajo desempeño (Adnot, Dee, Katz, & Wyckoff, 2017); como para cuando se pierden a profesores de alto desempeño (Kraft, 2015).**

# Equidad escolar

*cómo la rotación de profesores afecta la equidad*



## **ASIMETRÍA**

Profesores con mejores antecedentes académicos tienden a trabajar en escuelas con de mayor nivel socioeconómico (Meckes & Bascopé, 2012).

## **PROFUNDIZACIÓN EN EL TIEMPO**

Profesores más calificados son más propensos a quedarse en escuelas con mejores resultados, y con estudiantes de mayor nivel socioeconómico; mientras que ocurre lo inverso con profesores de menor calificación (Rivero, 2015).

## **MAYORES EFECTOS EN ESTUDIANTES VULNERABLES**

Los efectos negativos de la rotación de profesores sobre los aprendizajes son mayores para los estudiantes más vulnerables (Redding, 2017; Ronfeldt et al., 2013).

# Eficiencia Pública

*cuáles son los costos de la pérdida de profesores*

# **PÉRDIDAS**

La rotación de profesores incurre en una pérdida de recursos debido a: la inversión de capacitación que un profesor se lleva consigo, el costo de reclutamiento y contratación de su reemplazo, y los costos del proceso de separación mismo.

## **EN PROPORCIÓN DE SALARIOS**

En EEUU, se ha estimado que el costo varía entre 20% a 150% del salario de un profesor (Benner, 2000; Borman & Dowling, 2008).

## **COSTO EN USD**

Otros estudios, estiman el costo total en dólares, incluyendo los aspectos como: proceso de desvinculación, reclutamiento y contrato de nuevo profesores, e inversiones en desarrollo profesional. Estos estudios han estimado cifras de 19.460 USD (Levy et al., 2012), y de 20.431 USD (Defeo et al., 2017) de costo total a nivel distrital.



# Qué preguntas vamos a abordar

*preguntas del estudio*

# Preguntas

**¿Cuándo?** En qué momento es mas probable que los profesores hayan dejado su primer trabajo.

**¿Quiénes?** Cuáles son las características de los profesores en mayor riesgo de rotación?

**¿Desde Dónde?** Qué características de los establecimientos, están asociadas a mayor rotación

**¿Bajo que condiciones?** Qué condicionales laborales están asociadas a mayor rotación

# Método

*datos y diseño*

TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS  
DOCENTES:

¿dónde y cuándo dejan su primer trabajo?

# Método: datos

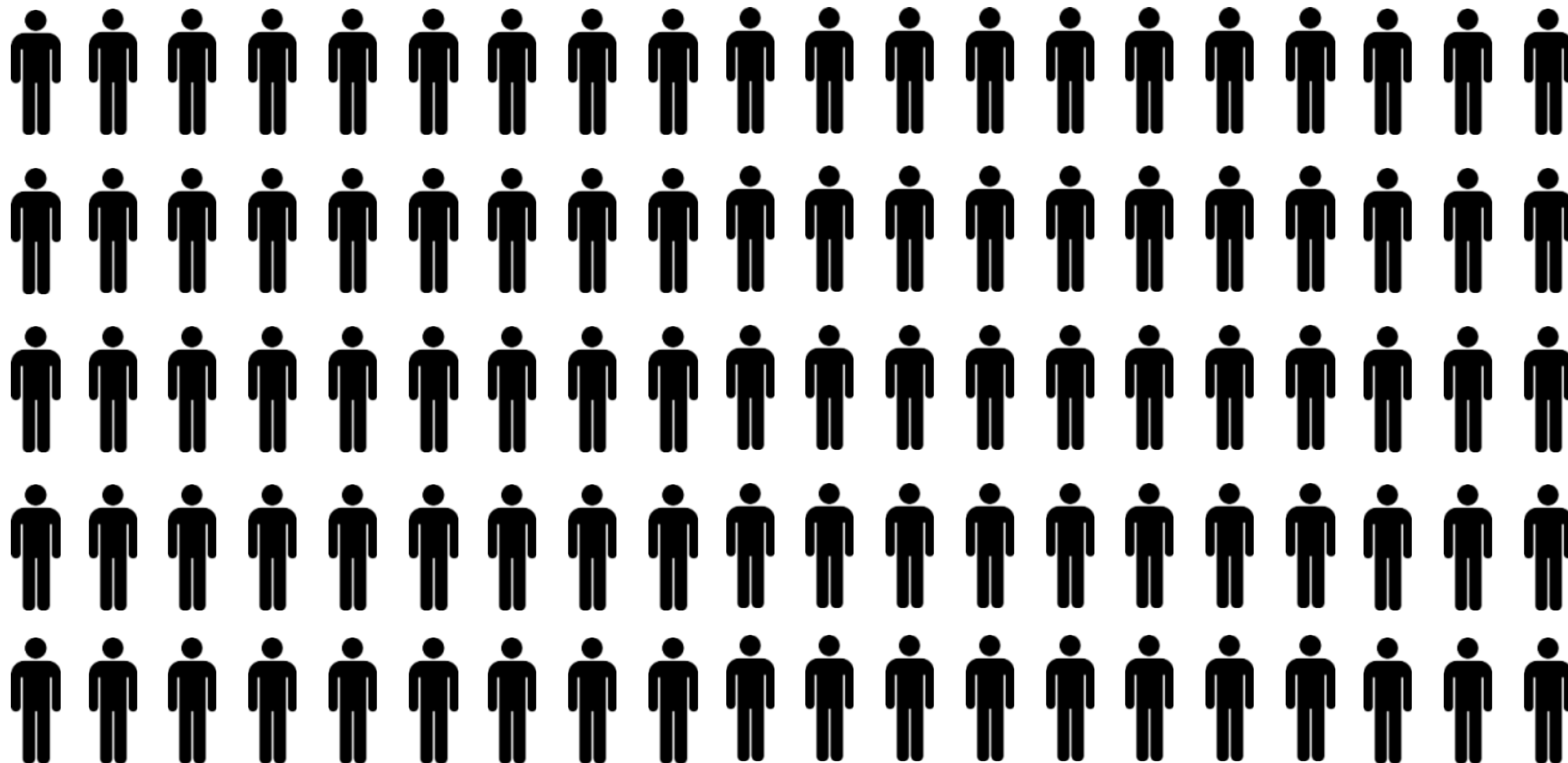
**Datos:** Empleamos los datos de la “Encuesta de Idoneidad Docente” (2007-2013), que registra a todos los profesores en cada escuela en la que trabajan a Marzo de cada año.

Seleccionamos a todos los profesores que comenzaron un primer contrato de trabajo en el 2007, en escuelas privadas, públicas y subvencionadas.

Excluimos a: profesores que se encontraran en edad de jubilar, y profesores con más años de experiencia. De modo que solo conservamos a los profesores "nóveles".



