

Atracción

Labor Docente

Retención

Condiciones laborales

Uso de Tiempo

Liderazgo



ENCUESTA

ENCUESTA NACIONAL: VOCES DOCENTES VI

ÁREA DE INVESTIGACIÓN, 2023

eligeeducar

ENCUESTA NACIONAL: VOCES DOCENTES VI¹

INTRODUCCIÓN

Desde el año 2015, la iniciativa conjunta entre Elige Educar y el Centro de Políticas Públicas UC ha llevado a cabo una encuesta de percepción dirigida a docentes y educadores/as de párvulos del sistema escolar chileno. En esta nueva versión, se ha impulsado un cambio metodológico con miras a indagar sobre la percepción en relación al uso del tiempo, retención y condiciones de ejercicio docente, con el propósito de comprender exhaustivamente las dificultades y desafíos que enfrentan.

El escenario socioeducativo marcado por la pandemia de Covid-19 ha generado una serie de efectos adversos en el desempeño laboral de los docentes, manifestados en un incremento significativo en la carga laboral, disminución en los niveles de bienestar y felicidad, así como una elevada prevalencia de ansiedad y estrés (Fullard, 2021; Garcia, Han & Weiss, 2022). Estos factores podrían incidir en la propensión de algunos docentes a abandonar la profesión, un aspecto de suma relevancia dada la influencia determinante que estos profesionales ejercen en el desarrollo cognitivo, social y emocional de sus estudiantes. Es esencial recalcar que la calidad de las experiencias de aprendizaje que acontecen en los espacios educativos está íntimamente vinculada al papel central que los docentes desempeñan al diseñar oportunidades de aprendizaje (Hattie, 2009; Chetty, Friedman y Rockoff, 2014; Hanushek, 2011; Schleicher, 2012; Jackson, 2016), así como en la promoción de habilidades socioemocionales y actitudes positivas hacia el aprendizaje (Claro, Paunesku y Dweck, 2016; Blazar y Kraft, 2017), cuya contribución se traduce en el desarrollo equitativo y sostenible de una nación.

En este contexto, la Encuesta Voces Docentes adquiere relevancia desde tres perspectivas fundamentales. En primera instancia, se ha evidenciado un creciente interés de los medios de comunicación y el ámbito político por abordar los desafíos presentes en las aulas, lo que ha impulsado a los docentes a enfatizar la importancia de que sus voces y experiencias educativas sean consideradas de manera crítica (Booker, 2019). En segundo lugar, existe una amplia base cualitativa que demuestra cómo las experiencias docentes influyen directamente en la decisión de permanecer o abandonar la profesión. Elementos como la falta de reconocimiento, la ampliación de las responsabilidades laborales extrahorarias, tensiones en el entorno académico y las condiciones contractuales que rigen el funcionamiento de la escuela, entre otros factores, influyen de manera significativa en la determinación de los docentes (DeMulder & Rigsby, 2003; Kim, 2007; Lim, 2007; Ingersoll & May 2010; Klassen y Chiu, 2010; Aydarova & Berliner, 2018). Por último, se destaca la importancia del enfoque sobre las percepciones docentes, las cuales

¹ Como citar este estudio: Elige Educar (2023). *Encuesta Nacional: Voces Docentes VI, Sexta versión, Reporte de resultados*. Santiago de Chile: Elige Educar.

El Área de Investigación de Elige Educar agradece la colaboración en la elaboración y difusión de esta encuesta al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

emergen de sus contextos personales y profesionales y se entrecruzan con otros factores que trascienden su control (García, Han & Weiss, 2022).

CONTEXTO METODOLÓGICO

HISTORIA DE LA ENCUESTA VOCES DOCENTES

La encuesta "Voces Docentes" surge de una colaboración pionera entre la fundación Elige Educar y el Centro de Políticas Públicas UC, con el propósito de comprender y analizar la percepción de docentes y educadores/as de párvulos en el sistema escolar chileno.

El origen de esta iniciativa se remonta al año 2015, cuando ambas entidades decidieron amalgamar sus esfuerzos para llevar a cabo una investigación que posibilitara indagar en diversos aspectos inherentes a la profesión docente. La necesidad de escuchar las voces de los protagonistas fundamentales del sistema educativo se hizo patente, pues se buscaba entender mejor los desafíos, dificultades y oportunidades que enfrentaban los docentes en el cumplimiento de su labor.

Voces Docentes I (2015)

La primera edición de la encuesta "Voces Docentes" se llevó a cabo durante el período de septiembre a octubre del año 2015, utilizando una metodología cuantitativa con un enfoque CATI. El propósito principal de esta edición consistió en explorar la percepción de los profesores en relación a diversos aspectos de sus condiciones laborales y su desarrollo profesional.

Adicionalmente, la encuesta tuvo como objetivo identificar las preferencias de los profesores en relación a las demandas y criterios asociados a la Política Nacional Docente. En este contexto, se buscó recopilar información relevante que permitiera comprender las opiniones y perspectivas de los profesores respecto a las políticas y medidas implementadas en el ámbito educativo.

Durante la ejecución de la encuesta, se aplicaron cuestionarios estructurados a una muestra representativa de profesores, mediante un muestreo aleatorio simple, permitiendo recopilar datos cuantitativos para su posterior análisis estadístico.

Voces Docentes II (2017)

En su segunda edición, el estudio buscó recoger desde los docentes la perspectiva sobre las creencias, expectativas y autoeficacia que tienen respecto al aprendizaje de sus estudiantes; así como también sus percepciones sobre la cultura escolar y condiciones laborales de sus establecimientos.

En la ejecución de la encuesta, se aplicaron cuestionarios estructurados a una muestra representativa de 1000 profesores, seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple de la base de datos Idoneidad Docente 2015 (MINEDUC).

En esta edición, se incluye un conjunto de preguntas previamente abordadas en la edición anterior con el propósito de establecer un marco de cuestionamientos que permita comparar resultados y realizar un seguimiento de la percepción docente con respecto a elementos fundamentales del ejercicio docente. La incorporación de estas preguntas previas busca asegurar la continuidad y coherencia en el estudio, facilitando el análisis de tendencias y cambios a lo largo del tiempo.

