

× ESTUDIO

PERCEPCIONES DOCENTES SOBRE LA VALORACIÓN SOCIAL DE LA PROFESIÓN EN CHILE

ÁREA DE INVESTIGACIÓN
2024

DIRECTORA EJECUTIVA ELIGE EDUCAR

VERONICA CABEZAS

DIRECTORA ÁREA DE INVESTIGACIÓN DE ELIGE EDUCAR

CONSUELO DEL CANTO

ESTUDIO LIDERADO POR

JOSÉ MIGUEL VERGARA HERMOSILLA¹

¹ Investigador de Elige Educar. Magister en Gestión y Políticas Públicas, Universidad de Chile. Cientista Político, con mención en Gerencia Pública, Universidad Alberto Hurtado

Mail: jvergara@eligeeducar.cl

Percepciones docentes sobre la valoración de la profesión en Chile ²

RESUMEN EJECUTIVO

La Educación posee un valor social y el rol trascendental que desempeñan docentes y educadoras/es en el desarrollo humano y en la construcción de una sociedad informada y comprometida ha generado un creciente interés por comprender los factores que influyen en la percepción y reconocimiento social de esta crucial profesión en diversos contextos geográficos y socioculturales. El informe busca describir las percepciones y autopercepciones docentes de valoración de la profesión, analizando el prestigio, la estima y el estatus ocupacional

A inicios del año 2023, Elige Educar llevó a cabo la primera edición de la encuesta “Percepciones docentes sobre la Valoración social de la profesión docente” logrando capturar la respuesta de 3713 docentes y educadoras/es del sistema educativo chileno.

Entre los principales hallazgos destaca una discrepancia entre la percepción que tienen los docentes sobre su propia profesión y la percepción que tiene la sociedad. Mientras que la mayoría de los docentes valoran positivamente su dedicación y profesionalismo, solo una minoría percibe que la sociedad reconoce y valora la profesión docente. Esta brecha entre la autoevaluación positiva de los docentes y la percepción negativa de la sociedad subraya un desafío significativo en el reconocimiento y valoración social de la labor docente.

Palabras clave: Valoración social docente; Estima; Estatus ocupacional; Autovaloración.

² Como citar este estudio: Elige Educar (2024), “Percepciones docentes sobre la valoración social de la profesión en Chile”

INTRODUCCIÓN

Los docentes en Chile desempeñan un papel fundamental en el desarrollo y el futuro del país. Al constituirse como agentes clave en la transmisión del conocimiento y en la formación integral de las nuevas generaciones, tienen un impacto directo en el crecimiento y la prosperidad de la sociedad. En este sentido, los docentes, además de impartir lecciones académicas, actúan como modelos a seguir y mentores para sus estudiantes, contribuyendo significativamente en las experiencias de aprendizaje, desarrollo de habilidades sociales y emocionales.

Diversas investigaciones nacionales e internacionales rescatan la importancia de los docentes como los principales agentes y protagonistas del cambio y el mejoramiento educativo (Arnaiz, 2012; Lefstein & Perath, 2014). Por lo mismo, y considerando que existe un consenso general en cuanto a la importancia de la educación para el desarrollo del país, sería de esperar que la profesión docente gozara de alto estatus y prestigio dentro de nuestra sociedad. Sin embargo, los docentes a menudo enfrentan desafíos significativos, incluida la falta de reconocimiento y valoración adecuados en la sociedad.

Desde el año 2009, Elige Educar, en colaboración con GFK, ha realizado una encuesta representativa a nivel nacional para conocer la percepción ciudadana sobre la profesión docente. Para ello, se aplica un cuestionario que permite monitorear los cambios en la valoración social y la perspectiva laboral de los profesores y educadores/as de párvulos en Chile. Este instrumento ha proporcionado constantemente información valiosa sobre la valoración ciudadana de la profesión docente. Los resultados han mostrado una tendencia al alza, posicionando a la profesión docente como una de las más valoradas por la población.

Es a partir de esta experiencia que surge la pregunta respecto a cómo es la percepción de los docentes y educadores/as del sistema educativo chileno en relación con la valoración de la profesión docente en Chile. En este sentido, el presente informe tiene como objetivo analizar dicha percepción, explorando los elementos que, de acuerdo con la literatura especializada, componen el concepto de valoración social.

El informe se estructura en cuatro apartados principales. En primer lugar, se abordará la conceptualización de la valoración social docente, identificando diversas definiciones y elementos que aportan complejidad a este concepto. En segundo lugar, se detallarán los elementos metodológicos de la investigación, incluyendo el diseño del estudio, la muestra seleccionada, las etapas del proceso y el marco metodológico utilizado.

En el tercer apartado, se presentará el análisis de los resultados de la investigación, organizados y seleccionados en función de los elementos identificados en la literatura. Finalmente, en el cuarto apartado, se procederá a la discusión y conclusiones. En esta sección, los resultados obtenidos se contrastarán con estudios, documentos e investigaciones previas en la materia, con el objetivo de identificar los desafíos futuros a enfrentar y proponer estrategias para mejorar la valoración social de la profesión docente en Chile.

CONCEPTUALIZACIÓN

VALORACIÓN SOCIAL DOCENTE

La valoración social del docente es un aspecto esencial que permite comprender la percepción de la sociedad sobre el trabajo de los profesores. Diferentes autores han definido y han definido aquellos elementos que la componen, poniendo énfasis en algunas dimensiones por sobre otras (Don-Chean, 1964; Humphreys, 1970; Bellei & Valenzuela, 2013; Klimek, 2019; Eshchar-Netz, Vedder-Weiss & Lefstein, 2022). No obstante, algunos conceptos mencionados reiteradamente en la literatura son prestigio, estatus ocupacional, estima, profesionalización y jerarquización.

Para fines de esta investigación, se entiende la valoración social como el reconocimiento y estatus que la sociedad y sus distintos grupos otorgan a una profesión o grupo ocupacional en función de su rol y contribución percibida (Esteve, 1994; Lee, Myers & Kim, 2009; Bellei & Valenzuela, 2013; Klimek, 2019). En el contexto de los profesores, esta valoración ha cambiado significativamente con el tiempo. Anteriormente, los maestros y profesores gozaban de un alto estatus social y cultural, basado en su conocimiento, abnegación y vocación (Esteve, 1994). Sin embargo, en la actualidad, la valoración social de los docentes se ha deteriorado, siendo más comúnmente asociada con el nivel de ingresos y otras condiciones materiales (Tenti, 2005). Este cambio ha llevado a una disminución en el estatus, prestigio y reconocimiento social de la profesión docente, afectando negativamente su posición en la estructura social y sus condiciones laborales (Gil, 1996; Fernandez Enguita, 1995).

De esta forma, la presente investigación, comprende la valoración a partir de dos dimensiones fundamentales: **Estatus** ocupacional y **estima**.