# Método: muestra



N=7458, cohorte 2007

# Método: muestra



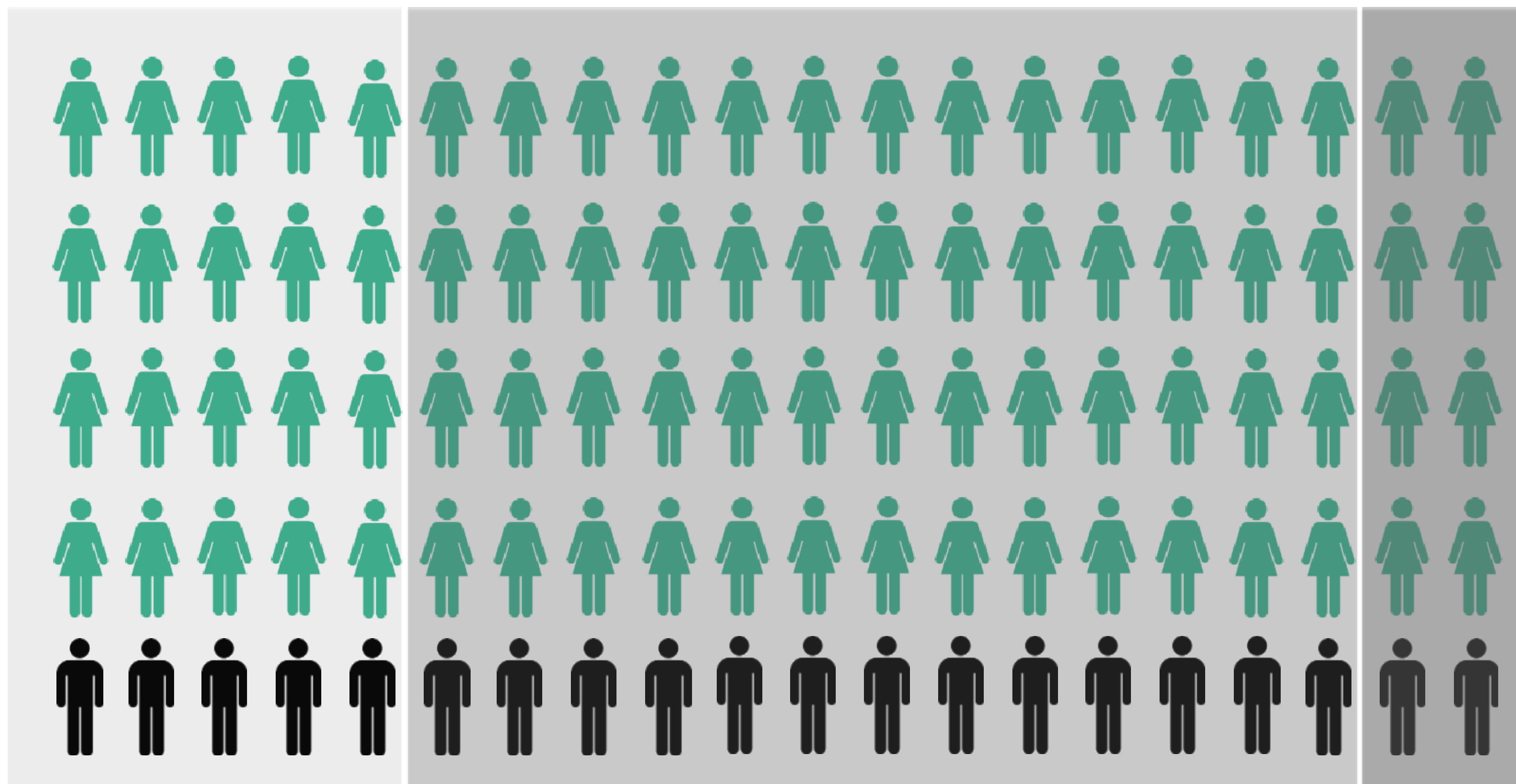
24.2%



75.8%

N=7458, cohorte 2007

# Método: muestra



22.4% Públicos  
65.7% Subvencionados  
11.9% Particulares