Voces Docentes III (2018)

Esta edición se encuentra enmarcada por la promulgación e implementación de la Ley N°20.903 crea el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente. En este sentido, el objetivo de la encuesta es conocer las percepciones que tienen los docentes de aula, a lo largo de todo Chile, respecto a la implementación temprana de las medidas promulgadas por la ley de Carrera Docente.

Al igual que ediciones anteriores, la ejecución de la encuesta, se aplicaron cuestionarios estructurados a una muestra representativa de 1000 profesores, seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple.

Voces Docentes IV (2019)

En línea con la edición anterior, la encuesta Voces Docentes IV aborda el uso y disposición de horas no lectivas por parte de los docentes y educadoras/es.

En esta ocasión, se efectuó un ajuste metodológico significativo, pasando de utilizar un muestreo aleatorio simple a un muestreo por cuotas. Esta modificación en la metodología de selección de la muestra busca mejorar la representatividad de los participantes en la encuesta, debido principalmente al envejecimiento de la base de datos utilizada para el terreno CATI.

Mediante el muestreo por cuotas, se asegura una distribución más precisa y adecuada de los participantes en función de características específicas, como la ubicación geográfica, el nivel educativo en el que se desempeñan, dependencia administrativa, entre otros.

Voces Docentes V (2021)

La encuesta Voces Docentes V se enmarcó en un escenario donde aún primaba la educación remota debido a la Pandemia COVID-19 y se centró en la percepción sobre el desarrollo profesional docente, liderazgo directivo, el uso del tiempo y su intención de permanecer en el sistema educativo, entre otras cosas.

Al igual que en ediciones anteriores se utilizó una muestra de 1.000 docentes y educadores/as de párvulo que tienen funciones de aula, a través de una encuesta telefónica. Esta muestra es representativa a nivel nacional según zona, región, género, años de experiencia, nivel educativo en el que se enseña y dependencia administrativa del establecimiento.

ANTECEDENTES DE LA ACTUAL VERSIÓN DE LA ENCUESTA VOCES DOCENTES VI (2023)

La presente edición de la Encuesta Voces Docentes VI aborda la necesidad de avanzar en una metodología cuantitativa. Para lograrlo, se implementó un instrumento dividido en dos fases: una de naturaleza digital, denominada Computer Assisted Web Interviewing (CAWI), y otra de naturaleza telefónica, conocida como Computer Assisted Telephone Interviewing (CATI). La fase telefónica se llevó a cabo como un piloto con el objetivo de medir el impacto de este nuevo enfoque metodológico.

Este cambio en la metodología se justifica principalmente por la necesidad de preservar la confiabilidad y la integridad de los datos recopilados. La declinación de la base de datos de números telefónicos había afectado la capacidad de la encuesta para capturar con precisión las dinámicas y las circunstancias laborales actuales de los docentes chilenos. Por lo tanto, la adopción del método CAWI refuerza nuestra capacidad para obtener una muestra más representativa de la estructura demográfica y laboral, lo que nos permite ofrecer una representación precisa y objetiva de las perspectivas y realidades de los educadores en el país.

El enfoque particular de Voces VI se centra en la exploración del "uso del tiempo y las condiciones laborales". La justificación de este ajuste metodológico se basa en la evolución temporal de la base de datos de números telefónicos de contacto. La obsolescencia de esta base de datos, consecuencia de su envejecimiento, comprometía la obtención de una muestra que reflejara de manera precisa la situación actual de los docentes en Chile.

DISEÑO MARCO MUESTRAL

El universo de la Encuesta Voces Docentes VI está conformado por docentes y educadoras/as de párvulo presentes en el sistema educativo chileno en el territorio nacional y que son cubiertas por el marco de muestreo definido para la base de datos de Cargos Docentes del Ministerio de Educación.

El terreno se desarrolló durante marzo y febrero del presente año 2023 a una muestra de 920 docentes y educadores/as de párvulo que tienen funciones de aula, a través de una encuesta online (CAWI). Esta muestra es representativa a nivel nacional según zona, región, género, años de experiencia, nivel educativo en el que se enseña y dependencia administrativa del establecimiento (Tabla 1)

Tabla 1 "distribución de la muestra"

Nivel Educacional/ Dependencia	Municipal	Part. Subv.	Part. Pagado	TOTAL
Párvulos	34	41	18	93
Básica	257	226	53	536
Media CH	65	97	34	196
Media TP	47	47	1	95
TOTAL	403	411	106	920

Años de Experiencia	
De 0 a 5	255
Entre 6 y 15	328
De 16 en adelante	337

Región	
RM	296
Otras regiones	624

Zona	
Rural	122
Urbana	878

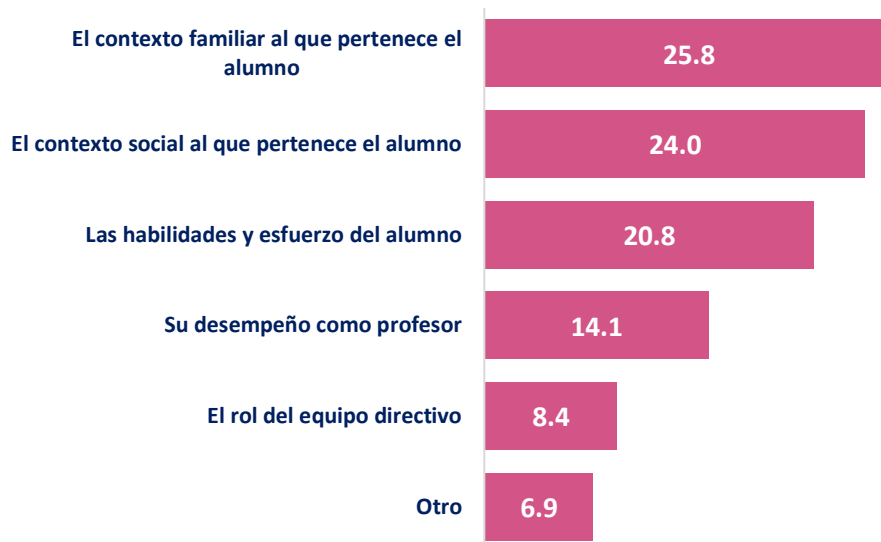
Sexo	
Hombre	235
Mujer	685

PRINCIPALES RESULTADOS

RESULTADOS DE LOS ESTUDIANTES

Los y las docentes reportan que la principal causa que explica el resultado de sus estudiantes es el **contexto familiar al que pertenecen** con un 25,8% de las menciones. En segundo lugar, se encuentra el **contexto social** con un 24%. Y, en tercer lugar, mencionan **las habilidades y esfuerzos de los/as alumnos/as** con un 20,8% (Figura 1).