El estatus ocupacional se entiende como la percepción del conocimiento especializado, las condiciones laborales favorables para el desarrollo profesional y el ingreso percibido por los profesionales (Ingersoll & Merrill, 2011). En este sentido, el estatus profesional docente se encuentra fuertemente vinculado con "formación rigurosa, requisitos de licencia, condiciones laborales positivas, una organización profesional activa, autoridad sustancial en el lugar de trabajo, una compensación relativamente alta y un alto prestigio" (Ingersoll & Merrill, 2011, p. 186).

La estima, por otro lado, se refiere a la percepción de respeto, cariño y admiración hacia una profesión o carrera. Aunque existe una relación entre estima y estatus, la literatura señala que la estima difiere de prestigio y estatus, ya que las ocupaciones pueden ser respetadas y queridas pero aún carecer de prestigio y estatus (Dolton & Marcenaro-Guiterrez, 2013; Hoyle, 2001).

A través de estas dimensiones se configura la distribución del capital social, cultural y económico de la profesión en la sociedad, siendo un resultado directo del estatus profesional que se le atribuye (Bellei & Valenzuela, 2013). Estas dimensiones reflejan cómo la profesión docente es percibida y valorada, determinando el nivel de respeto, autoridad y compensación que profesores y educadoras/es reciben.

La importancia de esta valoración social radica en su capacidad para fortalecer la confianza que la sociedad deposita en los profesores y su labor, además de influir en la atracción de individuos altamente cualificados y talentosos hacia la profesión docente. De acuerdo con Klimek (2019), la

valoración de una profesión se relaciona con la forma en que la sociedad evalúa las competencias y habilidades de los profesionales, así como la autoridad y responsabilidad que estos asumen en decisiones cruciales. Este concepto refuerza la noción de que la valoración social no solo se relaciona con la percepción del trabajo del docente, sino que también influye en la atracción de talento y la percepción de su competencia y autoridad en la toma de decisiones.

METODOLOGÍA

La presente investigación representa un estudio descriptivo/exploratorio con un enfoque metodológico mixto, basado en la realización simultánea de dos líneas analíticas. La primera línea adopta un enfoque cuantitativo mediante un instrumento online (CAWI) diseñado para medir la percepción de los docentes sobre la valoración social de su profesión. Este instrumento se ha aplicado a una muestra de docentes seleccionados de las bases de datos de cargos docentes correspondientes al año 2023. La elección de un instrumento online facilita la obtención de datos de manera ágil y eficiente, maximizando la participación y la representatividad de la muestra.

La segunda línea corresponde a un levantamiento cualitativo, cuyo objetivo es profundizar en la percepción de los docentes y educadoras/es respecto a la valoración social de su profesión. A través de entrevistas y grupos focales, se busca obtener una comprensión más detallada y matizada de sus experiencias y opiniones.

La combinación de métodos cuantitativos y cualitativos permite que esta investigación proporcione una comprensión profunda y holística de la valoración social de la profesión docente en Chile. Al integrar el análisis de datos cuantitativos con enfoques cualitativos, se logra una visión más completa y rica de la realidad investigada, permitiendo abordar tanto las tendencias generales como las particularidades y matices de las experiencias individuales de los docentes.

PROCESO CUANTITATIVO

Durante el proceso de levantamiento de datos cuantitativos, se aplicó un instrumento CAWI diseñado específicamente para capturar las percepciones y opiniones de los/as docentes en torno a la Valoración Social de la Profesión Docente en Chile. La recolección de datos se llevó a cabo en enero de 2023, con el objetivo de abarcar un rango significativo de tiempo y permitir una visión integral de las percepciones en ese período.

El instrumento cuantitativo fue elaborado considerando las dos dimensiones fundamentales que el presente estudio ha definido para comprender la valoración social de los docentes en la sociedad chilena. Estas dimensiones incluyeron la estima, que indaga en el respeto y admiración que se atribuye a los docentes; y el estatus ocupacional, que refleja la percepción de la posición de los docentes en la jerarquía social y profesional. Además, se incluye una dimensión que permite recoger información que complementa y detalla mejor la información recabada a través de las dimensiones ya definidas por la literatura: condiciones de ejercicio. (algo así pondría para introducir la tercera)

Tabla 1. Dimensiones Instrumento Valoración Docente

Concepto	Dimensión
Valoración Social	Estima
	Estatus Ocupacional
	Condiciones de ejercicio

Fuente: Elaboración propia.

Así, para lograr una visión completa y diferenciada, se desarrolló este módulo específico dentro del instrumento, abordando preguntas adaptadas a su rol y experiencia en la profesión. Las preguntas formuladas en el módulo fueron cuidadosamente diseñadas para capturar las perspectivas únicas de docentes y educadoras/es, permitiendo una comprensión más detallada de las dinámicas específicas que influyen en la percepción docente de valoración social de su profesión.

Caracterización de la muestra

Estos datos son esenciales para comprender la composición del grupo de profesores participantes en la encuesta y sus características clave (N=3713). En términos de género, se observa una mayoría de mujeres con un 69%, mientras que los hombres representan el 30%. Además, hay una pequeña presencia de personas no binarias y algunos participantes que prefirieron no responder a esta pregunta.

Tabla 2. Caracterización profesores

	N	%
Género		
Hombre	1131	30%
Mujer	2553	69%
Persona no binaria	10	0%
Prefiero no responder	19	1%
Nivel		
Educación de párvulo	285	8%
Educación básica	2113	57%
Educación media	1315	35%
Macrozona		
Norte	440	12%
Centro	1408	38%
Sur	609	16%
RM	1256	34%
Dependencia		
Público	2032	55%
Subvencionado	1650	44%

Privado	31	1%
Experiencia³		
0 a 4 años	377	10%
5 a 10 años	739	20%
10 a 15 años	1014	28%
Más de 16	1479	41%

Fuente: Elaboración propia

Al examinar la distribución por nivel educativo, se puede observar que la educación básica es la etapa donde la mayoría de los profesores trabajan, constituyendo el 57% de los encuestados. Los niveles de educación media y educación de párvulos también tienen presencia significativa con el 35% y el 8% respectivamente. La macrozona central es el área con la mayor cantidad de participantes, representando el 38%, mientras que la Región Metropolitana y las zonas sur y norte también tienen representación. En términos de dependencia, la mayoría trabaja en establecimientos públicos (55%), seguido de subvencionados (44%) y un pequeño porcentaje en establecimientos privados (1%).

Finalmente, la experiencia docente muestra una distribución diversa, con un 41% de los profesores que tienen más de 16 años de experiencia, lo que indica un grupo experimentado. También hay un 28% con 10 a 15 años de experiencia, mientras que un 20% tiene entre 5 y 10 años de experiencia, y un 10% tiene entre 0 y 4 años de experiencia. Estos datos son cruciales para contextualizar y comprender las características y trayectorias de los profesores que participaron en la encuesta.