**N=7458, cohorte 2007**

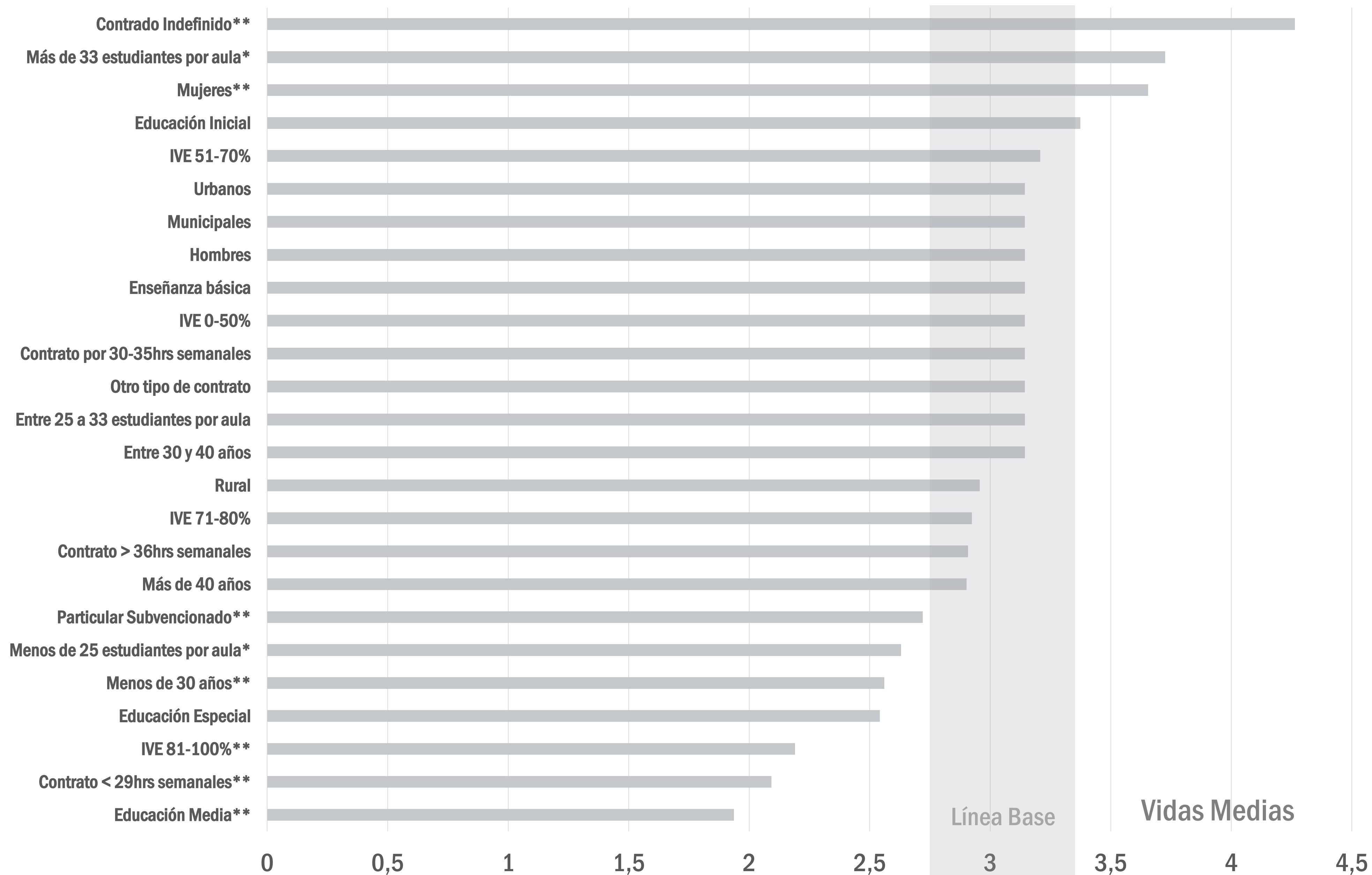
# Resultados

*presentados por pregunta*

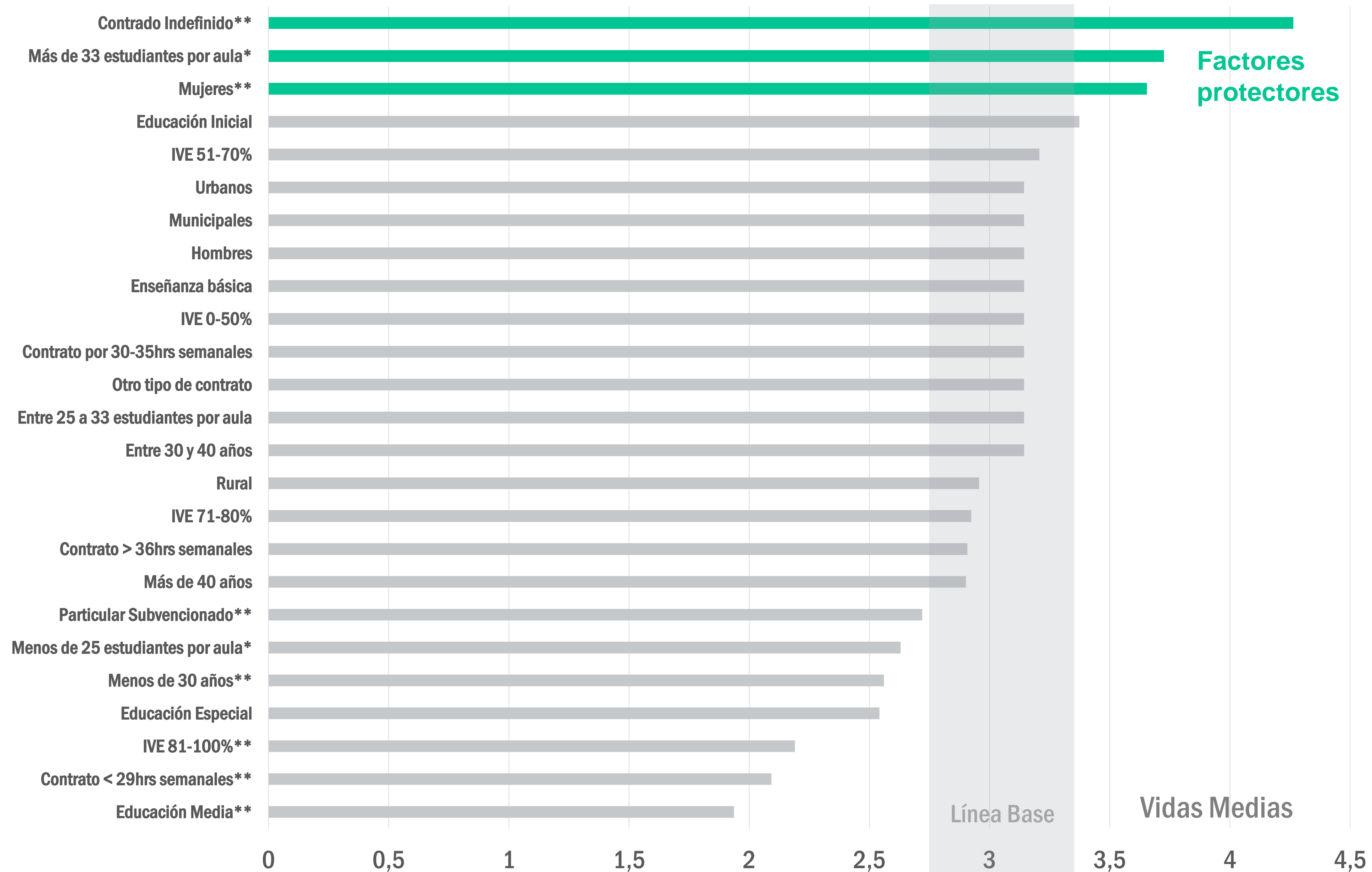
# Factores comparados

*diferencias de todos los factores bajo estudio  
comparados en términos de vidas medias del primer contrato*