Figura 1: Respecto al desempeño de sus alumnos durante el año 2021
¿Cuál es la principal causa que explica el resultado de sus estudiantes?



Base : 920 casos

Por otra parte, el 14,1% de los/as docentes y educadoras/es menciona **su desempeño como profesor/a**. Mientras que solo el 8,4% menciona el **liderazgo directivo** como factor explicativo del rendimiento de sus estudiantes.

Al analizar estos resultados de manera desagregada, observamos que existen diferencias entre dependencias y nivel educacional (Tabla 2).

Tabla 1: ¿Cuál es la principal causa que explica el resultado de sus estudiantes? Desagregado por dependencia y nivel de enseñanza.

	Dependencia			Nivel educacional			
	Municipal	Particular Sub.	Particular Pagado	Párvulos	Básica	Media CH	Media TP
El contexto familiar al que pertenece el alumno	24,9	28,7	17,9	29,0	29,2	21,4	12,6
El rol del equipo directivo	6,7	10,0	8,5	7,5	8,6	9,7	5,3
Su desempeño como profesor	13,9	13,9	16,0	34,4	14,0	6,1	11,6
Las habilidades y esfuerzo del alumno	18,7	21,4	26,4	11,8	18,9	32,7	15,8
El contexto social al que pertenece el alumno	28,1	20,2	23,6	8,6	22,4	24,0	48,4
Otro	7,7	5,8	7,5	8,6	6,9	6,1	6,3

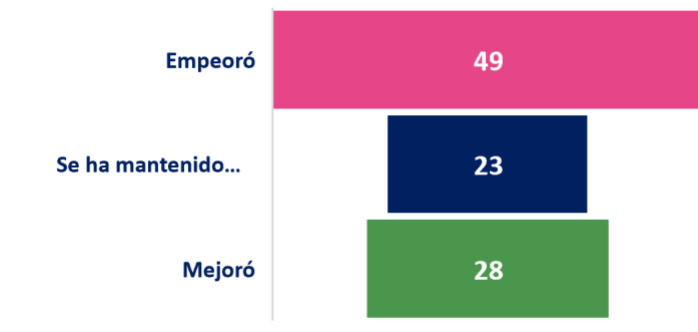
Para las dependencias administrativas se observa diferencias entre los establecimientos Municipales/SLEP que mencionan con un 28,1% el contexto social al que pertenece el alumno como motivo que explica el resultado de sus estudiantes. Mientras que los establecimientos particulares pagados mencionan en un 26,4% las habilidades y esfuerzo del alumno. En cuanto al nivel educacional donde se desempeñan podemos observar que para las/os educadoras/es la causa principal que explica el resultado de sus estudiantes es con un 34,4%, mientras que para la educación media técnico profesional (TP) el contexto social concentra el 48,4% de las menciones.

AMBIENTE DE AULA

Pensando al ambiente de aula docentes y educadores/as perciben que, respecto al año 2021, se ha generado un **empeoramiento del ambiente en su sala** de clases durante el año escolar 2022 con un 49,3% de las menciones. Mientras que el 27,7% manifiesta un mejoramiento en el ambiente de su aula de clases. (Figura 2).

Si desglosamos estos resultados, podemos notar que la percepción de un deterioro del ambiente en el aula es mayoritaria en todos los niveles y departamentos. No obstante, los niveles más notables se registran en los establecimientos particulares pagados, con un 59,4%, y en el nivel de educación de párvulos, con un 53,8% de menciones (Tabla 2).

Figura 2: Respecto al año 2021, ¿cuál es su evaluación respecto al ambiente en SU sala de clases durante el año escolar presencial 2022?



Base : 920 casos

Por otra parte, los valores más altos de percepción de mejoramiento en el ambiente de aula se encuentran en los establecimientos municipales/SLEP, con un 30,3% y en el nivel de educación de párvulos, con un 34,4% de las menciones.

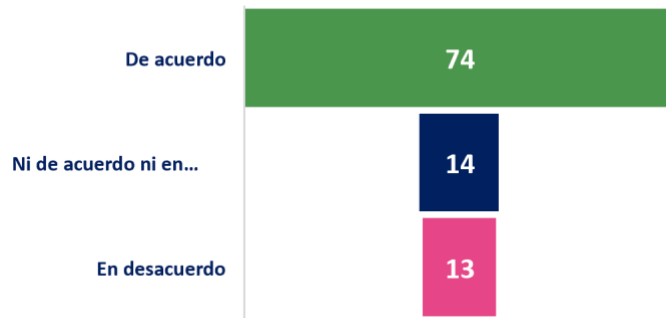
Tabla 2: ¿Cuál es su evaluación respecto al ambiente en SU sala de clases durante el año escolar presencial 2022? Desagregado por dependencia y nivel de enseñanza.

	Dependencia			Nivel educacional			
	Municipal	Particular Sub.	Particular Pagado	Párvulos	Básica	Media CH	Media TP
Empeoró	45,4	50,5	59,4	53,8	49,9	48	44,2
Se ha mantenido igual	24,3	23,7	15,1	11,8	23,2	24,5	29,5
Mejóro	30,3	25,9	25,5	34,4	26,9	27,6	26,3

CLIMA LABORAL

Respecto a la afirmación si en general, su escuela es un buen lugar para trabajar y aprender, un 73,7% de los/as docentes se muestra de acuerdo con esta afirmación (figura 3), por su parte el 12,6% se muestra en desacuerdo y un 13,7% mantiene una postura neutra.