PROCESO CUALITATIVO

La muestra del proceso cualitativo buscó abarcar las perspectivas de docentes con diferentes años de experiencia en el aula y de distintos niveles educativos. El objetivo fue profundizar en las percepciones de los docentes sobre la valoración social de su profesión y conocer si, y cómo, estas percepciones varían dependiendo de los años de trayectoria. Se entrevistó a un total de 11 docentes entre mayo y junio de 2023, incluyendo profesores, profesoras y educadoras, para obtener una visión amplia y representativa.

El primer tramo de experiencia corresponde a profesores entre 0 y 5 años de trayectoria, donde se alcanzó un número de 3 entrevistados (1 educadora de párvulos, 1 educadora diferencial en enseñanza básica, y 1 profesor de educación básica). El segundo tramo de experiencia corresponde a profesores entre 6 y 15 años de trayectoria, donde se alcanzó un número de 5 entrevistados (1 educadora de párvulo, 3 profesores de enseñanza media, 1 profesor de enseñanza inicial y básica). El tercer tramo de experiencia corresponde a profesores con más de 17 años de trayectoria, donde se alcanzó un número de 3 entrevistados (1 profesor de educación básica, 2 profesores de educación media).

³Referido como "Años de experiencia en el sistema educativo chileno", este indicador se define como el tiempo que un/a docente o educador/a ha trabajado como profesional en el ámbito educativo en Chile. Esta experiencia puede incluir roles como docente, educador, director, supervisor u otros roles relacionados con la educación en establecimientos educativos chilenos

Tabla 6. Tramos de experiencia por años de trayectoria

Tramos de experiencia	Años de trayectoria	N de entrevistas
Primer tramo de experiencia	0 a 5 años de trayectoria	3
Segundo tramo de experiencia	6 a 15 años de trayectoria	5
Tercer tramo de experiencia	Más de 16 años de trayectoria	3

Fuente: Elaboración propia

Cabe destacar que 3 de los 11 docentes entrevistados, son profesores/as que tienen mayores conocimientos sobre la valoración social docente en Chile, pues fueron ganadores/as y finalistas del *Global Teacher Prize Chile* (GTP Chile) y participantes del Congreso Futuro 2023.

Los y las participantes de estas entrevistas, pertenecen a la región Metropolitana, a la región del Libertador General Bernardo O'Higgins, la región del Maule, la región de La Araucanía, la región del Biobío y la región de Valparaíso.

RESULTADOS

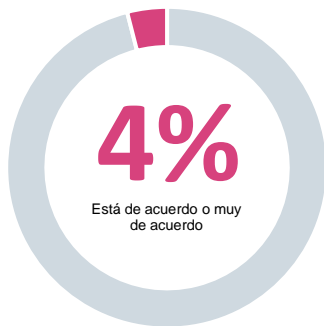
En este apartado, se presenta una selección de resultados obtenidos del trabajo de campo cualitativo, acompañados de un análisis detallado y profundo. Además, se incluyen recuadros de texto diseñados para ofrecer una perspectiva complementaria sobre los hallazgos, proporcionando así una comprensión más integral de los datos recogidos.

ESTATUS PROFESIONAL DOCENTE

El estatus profesional de una carrera depende de las percepciones del conocimiento especializado, condiciones laborales favorables para el desarrollo y del ingreso percibido por los profesionales (Ingersoll & Merrill, 2011). En este sentido, el estatus profesional docente se encuentra fuertemente vinculado con "formación rigurosa, requisitos de licencia, condiciones laborales positivas, una organización profesional activa, autoridad sustancial en el lugar de trabajo, una compensación relativamente alta y un alto prestigio" (Ingersoll & Merrill, 2011, p. 186).

Percepción de las condiciones laborales

Al examinar las percepciones de los docentes y educadores sobre diversas afirmaciones relacionadas con el estatus de la profesión docente, se evidencian desafíos significativos en lo que refiere a aspectos económicos, en particular, a la remuneración y beneficios asociados con la profesión. Esto se refleja en el hecho de que solo un 4,4% de los docentes y educadores perciben que la profesión recibe buenas remuneraciones.



Los/as docentes y educadoras/es en Chile reciben buenas remuneraciones.



Fuente: Elaboración propia

Además, es relevante observar las disparidades entre los distintos niveles educativos, pues el nivel de acuerdo baja aún más entre las educadoras de párvulo (3,2%), se mantiene en 4% entre docentes de educación básica y sube a un, todavía muy bajo, 5,2% en el caso de profesores/as de educación media.

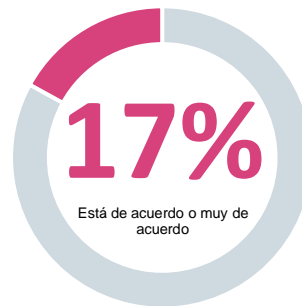
También es posible observar diferencias en esta percepción al considerar la dependencia de los establecimientos educativos. Mientras que el 5,8% de los docentes de establecimientos públicos está de acuerdo con esta afirmación, solo el 2,7% de los docentes de establecimientos particulares subvencionados y el 3,2% de los docentes de establecimientos privados comparten esta percepción. De la misma manera, al analizar estos resultados en cuanto años de experiencia es posible identificar que docentes y educadoras/es con más años de experiencia en el sistema educativo presentan un mayor nivel de acuerdo en la percepción de buenas remuneraciones pasando de un 1,1% de acuerdo en el grupo de 0 a 4 años de experiencia a un 7,4% en docentes con más de 16 años de experiencia en el sistema, si bien estas cifras se mantienen en bajos niveles de acuerdo, esta alza puede estar dada por la implementación de políticas y medidas que impulsan el desarrollo profesional docente

Este hallazgo revela un desafío significativo, ya que no solo indica que los docentes están muy insatisfechos con sus remuneraciones y las de su gremio, sino que también sugiere que esta insatisfacción es aún mayor que la percepción ciudadana sobre este aspecto. Según los resultados del Índice Elige Educar 2023, solo un 10% de los chilenos considera que los docentes y educadoras/es reciben buenas remuneraciones (Elige Educar, 2024). Aunque esta cifra ya es bastante baja, el hecho de que los propios docentes sean aún más críticos respecto a sus remuneraciones sugiere que perciben que su profesión tiene un estatus ocupacional incluso menor del que la sociedad en general le atribuye.

Esta información sobre las remuneraciones es consistente respecto a la percepción que tienen docentes y educadoras/es sobre si el salario les brinda seguridad financiera, ya que solo un 3% está de acuerdo con esta afirmación. Se observan niveles especialmente bajos de acuerdo entre las educadoras de párvulos, con apenas un 1,4%, y en los establecimientos particulares subvencionados/CAD, con un 1,9% de acuerdo.

En cuanto a la estabilidad laboral en la profesión docente, los resultados muestran que aproximadamente un 17% considera que esta se encuentra presente, mientras que un considerable 62% manifiesta estar en desacuerdo con esta afirmación. Es notable la marcada diferencia entre los establecimientos públicos y privados, con un 17,3% y un 6,5% de acuerdo respectivamente, lo que sugiere una disparidad significativa en la percepción de estabilidad laboral entre estos dos tipos de instituciones educativas.