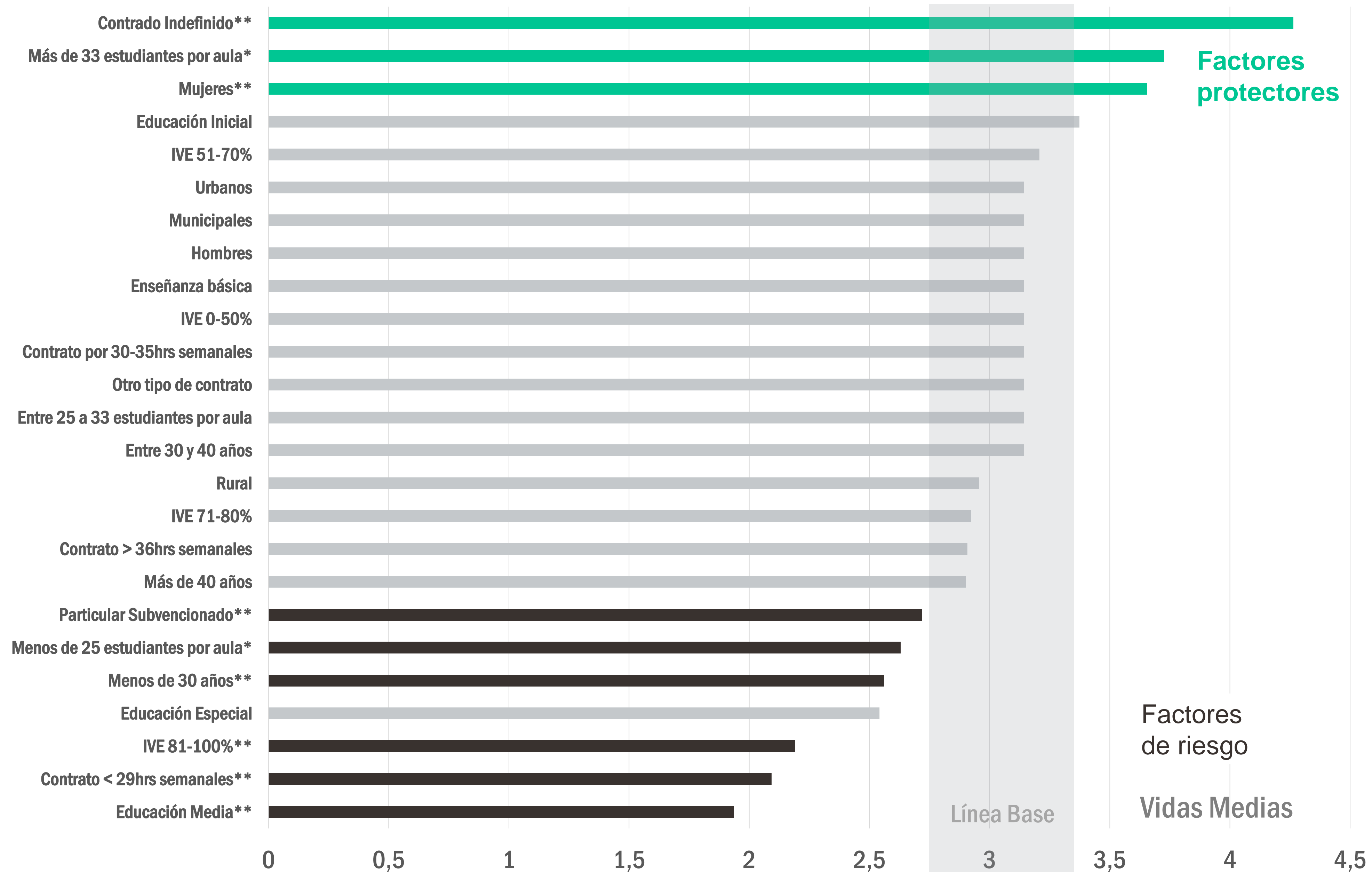
# Vidas medias esperadas



# Vidas medias esperadas



# Vidas medias esperadas



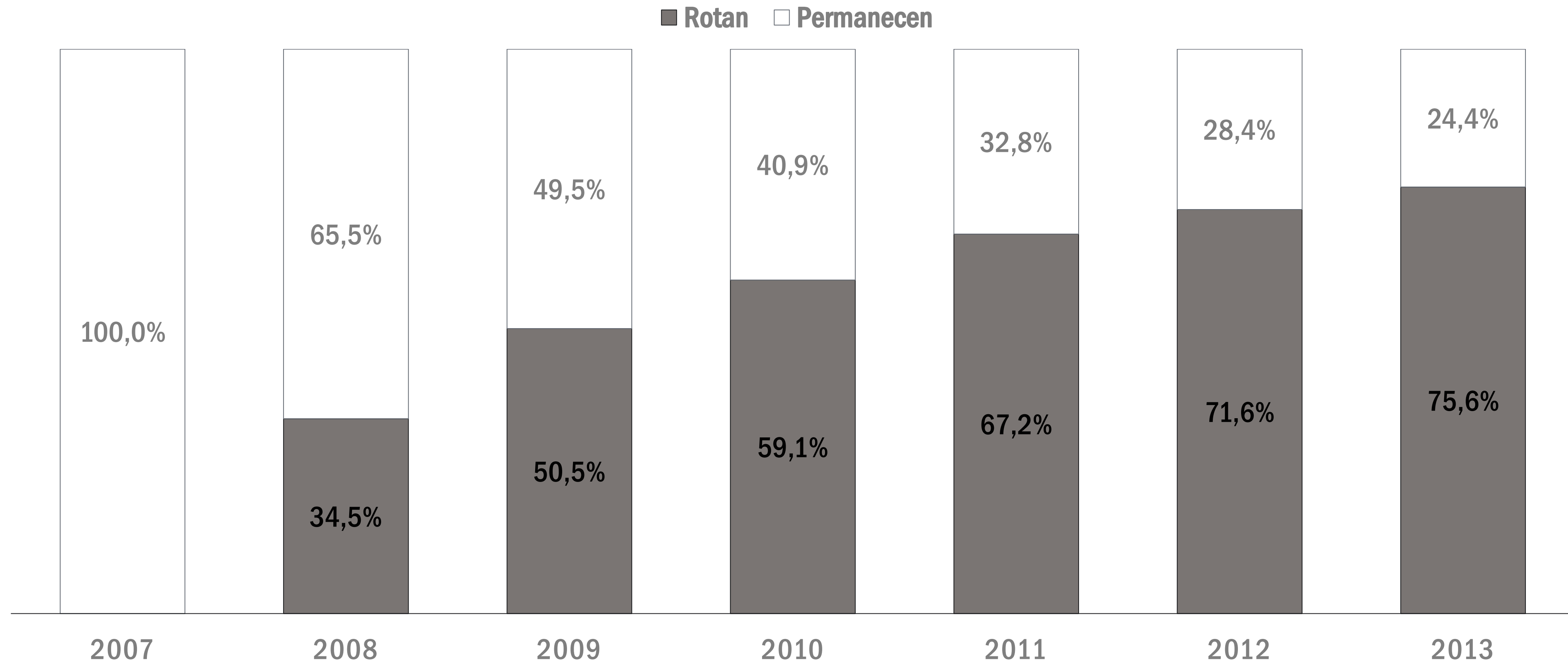


# Cuándo

*¿cuánto tiempo duran los profesores en su primer trabajo?*

*vidas medias del primer contrato*

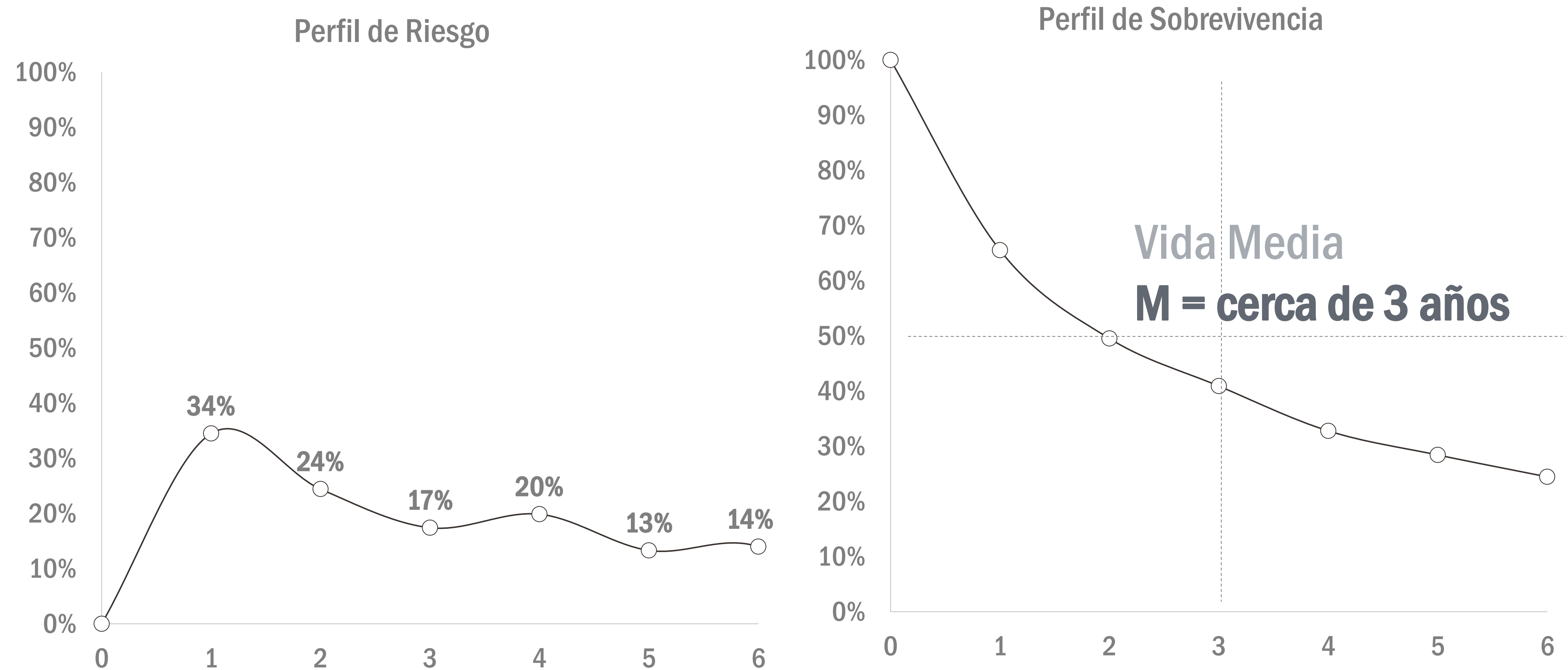
**Figura 1: proporción acumulada de profesores que rotan  
(Cohort 2007, N=7.458)**