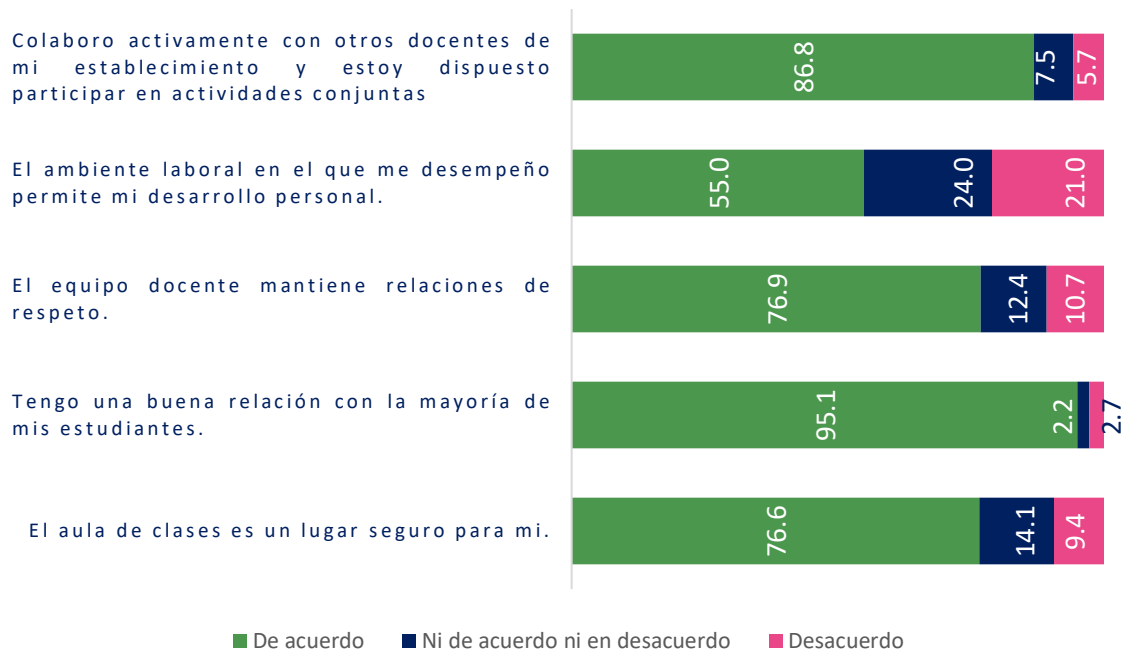
Figura 3: ¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes frases?
En general, mi escuela es un buen lugar para trabajar y aprender.



Base : 920 casos

En lo que respecta a las relaciones en el entorno de los establecimientos educativos, docentes y educadoras/es han expresado una evaluación mayoritariamente positiva. El 95.1% reporta una **relación favorable con la mayoría de sus estudiantes**, y un 86.8% destaca una **colaboración activa con otros docentes** (figura 4).

Figura 4: Por favor, indica en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre vínculos laborales en su establecimiento



Base : 920 casos

Adicionalmente, el 7 de cada 10 de docentes y educadoras/es manifiesta que el aula de clases es un lugar seguro y que el equipo docente mantiene relaciones de respeto. Al observar de manera desagregada esta información (tabla 3) es posible observar que existen diferencias entre dependencias y nivel de enseñanza.

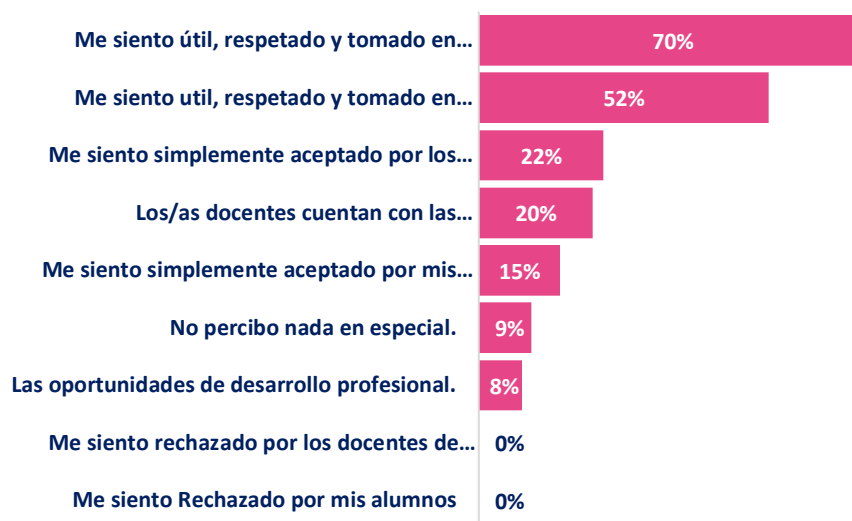
Tabla 3: Por favor, indica en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre vínculos laborales en su establecimiento.

%Muy de acuerdo + De acuerdo	Total Muestra	Dependencia			Nivel educacional				Años experiencia		
		Municipal	Particular Sub.	Particular Pagado	Párvulos	Básica	Media CH	Media TP	0-5	6-15	16 y más
El aula de clases es un lugar seguro para mí.	76,6%	71,7	77,6	91,4	86,0	76,6	79,1	62,1	80,0	75,3	75,2
Tengo una buena relación con la mayoría de mis estudiantes.	95,1%	94,8	94,4	99,1	94,6	95,3	93,9	96,8	94,9	95,7	94,6
El equipo docente mantiene relaciones de respeto.	76,9%	69,2	82,0	86,8	83,9	74,0	81,6	76,8	82,0	75,3	74,7
El ambiente laboral en el que me desempeño permite mi desarrollo personal.	55%	48,3	57,9	68,9	56,5	53,7	59,7	50,5	65,5	51,8	50,0
Colaboro activamente con otros docentes de mi establecimiento y estoy dispuesto participar en actividades conjuntas	86,8%	86,4	84,9	96,2	91,4	85,6	88,3	86,2	87,5	86,5	86,6

Respecto a la declaración "El aula de clases es un lugar seguro para mí", se observa que el 91.4% de los establecimientos de carácter particular pagado está de acuerdo con esta afirmación, en contraste con el 71.7% de los establecimientos municipales/SLEP que comparten esta perspectiva. De manera similar, en lo que concierne a si el entorno laboral fomenta el desarrollo personal, se destaca que el 48.3% está de acuerdo en general, mientras que en los establecimientos particulares pagados este porcentaje asciende significativamente al 68.9%.