En este sentido, es relevante considerar que, en cuanto a contratos, la base de datos cargos docentes 2023, el 44,37% de los docentes en establecimientos municipales tienen un contrato de "titular". Este porcentaje aumenta a 56,71% en los servicios locales de educación (SLEPs). En números absolutos, esto representa a 37.686 de 84.937 docentes en el sistema municipal y 5,758 docentes de 12.983 en los SLEPs. Por otro lado, en los establecimientos privados, el 65,97% de los docentes tiene un contrato indefinido, lo que equivale a 15.826 de un total de 23.990 docentes. Aunque este porcentaje es considerablemente alto, es importante notar que aún queda una parte significativa del profesorado en el sector privado con contratos menos estables.



Los/as docentes y educadoras/es en Chile tienen estabilidad laboral.

Fuente: Elaboración propia

EN PALABRAS DOCENTES

“Es importante posicionar la valoración de los profes desde la lógica monetaria en caso de que sea lo que finalmente debe equipararse. Debe comenzar por salir del rol de héroe, se debe pagar como tal a los profesores, no la figura mártir, porque según de lo que se gane es cómo se posicionan las profesiones.”

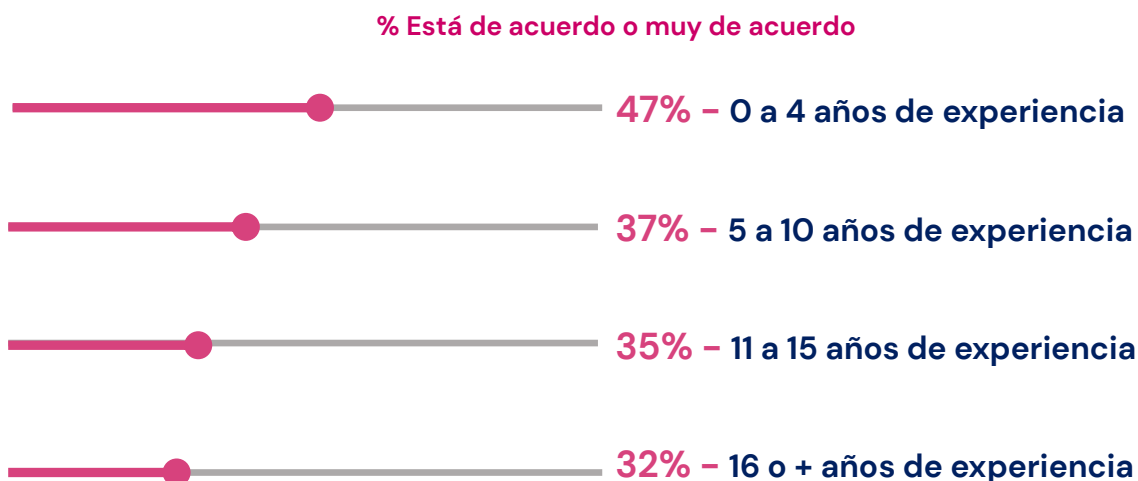
“Entender la valoración por el profesor mártir no les hace ningún favor a los profesores. Es necesario problematizar lo que se entiende por valoración y cuáles son estos espacios para ser valorados”

Profesora - Segundo tramo de experiencia

Percepción de la formación docente

En relación con la formación profesional, se destaca una percepción crítica por parte de docentes y educadoras/es hacia su propia profesión, ya que solo el 35% considera que los profesionales del sistema educacional chileno cuentan con una formación de calidad. Se observa una diferencia significativa según los años de experiencia, ya que a medida que aumentan los años de experiencia en el sistema educativo, disminuye el grado de acuerdo con esta afirmación.

Los/as docentes y educadoras/es del sistema educacional chileno cuentan con una formación de calidad.



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la percepción de docentes y educadoras/es sobre si las personas que ingresan a la profesión docente son aquellas con un desempeño académico destacado, se observa una mirada crítica, ya que solo el 8% está de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 49,8% está en desacuerdo. Sin embargo, docentes y educadoras/es reconocen la complejidad inherente a la profesión docente, ya que el 81% percibe la docencia como una carrera intelectualmente desafiante. Estos resultados se mantienen consistentes entre distintas dependencias administrativas, niveles de enseñanza y años de experiencia.

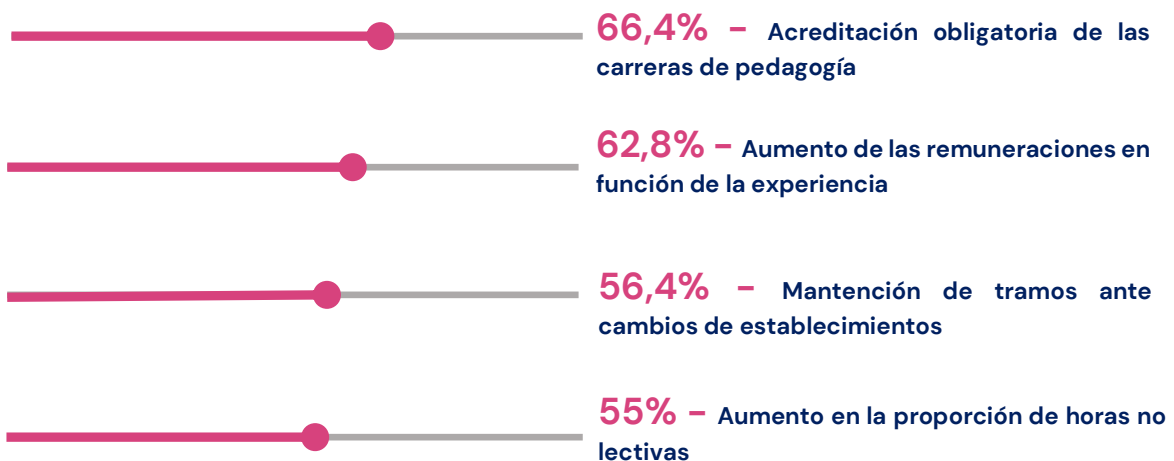
Percepción de prestigio

Al indagar sobre la percepción de prestigio, se observa que el 87% está en desacuerdo con la afirmación de que la profesión docente goza de un prestigio mayor al de otras profesiones. Este resultado se mantiene consistente en todos los niveles educativos, dependencias administrativas y zonas geográficas. No obstante, se aprecia una diferencia en relación con los años de experiencia de los docentes y educadores/as. Aquellos con entre 5 y 10 años de experiencia muestran un 89,3% de desacuerdo con esta afirmación, mientras que entre aquellos con 16 o más años de experiencia, un 84,7% está en contra de ella.