Nota: Modelo nulo, sin covariables. Encuesta de idoneidad Docente 2005-2013. Casos con más de un contrato en un año, se retiene el registro de contrato con más horas, de acuerdo a las siguientes prioridades: Director/ profesor; contrato con más horas; Público/Subvencionado/Privado. Muestra de profesores con 20-40 años.

<https://goo.gl/rg1q18>

# Descriptivo general de sobrevivencia



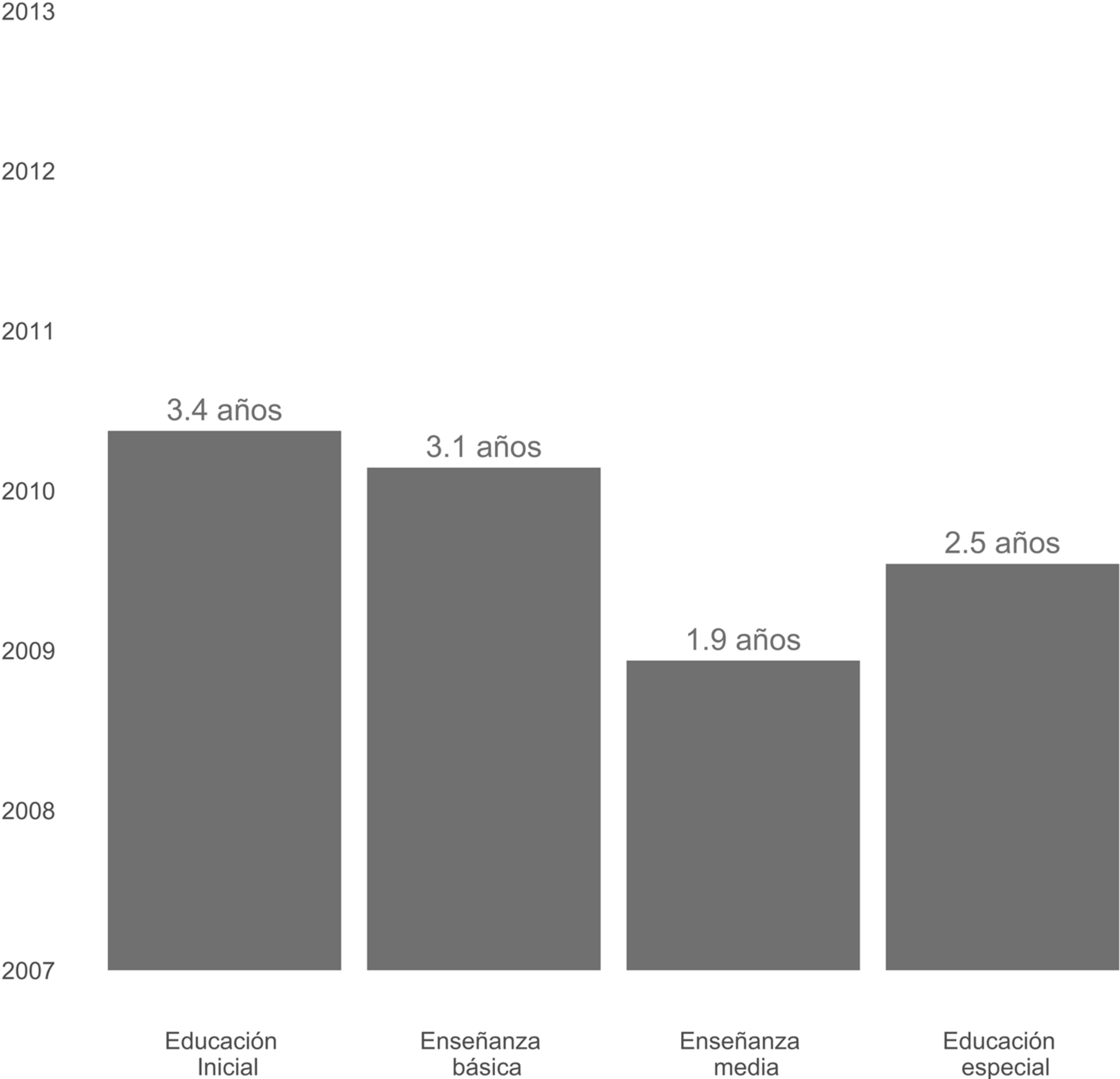
Nota: Modelo nulo, sin covariables. Encuesta de idoneidad Docente 2005-2013. Casos con más de un contrato en un año, se retiene el registro de contrato con más horas, de acuerdo a las siguientes prioridades: Director/ profesor; contrato con más horas; Público/Subvencionado/Privado. Muestra de profesores con 20-40 años.

# Quiénes

*¿qué profesores duran menos en su primer trabajo?*

*diferencia de vidas medias entre profesores*

# Profesores de E. Básica y E. Media



\*\*

**Profesores que comienzan su primer contrato en enseñanza media, presentan vidas medias más cortas que el resto de sus pares.**