Con relación al nivel educativo en el que los docentes y educadoras se desempeñan, encontramos que los porcentajes más bajos se registran en el nivel de enseñanza media técnico profesional, con un 62.1% que considera que el aula es un lugar seguro para ellos, y un 50.5% que percibe que el ambiente laboral promueve su desarrollo personal.

Figura 4: Pensando en el año 2022 ¿Con cuáles de las siguientes afirmaciones se siente más identificado/a?



Base : 920 casos

USO DE TIEMPO

Los docentes reportan aproximadamente **9 horas extra semanales no remuneradas**. Existen diferencias significativas en las horas reportadas entre dependencias administrativas y niveles educativos. Los y las docentes de establecimientos particulares pagados y educadores/as de párvulos reportan trabajar, en su mayoría menos horas que el resto de las dependencias y niveles educativos.

Tabla 4: Pensando en una semana típica, en promedio, ¿Cuántas horas cronológicas adicionales no remuneradas dedica a sus tareas como docente fuera de su jornada laboral? Sea en su casa o en otro lugar

	Dependencia				Nivel educacional				Años experiencia		
	Total	Municipal	Particular Sub.	Particular Pagado	Párvulos	Básica	Media CH	Media TP	0 a 5	6 a 15	16 o más
0 a 5 horas	44,6%	42	42	51	52	44	47	37	42	47	44
6 a 10 horas	35,8%	36	36	34	34	36	33	43	36	37	35
11 horas o más	19,5%	19	22	15	14	20	19	20	22	17	21

Mientras que el 51% de los docentes de particulares pagados reportan trabajar entre 0 y 5 horas extra a la semana en promedio, el 36% de establecimientos municipales y particulares subvencionados reportan trabajar entre 6 y 10 horas adicionales. Del mismo modo, mientras que el 50% de los educadores de párvulo reportan trabajar entre 0 y 5 horas extra a la semana, más

del 50% de los docentes de básica, media científico humanista y media técnico profesional reportan trabajar 6 horas o más de forma adicional no remunerada.

PERMANENCIA

En esta versión de la encuesta Voces Docentes se indagó por la intención de los y las profesores de quedarse en el sistema educativo. Al ser consultados por sus planes profesionales para el año 2023, el **69% de los y las docentes señaló que continuaría en el aula y en el colegio donde trabajó durante el año 2022**, mientras que el 11% reporta su intención de continuar trabajando en aula durante el año 2023 pero en otro establecimiento (tabla 5). El grado de acuerdo es significativamente mayor en establecimientos particulares pagados respecto a otras dependencias administrativas. De igual forma al observar por nivel educativo de enseñanza, las intenciones/planes de permanencia en el aula y en establecimiento son más altas en educación básica y media científico humanista.

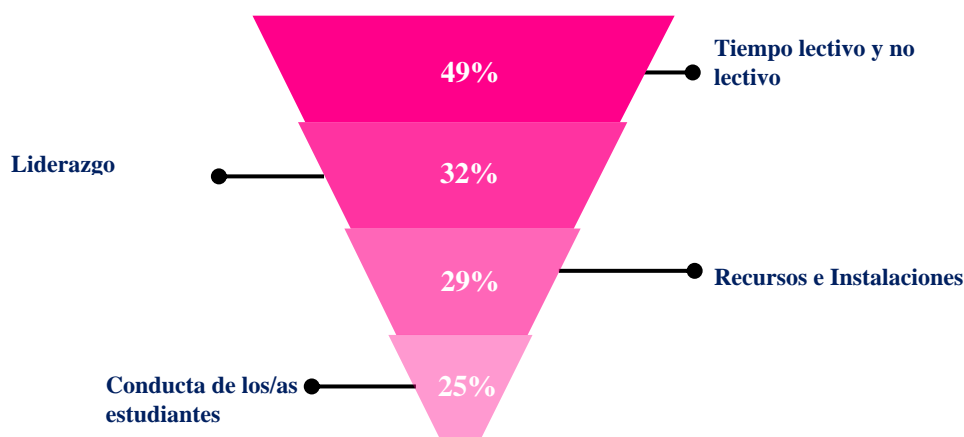
Tabla 5: ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor sus planes profesionales para el 2023?

	Dependencia				Nivel educacional			
	Total	Municipal	Particular Sub.	Particular Pagado	Párvulos	Básica	Media CH	Media TP
Continuar en el aula y en el colegio donde trabajé el 2022	69%	70,5	65,5	77,4	64,5	70,7	69,4	63,2
Continuar en el aula, pero cambiarme a otro colegio	10,9%	8,2	14,6	6,6	15,1	9,9	12,8	8,4
Continuar trabajando en educación y obtener un puesto en un equipo directivo	11%	12,2	10,0	10,4	12,9	10,4	9,2	15,8
Continuar trabajando en educación y obtener un puesto administrativo fuera de un colegio	3,3%	3,2	3,9	0,9	3,2	3,5	1,5	5,3
Dejar la educación completamente	5,9%	6,0	6,1	4,7	4,3	5,4	7,1	7,4

Por su parte, el 11% declaró que le gustaría quedarse en el sistema educativo, aunque en otro puesto de trabajo (directivo o administrativo). Finalmente, un 5,9% de los y las docentes declara que tiene intenciones de dejar la educación completamente.

Además, al preguntarle a los y las docentes por las dimensiones asociadas a sus condiciones laborales que más afectan su voluntad de seguir enseñando en su colegio actual, mencionaron principalmente: **el tiempo lectivo y no lectivo (49%), liderazgo directivo (32%), Recursos e instalaciones de los establecimientos (29%) y conducta de los/as estudiantes (25%)** (Figura 5).

Figura 5: ¿Cuáles son las DOS dimensiones de sus condiciones laborales que más afecta su voluntad de seguir enseñando en su colegio actual?



Base : 920 casos

Cabe destacar que tanto docentes como educadoras/es en todos los tipos de dependencia y años de experiencia, mencionan en mayor medida las horas lectivas y no lectivas como la dimensión que más afecta su voluntad de mantenerse en el colegio en que están.