En esta línea, desde el año 2016, Chile implementa la Ley 20.903, conocida como la Ley de Carrera Docente, que crea el sistema de desarrollo docente. Este sistema establece transformaciones para abordar la profesionalización docente, las necesidades de apoyo en su desempeño y su valoración (2016). En este sentido, se consultó a docentes y educadores/as sobre la percepción del estatus y prestigio que otorgan distintos elementos de la normativa. Llama la atención el alto grado de acuerdo en torno al estatus conferido por estos elementos, siendo más elevado para la acreditación obligatoria de las carreras de pedagogía, con un 66,4%. Le sigue el aumento en las remuneraciones en función de la experiencia, con aproximadamente un 63%. Este último porcentaje es más alto entre los docentes con mayor experiencia laboral y aquellos pertenecientes a establecimientos públicos y particulares subvencionados.

En qué nivel considera que los siguientes elementos de la Ley de Carrera Docente mejoran el estatus/prestigio de la profesión docente

% Está de acuerdo o muy de acuerdo



Fuente: Elaboración propia

Finalmente, se observa que los docentes tienden a destacar como positivos aquellos aspectos estrechamente relacionados con la esencia misma de la labor docente, tales como trabajar con niños, niñas y adolescentes (NNA) e impartir clases en el aula, con un 88,2% y un 94,5% de docentes que se muestra de acuerdo con estas afirmaciones, respectivamente. Estos porcentajes, aunque similares en diversos niveles, dependencias y años de experiencia, muestran una mayor aprobación entre los docentes de establecimientos particulares pagados, aquellos con formación en educación de párvulos y con una trayectoria más extensa en el sistema educativo. El hecho de que los docentes valoren el trabajo en el aula y su relación con NNA, sugiere que su baja percepción del valor que la sociedad atribuye a su profesión no responde a una disconformidad con su labor docente en sí misma, sino más bien a elementos estructurales, vinculado a las condiciones laborales y la compensación por su trabajo.

ESTIMA PROFESIONAL DOCENTE

Se refiere a la percepción de respeto, cariño y admiración hacia una profesión o carrera. Aunque existe una relación entre estima y estatus, la literatura señalan que estima difiere de prestigio y estatus, ya que las ocupaciones pueden ser respetadas y queridas pero aún carecer de prestigio y estatus (Dolton & Marcenaro-Guiterrez, 2013; Hoyle, 2001).

Percepción de respeto

Al indagar sobre la percepción general de respeto hacia la profesión docente, se revela una mirada bastante crítica en términos de cómo se percibe este respeto. Solo un 39% de los docentes considera que los/as docentes y educadores/as son respetados por sus alumnos. Esta cifra disminuye al 27% cuando se trata del respeto de los/as apoderados y desciende aún más, llegando al 19%, en lo que respecta al respeto de otras profesiones hacia la profesión docente. Sin embargo, al preguntar a los docentes cuánto respeto reciben personalmente de estos sectores de la sociedad, la percepción cambia. El 70% manifiesta sentir que sus estudiantes les brindan bastante respeto, mientras que el 75% siente lo mismo por parte de sus colegas docentes y educadores/as, acompañado de un 58% que siente lo mismo por parte de los directivos del establecimiento en el que trabajan. Respecto al respeto brindado por apoderados y la comunidad local, docentes y educadores/as expresan sentir bastante respeto en un 46% y 39% respectivamente. Sin embargo, los docentes sostienen que otros profesionales y la sociedad les brindan poco respeto, ya que el 49% y 45% manifiestan sentir poco o nada de respeto de estos sectores, respectivamente.



Los/as docentes y educadoras/es tienen el respeto de sus estudiantes.



Al analizar con mayor detalle estos resultados, se pueden identificar diferencias significativas según el nivel de enseñanza. Se observa que a medida que se avanza en los niveles educativos, la percepción de respeto recibido disminuye notablemente. Por ejemplo, esta percepción se sitúa en un 88% en educación de párvulos, desciende al 72% en educación básica y llega al 62% en enseñanza media. Esta tendencia a una menor percepción de respeto en la enseñanza media, en comparación con los otros niveles, también se refleja en otros sectores de la comunidad educativa. Tanto docentes como educadores/as perciben que la profesión recibe menos respeto por parte de apoderados y directores/as, en comparación con la percepción de respeto de los estudiantes.

EN PALABRAS DOCENTES

“Si me siento valorada por los apoderados? yo diría que sí, pero dudosa. Porque cada vez el paradigma de los apoderados está transicionando más a vernos como sujetos que entregamos un servicio, no que nos preocupamos de manera integral de los estudiantes y no entienden muchas veces que nosotros, aunque no nos corresponde hacerlo, suplimos muchos roles maternos y paternos que les corresponden a ellos y a ellas.”

Profesora – Tercer tramo de experiencia

“los niños y las niñas son una fuente inagotable de reconocimiento, de valoración, de cariño. Es impresionante cómo día a día ellos y ellas hacen sentir a uno como profesora que lo está haciendo bien, que lo está logrando, que tiene apoyo, que no está sola, que ellos llevan más allá todo lo que uno les enseña, que son habilidades que uno también tiene que enseñar en el fondo, como el más allá, es decir, la generación de pensamiento crítico también debe ser esa una labor de los y las docentes.”

Profesora – Segundo tramo de experiencia

En cuanto a la percepción sobre el orgullo de ser profesor en Chile, solo el 30% de los encuestados está de acuerdo con esta afirmación. Este porcentaje alcanza niveles ligeramente más altos entre docentes de establecimientos particulares pagados, educadoras de párvulos y aquellos con 16 o más años de experiencia. Sin embargo, ninguno de estos segmentos supera el 50% de acuerdo. Es importante destacar que este resultado presenta una diferencia de 12 puntos porcentuales respecto a los resultados del Índice Elige Educar del año 2024, cuyo resultado corresponde al 42% (Elige Educar, 2024).

Por otra parte, en relación con la afirmación “la sociedad valora la profesión docente”, solo el 9,8% de los docentes y educadores está de acuerdo con esta afirmación. De manera similar, al preguntarles si perciben una percepción positiva de la profesión docente por parte de la sociedad, solo el 14% de los docentes está de acuerdo con esta afirmación, siendo los docentes de educación media quienes muestran un mayor grado de acuerdo, con un 17%. Estos resultados contrastan significativamente con los obtenidos en el Índice Elige Educar, que muestra un subíndice de valoración social de la profesión docente de 54 puntos (Elige Educar, 2024).

Por otro lado, es crucial destacar el elevado porcentaje de acuerdo con la afirmación "Los/as docentes se desempeñan dedicadamente a su labor", con un 79,8% de docentes y educadores mostrándose favorables. Este porcentaje es aún más notable entre aquellos que trabajan en dependencias particulares subvencionadas, así como también entre los docentes de educación básica.