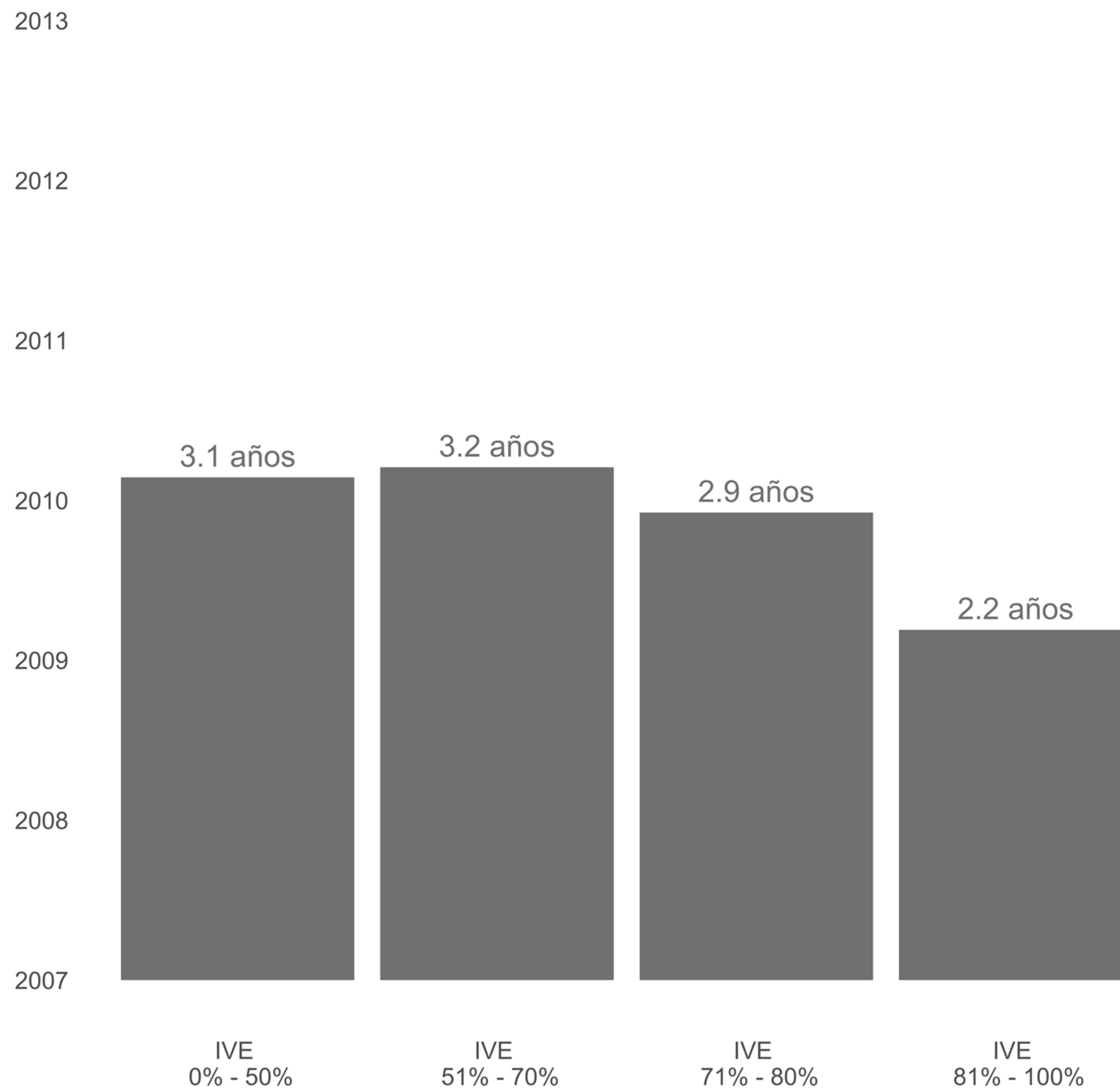
**Con respecto a sus pares que trabajan en básica, es una diferencia de casi un año.**

# Desde dónde

*¿qué escuelas explican menores duraciones?*

*diferencia de vidas medias entre escuelas de diferentes características*

## Nivel Socioeconómico de las escuelas



**Profesores que comienzan su primer contrato en las escuelas más vulnerables del país (IVE 81%-100%), presentan vidas medias de 2.2 años.**

**Esta diferencia es de cerca de un año menos.**

**\*\***

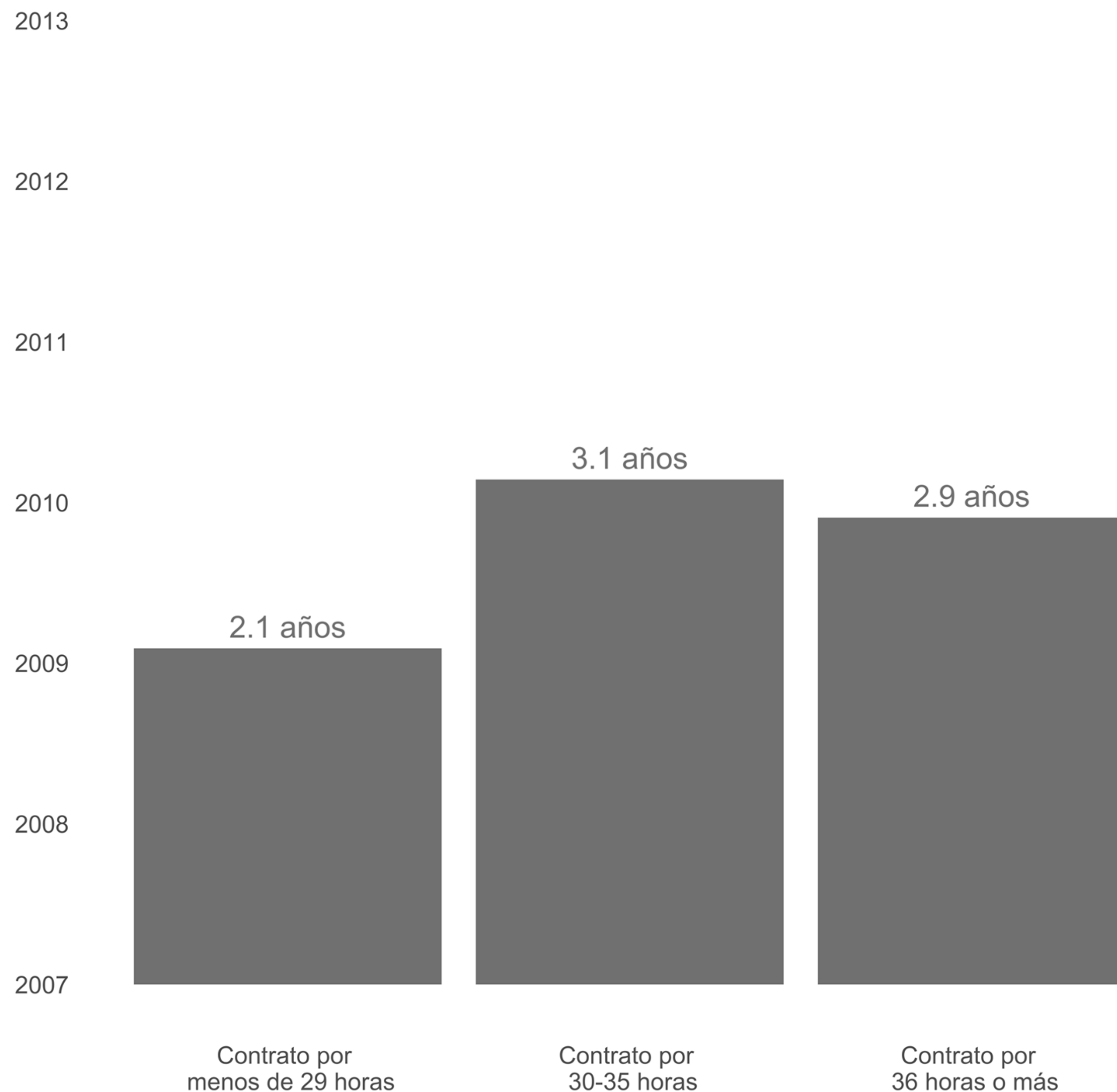
# Condiciones

*¿qué condiciones explican menores duraciones?*

*Condiciones laborales están asociadas la duración y rotación del primer contrato*