Luego, respecto al diagnóstico y perspectiva sobre la docencia, el **65,7% de los y las docentes declara que continuará trabajando en un establecimiento escolar en los próximos cinco años**, siendo significativamente más alto el grado de acuerdo en docentes de establecimientos particulares pagados y en los niveles de enseñanza educación media científico humanista y educación de párvulos (tabla 6)

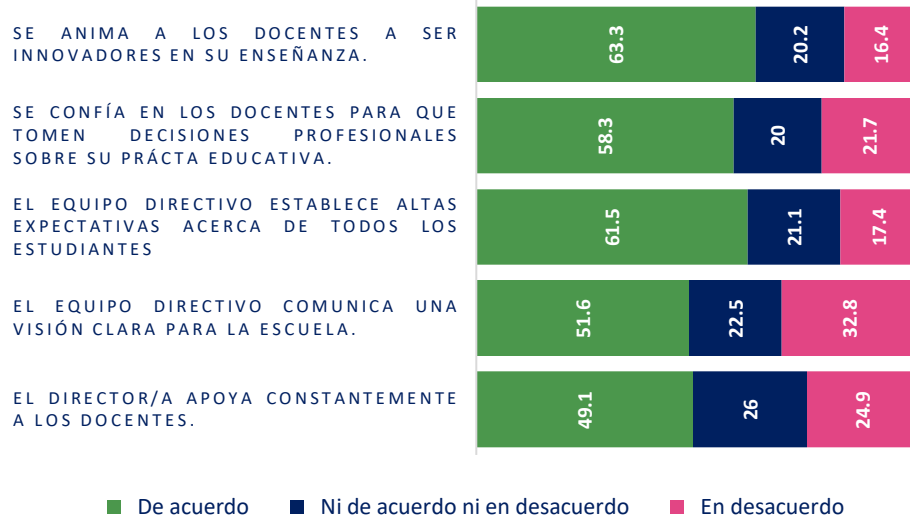
Tabla 6: ¿Cuán de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes frases? "Tengo intención de continuar trabajando en el aula de un establecimiento escolar en los próximos cinco años"

	Dependencia				Nivel educacional			
	Total	Municipal	Particular Sub.	Particular Pagado	Párvulos	Básica	Media CH	Media TP
En desacuerdo	19,7%	19,9	19,4	20	18,4	20,3	20,4	15,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14,6%	13,4	18,0	5,7	9,8	16,0	11,2	17,9
De acuerdo	65,7%	66,7	62,5	74,3	71,7	63,6	68,4	66,3

LIDERAZGO DOCENTE Y DIRECTIVO

En general, existe un grado de acuerdo con que **se les anima a ser innovadores en su enseñanza (63,3%)** y que **se confía en ellos para tomar decisiones profesionales sobre las practicas educativas (58,3%)**. De igual manera, existe grado de acuerdo **los directivos establecen altas expectativas sobre los/as estudiantes (61,5)** (Figura 6).

Figura 6: Por favor, indica en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre liderazgo directivo y docente



Base : 920 casos

Al desagregar estos resultados según la dependencia, el nivel educativo en el que el docente trabaja y los años de experiencia, se observa que, en general, los docentes de instituciones particulares pagadas y subvencionadas muestran mayores niveles de acuerdo en comparación con los docentes de escuelas municipales (tabla 7).

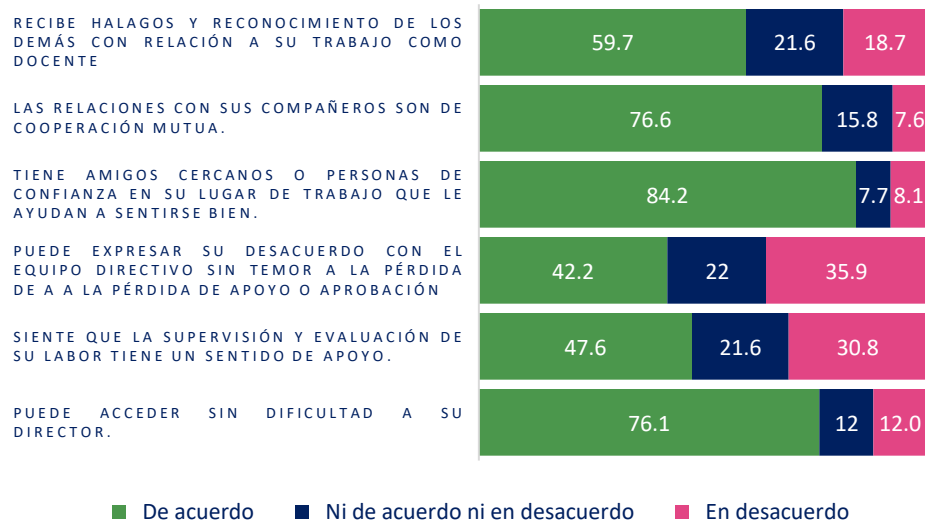
Tabla 7: Por favor, indica en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre liderazgo directivo y docente

%Muy de acuerdo + De acuerdo	Total Muestra	Dependencia			Nivel educacional				Años experiencia		
		Municipal	Particular Sub.	Particular Pagado	Párvulos	Básica	Media CH	Media TP	0-5	6-15	16 y más
El director/a apoya constantemente a los docentes.	49,1%	50,4	47,7	50,0	48,4	48,9	49,5	50,5	54,9	47,3	46,6
El equipo directivo comunica una visión clara para la escuela.	51,6%	50,1	51,2	59,0	61,3	50,5	48,7	54,7	61,8	45,4	50,0
El equipo directivo establece altas expectativas acerca de todos los estudiantes	61,5%	58,1	62,3	71,7	68,8	62,5	57,7	56,8	67,5	59,8	58,8
Se confía en los docentes para que tomen decisiones profesionales sobre su práctica educativa.	58,3%	57,0	57,9	65,1	63,4	59,4	56,6	50,5	64,7	57,3	54,5
Se anima a los docentes a ser innovadores en su enseñanza.	63,3%	60,9	63,3	72,6	74,2	63,7	59,7	57,9	68,6	61,8	60,8

APOYO DOCENTE

Respecto al apoyo docente es posible observar un alto grado de acuerdo respecto a que **docentes y educadores/as tienen amigos o personas de confianza en su espacio laboral que les ayudan a sentirse bien (84,2%)**. Además, manifiestan que **las relaciones con sus compañeros y colegas es de cooperación mutua (76,6%)** y que **pueden acceder sin dificultades a su director/a (76,1%)** (figura 7).