La relevancia de este dato radica en que refleja el alto grado de compromiso y dedicación de los docentes, lo que puede estar vinculado a la percepción de que trabajar con niños y niñas y hacer clases en el aula son características positivas de la profesión. Esta percepción de alta

dedicación sugiere una fuerte motivación intrínseca entre los docentes, que es un factor crucial para la retención en la profesión. En este sentido, la literatura plantea que los docentes que encuentran un sentido de propósito y satisfacción en su trabajo tienden a permanecer en la profesión a pesar de las adversidades (Deci & Ryan, 2000; Skaalvik & Skaalvik, 2011)

Sin embargo, en cuanto a la disposición de los docentes para apoyar a sus hijos en la elección de una carrera de pedagogía, un 30% manifiesta estar de acuerdo con brindar dicho respaldo. Este resultado contrasta significativamente con los datos presentados en el Índice Elige Educar (2024), donde el 66% de los encuestados se mostraría de acuerdo con apoyar a su hijo/a si quisiera estudiar una carrera de pedagogía. Además, esta percepción muestra variaciones estadísticamente significativas según el nivel educativo de enseñanza, la dependencia administrativa y los años de experiencia en el sistema educativo. Por ejemplo, el porcentaje de apoyo alcanza un 36,5% entre los docentes de educación de párvulos, en contraste con el 27% entre los docentes de educación media.

En términos de la diferencia por dependencia administrativa, se destaca que el apoyo es más alto entre los docentes y educadores de establecimientos privados, con un 42%. En comparación, el apoyo es del 32% entre aquellos que enseñan en establecimientos públicos y desciende al 27,6% para los docentes de establecimientos subvencionados.



Los/as docentes y educadoras/es se desempeñan dedicadamente a su labor.

Fuente: Elaboración propia

Apoyaría a mi hijo/a si quisiera estudiar una carrera de pedagogía

% Está de acuerdo o muy de acuerdo



32%

**Establecimientos
públicos.**



27,6%

**Establecimientos
subvencionados.**



42%

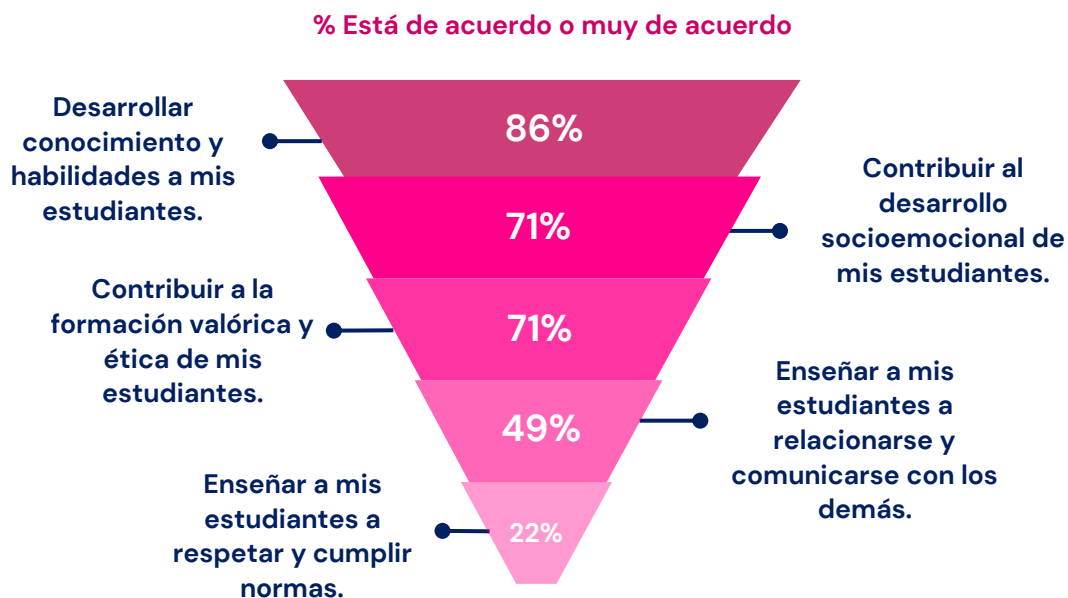
**Establecimientos
privados.**

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los años de experiencia en el sistema educativo, se observa que los docentes con 16 o más años de experiencia muestran una mayor disposición a apoyar a sus hijos en caso de que estos quieran estudiar una carrera de pedagogía, con un 33,5%, en comparación con los docentes novatos y aquellos con hasta 4 años de experiencia, quienes muestran un nivel de apoyo del 24%.

En cuanto a los aspectos más valorados de la labor docente, destaca el deseo de contribuir al desarrollo socioemocional de los estudiantes, siendo seleccionado por el 71,6% de los encuestados. Este dato resalta la importancia que los docentes otorgan al bienestar emocional y social de sus alumnos, reconociendo la necesidad de cultivar habilidades para la vida y el manejo adecuado de las emociones.

Aspectos que docentes y educadoras/es más valoran de la profesión



Fuente: Elaboración propia

Además, un alto porcentaje (71%) valora la oportunidad de contribuir a la formación valórica y ética de los estudiantes. Este aspecto refleja el compromiso de los docentes con la construcción de ciudadanos íntegros y responsables en la sociedad. Por otro lado, sobresale la importancia atribuida al desarrollo de conocimientos y habilidades entre los estudiantes, con un contundente 85,8% de los encuestados considerando este aspecto como fundamental en su labor docente. Esto evidencia el compromiso de los docentes con el aprendizaje y el crecimiento académico de sus alumnos, así como su dedicación a proporcionarles las herramientas necesarias para alcanzar su máximo potencial.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La valoración del prestigio y estatus de la profesión docente es un tema de gran relevancia en el ámbito educativo y social, ya que refleja la percepción y el reconocimiento que la sociedad otorga a los profesionales de la educación. Esta influye en elementos claves como: la atracción de estudiantes a carreras de pedagogía, la importancia que la sociedad le otorga al sistema y al proceso educativo de NNAs, y al bienestar personal y laboral de quienes ejercen esta profesión. (pueden ser distintos, pero creo que queda bien poner al tiro la relevancia del tema, ya que en los siguientes párrafos se profundiza). Los datos obtenidos en el estudio muestran una discrepancia significativa entre la percepción de los docentes sobre el prestigio de su profesión y la valoración que la sociedad en general le otorga.

Existe una baja percepción docente respecto al estatus profesional y la estima otorgada por la sociedad. Solo un 9,8% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación de que la sociedad

valora la profesión docente, y apenas un 14% considera que la percepción social de la docencia es positiva. Sin embargo, los docentes muestran una alta valoración de su propia profesión. Valoran la dedicación y el profesionalismo con los que desempeñan su labor, con un 79,8% de los docentes y educadores mostrándose favorables hacia la afirmación de que los docentes se desempeñan dedicadamente. Esta disparidad entre la autoevaluación positiva y la percepción negativa de la sociedad subraya un desafío significativo: Aunque los docentes se consideran a sí mismos como profesionales comprometidos y valoran su propia dedicación, sienten que esta percepción no es compartida ni reconocida por la sociedad en general.

Sin embargo, resulta interesante observar este contraste a los ojos de los resultados presentado por el índice Elige Educar (2024) que tal como se mencionó en este informe, presenta un subíndice de valoración de 65 puntos y siendo la segunda carrera más valorada con un 25%. Esto resalta aún más la necesidad de avanzar en medidas que permitan traspasar esta valoración social a docentes y educadoras/es del sistema educativo, así como también a estudiantes de carreras de pedagogía y educación.