## Cantidad de horas contratadas

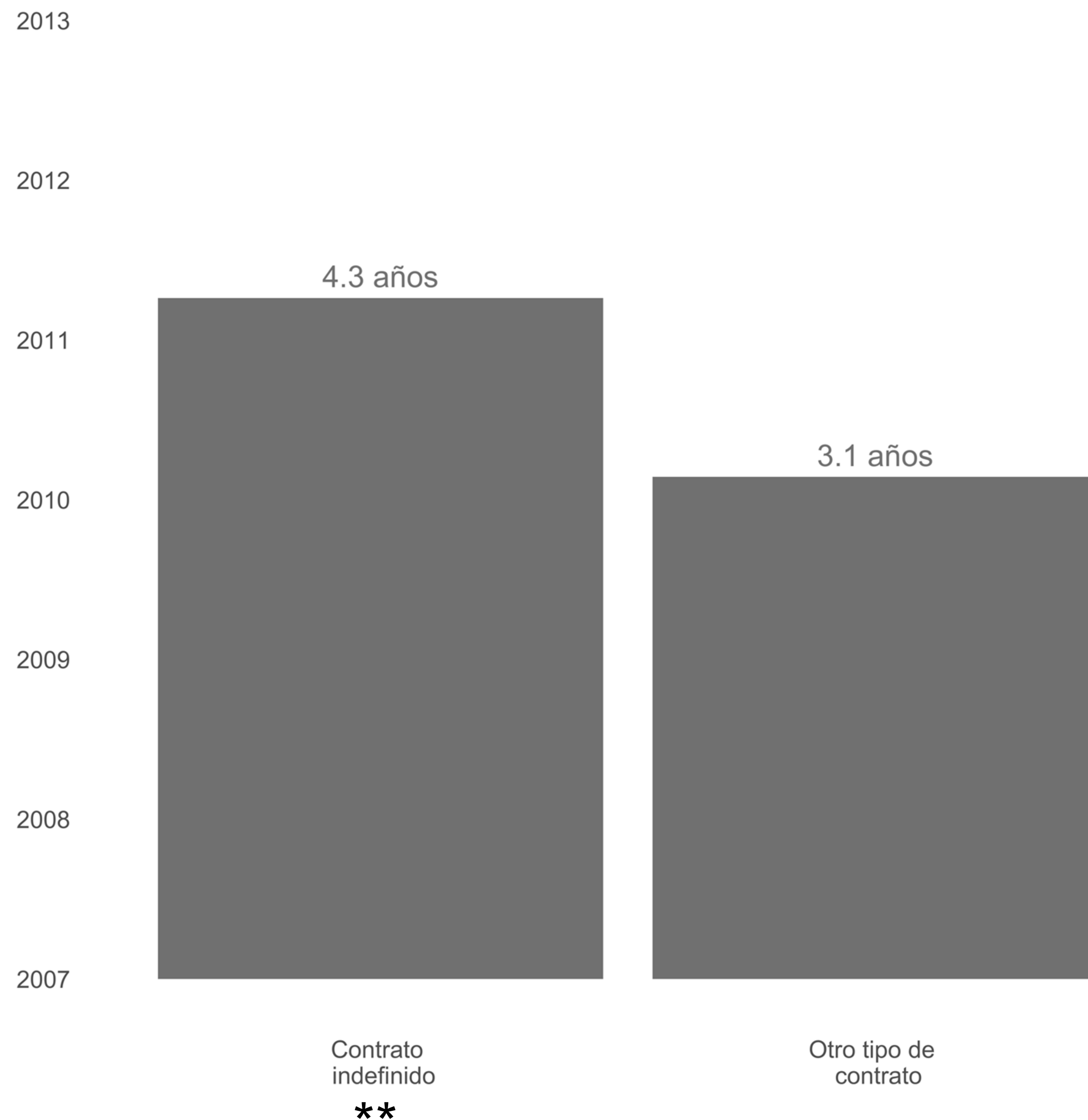


\*\*

**Profesores que comienzan con menos horas contratadas, que la mediana de sus pares (Menos de 29 horas), presentan vidas medias de menos de 2.1 años.**

**Esta diferencia es de cerca de un año menos, con respecto a sus pares.**

## Tipo de contrato



**Profesores que comienzan su primer contrato bajo un contrato indefinido, presentan vidas medias de 4.3 años.**

**Esta diferencia es de cerca de un año más, respecto a sus pares en otros tipos de contrato.**

# Conclusiones

*Resumen*

*Síntesis de resultados generales*

## **MEDIANA DE SOBREVIVENCIA (I.E. VIDA MEDIA)**

La mediana observada del primero contrato es de 3 años. Es decir, que al final del 2do año de contrato, 50% de los profesores ya no trabaja en el primera escuela/colegio.

## **TASAS DE ROTACIÓN Y DURACIÓN POR ESCUELAS**

Los profesores que trabajan en las escuelas más vulnerables del país (80-100 % IVE), presentan duraciones más cortas.

## **PERFIL DE MAYOR RIESGO**

**Quién:** Profesores de E. Media (hombres, con menos de 30 años).

**Cuándo:** 1er año, es el mas riesgoso (3 de 10 profesores se cambian)

**De dónde:** de las escuelas más vulnerables, de escuelas subvencionadas

**Condiciones:** menos de 30 hr y en contratos temporales.

# Relevancia

*Temas centrales a los que se vinculan estos resultados*

## **LÍNEA BASE**

Los resultados presentes son previos a la introducción de la ley 20.903, sobre el sistema de Desarrollo Profesional Docente. Estos constituyen una línea base para comparar los cambios introducidas por esta ley.

## **EQUIDAD EDUCATIVA**

La distribución de los profesores entre las escuelas es asimétrica, respecto a sus atributos de efectividad escolar (Akiba, et al, 2007). Además, esta asimetría parece aumentar durante la vida laboral de los docentes (Rivero, 2015). Los resultados del presente estudio son relevantes para las políticas de equidad.

## **EFFECTIVIDAD ESCOLAR**

La eficacia de los profesores se desarrolla en el tiempo. Interrupciones en la trayectoria podrían retardar el desarrollo de la efectividad de enseñanza, y retardar la disponibilidad de profesores efectivos para las escuelas que más lo requieren.



# Implicancias

*Cómo se relacionan estos resultados con la política*

*Nuevas leyes de educación pública: inclusión, carrera y nueva educación pública*



# Ley de Inclusión

## **LEY 20.845 (ARTICULO 12):**

Uno de los focos de la Ley de inclusión es regular los procesos de admisión de las escuelas, para propiciar una distribución más equitativa de los estudiantes entre las escuelas. Los procesos de admisión de los establecimientos subvencionados, o que reciban aportes regulares del estado, no pueden emplear como criterios de admisión:

Emplear el rendimiento previo o potencial del los estudiantes

Antecedentes socioeconómicos de la familia como:

Escolaridad de los padres

Estado Civil

Situación Patrimonial

# Ley de Inclusión

## **CONCENTRACIÓN DE ESTUDIANTES VULNERABLES**

La ley de Inclusión, podría **cambiar la composición de las escuelas**, disminuyendo en el tiempo la concentración de los estudiantes más vulnerables en algunas escuelas. Diseños institucionales que aminoren esta alta concentración, podrían tener efectos positivos sobre las brechas de retención de profesores entre escuelas.