Figura 7: Por favor, indica en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre apoyo docente



Base : 920 casos

Por otra parte, existe un menor grado de acuerdo respecto a que **la supervisión y evaluaciones de la labor docente tiene un sentido de apoyo (47,6%)** y que **docentes y educadores/as pueden expresar su desacuerdo con el equipo directivo sin temor a la pérdida de apoyo y/o aprobación (42,2%)**. De igual manera, al observar de manera desagregada es posible observar diferencias significativas entre establecimiento particulares pagados y las demás dependencias administrativas, pues se observa un mayor grado de acuerdo con las afirmaciones presentes (figura 7).

Tabla 8: Por favor, indica en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre apoyo docente

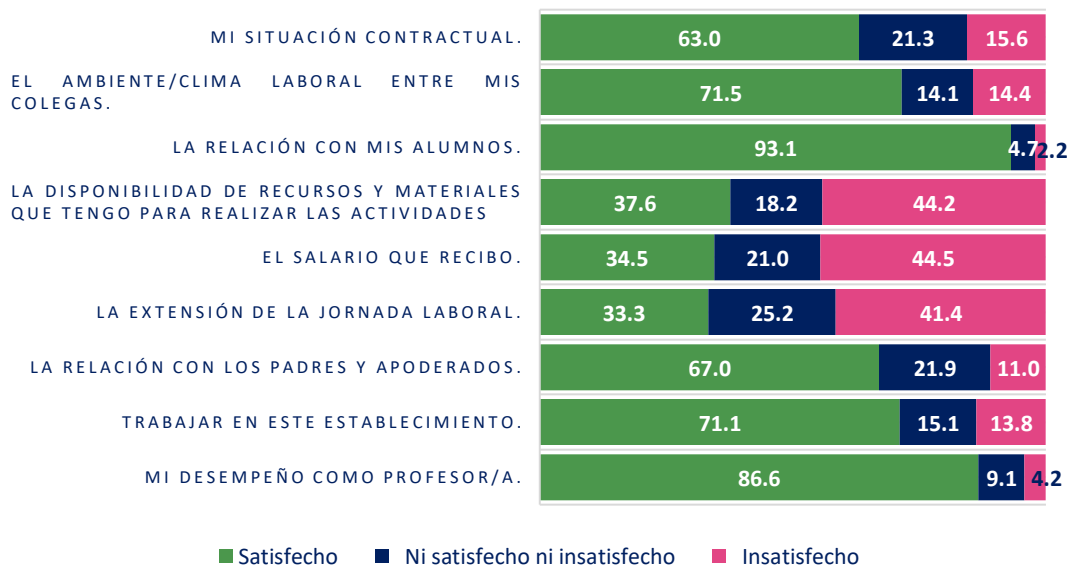
	Dependencia				Nivel educacional				Años experiencia		
	Total Muestra	Municipal	Particular Sub.	Particular Pagado	Párvulos	Básica	Media CH	Media TP	0-5	6-15	16 y más
Puede acceder sin dificultad a su director.	76,1%	76,7	75,2	77,4	79,6	76,3	73,5	76,8	73,7	76,2	77,7

Siente que la supervisión y evaluación de su labor tiene un sentido de apoyo. 47,6%	44,9	46,3	62,9	58,1	46,0	47,7	46,3	55,9	44,8	44,0
Puede expresar su desacuerdo con el equipo directivo sin temor a la pérdida de apoyo o aprobación 42,2%	45,4	39,2	41,5	43,0	41,6	43,9	41,1	43,1	38,4	45,1
Tiene amigos cercanos o personas de confianza en su lugar de trabajo que le ayudan a sentirse bien. 84,2%	82,1	85,6	86,8	78,5	84,5	86,2	84,2	81,9	85,0	85,2
Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua. 76,6%	70,0	79,7	89,5	75,3	74,3	80,5	82,1	81,6	75,0	74,3
Recibe halagos y reconocimiento de los demás con relación a su trabajo como docente 59,7%	59,5	57,9	67,6	62,4	60,2	56,6	60,6	68,1	58,4	54,6

SATISFACCIÓN DOCENTE

En cuanto a la satisfacción docentes, es posible identificar que los mayores niveles de satisfacción se encuentran en **la relación con los alumnos (93,1%)** y en **el desempeño como profesor/a (86,6%)**. Mientras que los niveles más bajos de satisfacción se presentan en **la extensión de la jornada laboral (33,3%)**, con el **salario/sueldo recibido por docentes y educadores (34,5%)** y con la **disponibilidad de recursos materiales de los que disponen para realizar las actividades (37,6%)** (figura 8).

Figura 9: Considerando el año 2022, indique que tan satisfecho, siendo 1 "Muy Insatisfecho" y 5 "Muy satisfecho", se encuentra en relación con los siguientes aspectos



Base : 920 casos

Al analizar estos resultados detalladamente, se pueden identificar diferencias significativas entre la dependencia y el nivel educativo en el que enseñan los docentes y educadores. En cuanto a la extensión de la jornada laboral, se observa que los establecimientos particulares subvencionados muestran el menor grado de acuerdo, con solo un 29,9%, lo que supone una diferencia de 3,2 puntos en comparación con los establecimientos municipales y de 17,2 puntos porcentuales con los establecimientos particulares pagados (tabla 9).

Tabla 9: Considerando el año 2022, indique que tan satisfecho, siendo 1 “Muy Insatisfecho” y 5 “Muy satisfecho”, se encuentra en relación con los siguientes aspectos