En general, los docentes con más años de experiencia en el sistema educativo son más críticos en cuanto a la percepción de la formación de docentes y habilidades, pero mantienen una mejor percepción respecto a las condiciones laborales, la estima docente y otras dimensiones de estatus. Esto es particularmente llamativo a la luz de los resultados obtenidos en el estudio "Retención, rotación, salidas de aula y reincorporación docente" realizado por Elige Educar (2022). Dicho estudio establece que los docentes y educadores con más años de experiencia presentan menos salidas de aula y deserción del sistema educativo en comparación con los docentes noveles. En promedio anual, un 14,1% de quienes tienen entre 0 y 5 años de experiencia deja las aulas por al menos un año, frente a un 8,2% en el grupo con entre 6 y 15 años de experiencia y un 6,5% en aquellos con 16 años o más de experiencia.

Específicamente, la deserción y las salidas temporales son más críticas en el grupo menos experimentado, con un promedio anual del 4,7% y 5,5% respectivamente. En contraste, el segundo grupo presenta un promedio del 2,1% y 2,5%, y el tercer grupo del 1,9% y 1,2%. Estos datos resaltan la importancia de avanzar en medidas que mejoren la percepción de los docentes y educadores en torno a la valoración social, ya que esta valoración afecta directamente la calidad de los estudiantes que la profesión puede atraer. Asimismo, la calidad de los profesores influye en el prestigio de la profesión.

Un sistema educacional donde la profesión docente tiene un bajo prestigio tiende a atraer aspirantes menos calificados, lo que lleva a un descenso o estancamiento del talento que es capaz de atraer. Por el contrario, una vez que la docencia adquiere una elevada posición social, más estudiantes talentosos se sienten atraídos hacia la profesión, elevando su estatus a niveles aún más altos (Cabezas & Claro, 2011).

De esta manera, atraer nuevos y mejores talentos a la profesión docente es fundamental para enfrentar el déficit de profesionales de la educación (docentes y educadoras) proyectado para el año 2030. Según cifras de Elige Educar (2020), Chile enfrentaría un déficit de 33,468 docentes y 10,492 educadoras al año 2030. Por ello, es crucial implementar estrategias que no solo mejoren la percepción social de la docencia, sino que también incrementen su prestigio y atractivo para futuros profesionales.

Adicionalmente, se ha identificado que, en general, los docentes y educadores/as de establecimientos públicos mantienen mayores niveles de percepción de valoración de la profesión docente en comparación con aquellos de establecimientos particulares subvencionados y privados. Si bien existen desafíos en cuanto a las remuneraciones de los docentes, esta diferencia al alza por dependencia y experiencia puede estar correlacionada con la implementación de la Ley de Carrera Docente. Los docentes de dependencias públicas han ingresado mayoritariamente a este nuevo sistema de reconocimiento a la trayectoria. Esto se refleja en los niveles de percepción de los docentes de establecimientos públicos, quienes manifiestan que el aumento en las remuneraciones en función de la experiencia genera un impacto positivo en la percepción del estatus de la profesión.

En la interpretación de los datos sobre el rol del profesor en la formación en valores y habilidades socioemocionales, se evidencia que nuestra sociedad no ha reconocido plenamente la función de los docentes como cuidadores y formadores integrales. Esta dimensión de su labor, aunque esencial, tiende a ser invisibilizada. Los docentes, especialmente en sectores más vulnerables, asumen un papel crucial en el desarrollo socioemocional de sus estudiantes, un aspecto que ellos mismos valoran altamente. Según los datos, la segunda dimensión más apreciada de su profesión es precisamente esta contribución al bienestar emocional y social de sus alumnos, seleccionada por el 71,6% de los encuestados. Esta valoración interna contrasta con la falta de reconocimiento social, subrayando la necesidad de avanzar en el reconocimiento y apoyo a esta faceta fundamental de la labor docente.

En esta misma línea docentes y educadoras/es resaltan la importancia e impacto que tiene su profesión como rol transformador de vida de sus estudiantes, este elemento es rescatado por docentes en diversas encuestas y estudios, como es el caso de la PISA 2022 donde estudiantes informe muestra que un 78% de los estudiantes chilenos –principalmente de las clases de matemática– perciben que sus profesores están interesados en el aprendizaje de cada alumno, superando incluso a los países pertenecientes a la OCDE (2023). Así mismo, la encuesta voces docentes realizada por Elige Educar y el Centro de políticas públicas, muestra para su edición del año 2023, que el 95.1% de los docentes y educadoras/es reporta una relación favorable con la mayoría de sus estudiantes y el 70% menciona sentirse personalmente útil, respetado y tomado en cuenta por sus estudiantes.

Finalmente, los desafíos identificados son compartidos por docentes y educadores de todas las dependencias, niveles y zonas geográficas. Es crucial avanzar en mejorar la percepción que profesores tienen del estatus y estima de su profesión, ya que la literatura es clara al señalar que la valoración social de docentes y educadoras/es influye fuertemente en la probabilidad de contar con profesionales efectivos y satisfechos en su desarrollo profesional y personal. Así desde Elige Educar se percibe que estos resultados reportan oportunidades sobre las cuales trabajar, como por ejemplo, el estatus académico de las carreras de pedagogía, la situación salarial de estos profesionales y el respeto que perciben desde distintos actores sociales, para mejorar constantemente la valoración y la percepción de la profesión docente por parte de uno de los actores clave de nuestro sistema educativo: docentes y educadoras/es.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bellei, C. & Valenzuela (2013). El estatus de la profesión docente en Chile. Percepción de los profesores acerca del estatus profesional de la docencia. En Avalos, B. (2013) ¿Héroes o villanos? La profesión docente en Chile.

Cabezas, V. & Claro, F (2011). Valoración social del profesor en Chile: ¿cómo atraer a alumnos talentosos a estudiar pedagogía? Centro de Políticas Públicas UC. Santiago, Chile.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

Dolton, P., & Marcenaro-Guiterrez, O. (2013). Varkey GEMS foundation global teacher status index. *Gems Education*. Retrieved from <http://sro.sussex.ac.uk/63812/1/2013%2BGlobal%2BTeacher%2BStatus%2BIndex%2BI.pdf>

Elige Educar (2020). Análisis y proyección de la dotación docente en Chile. Santiago, Chile.

Elige Educar (2022). Retención, rotación, salidas de aula y reincorporación docente. Santiago, Chile.

Elige Educar (2023). Encuesta Nacional: Voces Docentes VI, Sexta versión, Reporte de resultados. Santiago de Chile: Elige Educar.

Elige Educar (2024). Índice Elige Educar 2024: Reporte de resultados. Santiago de Chile: Elige Educar.