## **DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES**

Este cambio en la composición de estudiantes, podría operar como un factor estresor para los profesores que ahora deberán **atender a estudiantes con otras características para los cuales se sientan menos preparados**. Contar con apoyos en este proceso de cambio, a través de procesos de inducción laboral, será crucial, para aminorar este tipo de efectos no deseados.

# Ley del Sistema de Desarrollo Profesional Docente

## **LEY 20.903:**

Esta ley introduce diferentes cambios sustantivos sobre las condiciones laborales de los profesores:

Aumenta los salarios de los profesores en cerca de 48%, para profesores con 33 hrs. contratadas.

Agrega incentivos pecuniarios, condicionales a las evaluaciones de desempeño (cada 4 años)

Incluye incentivos económicos adicionales para profesores que trabajan en escuelas vulnerables (60-79% y 80-100% de estudiantes prioritarios)

Incluye la implementación de sistemas de inducción para nuevos docentes.

# Ley del Sistema de Desarrollo Profesional Docente

## **INCENTIVOS PECUNIARIOS**

Los aumentos salariales y horas no lectivas, se espera que puedan tener un **efecto general positivo** sobre la retención de profesores. Los incentivos adicionales para profesores en escuelas vulnerables, se espera que influyan de forma positiva sobre la retención de profesores que atienden a estas escuelas.

## **DIFERENCIAS CONTRACTUALES**

Pre existen a esta ley las diferencias contractuales entre el estatuto docente, y los contratos e profesores bajo el código laboral. Los resultados presentes, indican que los profesores de escuelas Municipales tienden a durar cerca de medio año más que los profesores de escuelas Subvencionadas. Considerando los cambios globales introducidos por la esta ley, esta brecha de duración entre profesores que se encuentran bajo un astuto u otro, podría mantenerse o agravarse. Este es un aspecto que **requiere ser monitoreado** en el tiempo.

# Ley del Sistema de Desarrollo Profesional Docente

## **INDUCCIÓN LABORAL**

Esta nueva ley incluye procesos de inducción para los nuevos profesores, mediante procesos de mentoría, de una duración de 10 meses. Estudios correlacionales y de inferencia causal (Smith, et al. 2004; Ronfeldt, et al 2017), indican que este tipo de iniciativas disminuye la rotación entre profesores.

## **HETEROGENEIDAD DE LA INDUCCIÓN**

Bajo ciertas condiciones, las escuelas puedan llevar a cabo sus propios procesos de inducción. Esto puede llevar heterogeneidad no deseada en los procesos de inducción entre las escuelas, en términos de proceso, y por tanto presentar diferencias con respecto al efecto que estos programas puedan tener sobre la retención de profesores. Al mismo tiempo, es una oportunidad para estudiar la efectividad de estos diferentes procesos.

# Ley de Nueva Educación Pública

## **LEY 21.040:**

Esta ley crea una nueva institucionalidad sobre la educación:

Se crean 70 Servicios Locales de Educación (SLE), que entrarán en funcionamiento a partir de 2018 y 2030.

Estos servicios absorberán las funciones que antes realizaban las municipalidades.

Recae en la Dirección de Educación Pública (DPE) la tarea de coordinar y gestionar a nivel nacional el sistema de educación pública.

Si antes, las Municipalidades cumplían el rol de reclutamiento de profesores, ahora pasaría a manos de estas nuevas unidades.

# Ley de Nueva Educación Pública

## **MAYOR FORTALEZA INSTITUCIONAL**

Los Servicios Locales de Educación van a contar con mayores recursos, comparado a las Municipalidades, una mayor complejidad organizacional. Por ejemplo, Raczynski & Salinas (2009) han documentado que menos 10% de los municipios cuenta con equipos técnicos pedagógicos para brindar apoyos a las escuelas, y solo en un 39% de los departamentos de administración de educación municipal posee personal para estas labores.

## **PLANIFICACIÓN DE RECLUTAMIENTO Y RETENCIÓN**

Proponemos que un rol fundamental de la Dirección de Educación Pública y los SLE, es monitorear las trayectorias de sus docentes, de forma prospectiva. Este permitiría contar con información para realizar planificación de procesos de reclutamiento y selección oportunos, a los ciclos de rotación que presentan los profesores.

# Recomendaciones

*Cambios sugeridos a la política pública*



# Tipo de contratos

## **DOS TIPOS DE MERCADOS LABORALES**

Escuelas públicas y particulares subvencionadas **inducen diferentes condiciones de trabajo sobre los profesores** (Santiago, Radinger, Fiszbein, & García Jaramillo, 2017).

## **EQUIPARACIÓN DE CONDICIONES**

**Equiparar las condiciones laborales** entre los profesores de los diferentes tipos de escuelas, municipal, subvencionada y particular pagada, podría no restringirse solo al acceso de incentivos profesionales por desempeño, **sino que también a equiparar las reglas por las cuales un profesional de la educación pudiera ser renovado, pasado a indefinido, o desvinculado.** Son importantes las evaluaciones de las cuales participa el profesor, para que sean informativas en este aspecto.

# Forma de financiamiento

## **FINANCIAMIENTO CONDICIONADO POR ASISTENCIA**

Uno de los resultados del presente estudio indica que los **docentes en aulas con más estudiantes tienen mayor permanencia, en contraste a sus pares**. Este efecto sugiere que existen dificultades de financiamiento que enfrentan los establecimientos educacionales de menor matrícula, para poder asegurar la continuidad de los profesores.

## **FINANCIAMIENTO BASAL**

**El financiamiento vía subvención por asistencia no debería estar vinculado al pago de los contratos docentes**. El financiamiento de la planta docente necesaria debería realizarse a través de recursos basales, y en función del nivel de desempeño profesional de los docentes, y no de acuerdo con otros factores

# Focalización de políticas

## **ESCUELAS MÁS VULNERABLES PRESENTAN TRAYECTORIAS MÁS CORTAS**

Profesores que comienzan enseñando en las escuelas más vulnerables, presentan vidas medias de contrato cerca de un año mas corto (2.2 años), que el resto de sus pares (cerca de 3 años).

## **FOCALIZACIÓN**

Es indispensable **focalizar políticas de remuneraciones y desarrollo profesional para atraer y mantener a docentes a escuelas con alta vulnerabilidad socioeconómica y educación media.**

# Muchas Gracias!

*Carrasco, D., Manzi, J. & Treviño, E.*

*Seminario:*

*Trayectorias laborales de los docentes*

*¿dónde y cuándo dejan su primer trabajo?*

## TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS DOCENTES: ¿dónde y cuándo dejan su primer trabajo?