%Muy de acuerdo + De acuerdo	Total Muestra	Dependencia			Nivel educacional				Años experiencia		
		Municipal	Particular Sub.	Particular Pagado	Párvulos	Básica	Media CH	Media TP	0-5	6-15	16 y más
Mi desempeño como profesora.	86,6%	87,3	84,9	90,6	96,8	88,1	81,1	79,8	85,5	84,1	89,9
Trabajar en este establecimiento.	71,1%	73,5	66,2	81	78,3	69,6	70,9	72,6	73,3	65,7	74,6
La relación con los padres y apoderados.	67%	68,5	63,4	75,5	87	68,5	58,2	57,9	56,7	72	70
La extensión de la jornada laboral.	33,3%	33,1	29,9	47,1	33,3	33,7	31,8	33,7	35,3	30,3	34,6
El salario que recibo.	34,5%	38,3	30,5	35,2	16,1	37,1	35,4	35,8	36,6	29,4	37,8
La disponibilidad de recursos y materiales que tengo para realizar las actividades	37,6%	26,6	42,1	62,3	41,9	36	39,8	37,9	35,3	35,1	41,8
La relación con mis alumnos.	93,1%	93,8	91,2	98,1	97,8	94,9	87,2	90,3	91,7	93,9	93,4
El ambiente/clima laboral entre mis colegas.	71,5%	64,3	74,5	87,6	70,7	70	74,5	74,7	76	68,3	71,3
Mi situación contractual.	63%	63,2	61,8	67,3	65,2	63,6	62,6	58,5	51,8	63,6	71,1

Del mismo modo, al analizar la satisfacción en relación con la disponibilidad de recursos y materiales para actividades, se observa una marcada diferencia según la administración, siendo los establecimientos municipales/SLEP los que muestran menor satisfacción, con apenas un 26,6%, en comparación con el 42,1% de los establecimientos particulares subvencionados y el 62,3% de los establecimientos particulares pagados.

En cuanto a la satisfacción con el salario percibido, los educadores de párvulo muestran el menor nivel de satisfacción, con apenas un 16,1%, mientras que los demás niveles educativos presentan un índice superior al 35% de satisfacción. Sin embargo, en cuanto a la satisfacción con el desempeño como profesor, el nivel de enseñanza de educación de párvulos presenta los niveles más altos con un 96,8%.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La Encuesta voces docentes VI entrega la percepción de los docentes en un contexto donde, los/as docentes y educadoras/es se desarrollan en un entorno marcado por el proceso de reactivación educativa, caracterizado por el retorno total a clases presenciales. De esta forma, Los resultados de esta encuesta presentan aspectos positivos y también desafíos a abordar en el corto y mediano plazo.

Esta encuesta da luces de que existe un compromiso sustantivo por parte de los y las profesoras y educadores/as de párvulo con su labor. Una gran mayoría de ellos valora su trabajo y cree que es importante para el país, sus estudiantes con quienes manifiestan mantener una buena relación, además de sentirse útil, respetado y valorado por estos mismos. Por otra parte, la gran mayoría manifiesta que tiene intención de quedarse trabajando en el mismo establecimiento durante el año 2023 y permanecer en el aula por los próximos cinco años.

Para hacerse cargo como sociedad de este gran compromiso por parte de los y las docentes, es esencial abordar los desafíos que se vislumbran, especialmente aquellos vinculados al manejo del tiempo. Los resultados de la encuesta sugieren que los/as docentes y educadores podrían estar dedicando bastantes horas adicionales de trabajo no remunerado. Asimismo, la encuesta destaca la percepción de los docentes y educadores de párvulos con respecto a su entorno de enseñanza. Aunque reconocen que es un espacio en el que se sienten seguros, la encuesta indica que el ambiente de aula ha experimentado un deterioro con respecto al año anterior.

En este sentido, la literatura es bastante clara en señalar la relación existente entre la carga excesiva de trabajo y las condiciones de salud mental de los profesores, en especial la que tiene que ver con estrés laboral (Jin, Yeung, Tang & Low, 2008). Las múltiples labores que realizan los y las docentes en su jornada laboral y la mala distribución de su tiempo contribuyen al estrés laboral de los profesores (Timperley & Robinson, 2000) y dificulta su retención en el sistema (Ávalos, 2014).

Así, desde Elige Educar y el Centro de Política Públicas UC proponemos enfocar los apoyos a los profesores asegurando el correcto uso de las horas no lectivas, extendiendo la figura de asistentes pedagógicos para el apoyo de tareas administrativas y generando medidas que procuren la estabilidad emocional de los y las docentes, activando redes de apoyo confiables y confidenciales con profesionales de la salud.

De esta manera, a pesar de los desafíos que se presentan en esta nueva versión de Voces Docentes, también se reportan oportunidades sobre las cuales trabajar para mejorar, entre otras cosas, el uso y distribución del tiempo de los docentes.

REFERENCIAS

Aydarova, E., & Berliner, D. C. (2018). Navigating the contested terrain of teacher education policy and practice: Introduction to the special issue. *Education Policy Analysis Archives*, 26, 25.

Blazar, D., & Kraft, M. A. (2017). Teacher and Teaching Effects on Students' Attitudes and Behaviours. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39, 146-170.
<https://doi.org/10.3102/O162373716670260>

Booker, (2019) Rules Without Relationships Lead to Rebellion: Secondary Teachers and School Belonging. *School Community Journal*, 2021, Vol. 31, No. 1

Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement. *PNAS Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 113(31), 8664-8668. <https://doi.org/10.1073/pnas.1608207113>

Chetty, Raj, John N. Friedman, and Jonah E. Rockoff. 2014. "Measuring the Impacts of Teachers II: Teacher Value-Added and Student Outcomes in Adulthood." *American Economic Review*, 104 (9): 2633–79.

DeMulder, E. K., & Rigsby, L. C. (2003). Teachers' Voices on Reflective Practice. *Reflective Practice*, 4(3), 267–290.

Fullard, J.. (2021). The pandemic and teacher attrition: an exodus waiting to happen?

García, E., Han, E. S., & Weiss, E. (2022). Determinants of teacher attrition: Evidence from district-teacher matched data. *Education Policy Analysis Archives*, 30, (25). <https://doi.org/10.14507/epaa.30.6642>.

Hanushek, E (2011). The economic value of higher teacher quality, *Economics of Education Review*, Volume 30, Issue 3. Pages 466–479, ISSN 0272-7757,

Ingersoll, R., & May, H. (2010). The magnitude, destinations and determinants of mathematics and science teacher turnover. Philadelphia, PA

Jackson, C. (2018). "What Do Test Scores Miss? The Importance of Teacher Effects on Non-Test Score Outcomes," *Journal of Political Economy*, vol 126(5), pages 2072–2107

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756.

Main, P (2021, October 26). Visible Learning: A teacher's guide. Retrieved from <https://www.structural-learning.com/post/visible-learning-a-teachers-guide>

Schleicher, A. (2012), Ed., *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century: Lessons from around the World*, OECD