Gobierno de Chile. (2015). Ley N° 20.903: Establece Estatuto de la Profesión Docente. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1087343>

Hoyle, E. (2001). Teaching prestige, status, and esteem. *Educational Management Administration & Leadership*, 29, 139–152. <https://doi.org/10.1177/0263211X010292001>

Klimek, Scott G. (2019). "Prestige, Status, And Esteem and The Teacher Shortage". *Theses and Dissertations*. 2466. <https://commons.und.edu/theses/2466>

Lefstein, A., & Perath, H. (2014). Empowering teacher voices in an education policy discussion: Paradoxes of representation. *Teaching and Teacher Education*, 38, 33–43. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.11.001>

Ingersoll, R., & Merrill, E. (2011). The status of teaching as a profession. University of Pennsylvania Scholarly Commons. Retrieved from http://repository.upenn.edu/gse_pubs/221

OCDE (2023), *Resultados de PISA 2022 (Volumen II): Aprendizaje durante y a partir de la disrupción*, PISA, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/a97db61c-en>.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*.

Indique, en una escala del 1 al 5, en qué nivel considera que las siguientes medidas de la Ley de Carrera Docente mejoran el prestigio de la profesión/estatus docente.	Total	¿Cuál de estas opciones le describe mejor?				¿A qué nivel dedica más horas?			Macrozona				Dependencia							
		Hombre	Mujer	Persona no binaria	Prefiero no responder	Ed. de párvulo	Ed. básica	Ed. media	Norte	Centro	Sur	RM	Público	Subv.	Privado	0 a 4 años	5 a 10 años	10 a 15 años	Más de 16	
Formación continua.	Nada/Poco	30,3%	30,2%	30,2%	60%	31,6%	24,9%	30,7%	30,7%	30,2%	28%	35,6%	30,3%	32,3%	27,6%	35,5%	27,6%	35,7%	34,3%	25,2%
	Algo	20,6%	23,5%	19,3%	30%	21,1%	21,4%	19,8%	21,7%	20,2%	22,3%	18,4%	19,9%	20,9%	20,4%	9,7%	23,9%	21%	18,6%	21,2%
	Bastante/Mucho	45,3%	42,3%	46,7%	10%	47,4%	50,2%	46,1%	42,9%	46,4%	46%	42,5%	45,4%	43,2%	47,8%	45,2%	43,2%	39,4%	43,2%	50,1%
	No aplica	3,9%	4%	3,8%	0%	0%	3,5%	3,4%	4,6%	3,2%	3,7%	3,4%	4,5%	3,5%	4,1%	9,7%	5,3%	3,9%	3,8%	3,5%
Aumento en proporción de horas no lectivas.	Nada/Poco	22,5%	21,8%	22,6%	20%	36,8%	23,2%	22,3%	22,5%	22,7%	21,2%	23,6%	23,2%	24,5%	20,1%	19,4%	21,2%	25,7%	25,3%	19,3%
	Algo	18,2%	18,8%	18,1%	20%	5,3%	19,6%	19,1%	16,6%	19,5%	19%	17,7%	17,2%	18,5%	18,1%	12,9%	18,3%	18,4%	17,5%	18,9%
	Bastante/Mucho	55%	55,6%	54,8%	50%	52,6%	53,3%	54%	57%	53,9%	55,7%	54,4%	55%	53,5%	56,8%	54,8%	55,2%	51,2%	52,7%	58,1%
	No aplica	4,3%	3,7%	4,5%	10%	5,3%	3,9%	4,5%	4%	3,9%	4,1%	4,3%	4,6%	3,5%	5%	12,9%	5,3%	4,7%	4,5%	3,7%
Requisitos de ingreso para estudiar una carrera de educación.	Nada/Poco	27,4%	26,7%	27,6%	30%	36,8%	24,6%	27,6%	27,7%	29,5%	26,5%	25,6%	28,5%	28,9%	25,6%	25,8%	26%	31,8%	27,3%	25,4%
	Algo	18,3%	20,6%	17,2%	10%	31,6%	17,2%	19,1%	17,3%	18,4%	19,2%	17,1%	17,8%	17,9%	18,8%	19,4%	21,2%	15,3%	19,2%	18,4%
	Bastante/Mucho	49,8%	49,4%	50,1%	60%	26,3%	54,7%	48,6%	50,6%	48,4%	49,9%	53,4%	48,4%	49,1%	50,8%	41,9%	47,5%	48,7%	48,7%	51,9%
	No aplica	4,5%	3,3%	5,1%	0%	5,3%	3,5%	4,7%	4,4%	3,6%	4,4%	3,9%	5,3%	4,2%	4,8%	12,9%	5,3%	4,2%	4,7%	4,3%
Acreditación obligatoria de carreras de pedagogía.	Nada/Poco	16,2%	16,6%	16%	30%	21,1%	14,7%	16,4%	16,3%	18,4%	15,6%	16,9%	15,8%	17,3%	15,1%	9,7%	13%	19,6%	16,1%	15,6%
	Algo	13,5%	15,4%	12,6%	10%	26,3%	12,6%	14,2%	12,5%	12,5%	14,5%	12,6%	13,2%	14,8%	12,1%	9,7%	11,4%	12,4%	14,2%	14,3%
	Bastante/Mucho	66,4%	64,9%	67,1%	60%	52,6%	69,8%	65,5%	66,9%	65,2%	66,5%	66,5%	66,5%	64,3%	68,8%	67,7%	71,1%	65,1%	65%	66,3%
	No aplica	3,9%	3,1%	4,3%	0%	0%	2,8%	3,8%	4,3%	3,9%	3,3%	3,9%	4,5%	3,6%	4%	12,9%	4,5%	2,8%	4,7%	3,9%
Aumento en las remuneraciones en función de la experiencia.	Nada/Poco	20,5%	20,9%	20,3%	30%	21,1%	18,2%	20,7%	20,7%	20,2%	20,5%	21,3%	20,1%	21,5%	19,2%	25,8%	25,7%	27,2%	20,9%	15,6%
	Algo	14,4%	14,1%	14,5%	50%	5,3%	13%	15,7%	12,6%	15,7%	14,1%	14,6%	14,3%	14,5%	14,4%	9,7%	19,6%	14,7%	15,1%	12,3%
	Bastante/Mucho	62,8%	62,7%	62,9%	20%	73,7%	66,7%	61,4%	64,2%	61,1%	63,7%	62,1%	62,7%	62,3%	63,6%	54,8%	51,5%	56,6%	61,8%	69,4%
	No aplica	2,3%	2,4%	2,3%	0%	0%	2,1%	2,2%	2,5%	3%	1,7%	2%	2,9%	1,7%	2,8%	9,7%	3,2%	1,5%	2,2%	2,7%

Indique, en una escala del 1 al 5, en qué nivel considera que las siguientes medidas de la Ley de Carrera Docente mejoran el prestigio de la profesión/estatus docente.	Total	¿Cuál de estas opciones le describe mejor?				¿A qué nivel dedica más horas?			Macrozona				Dependencia							
		Hombre	Mujer	Persona no binaria	Prefiero no responder	Ed. de párvulo	Ed. básica	Ed. media	Norte	Centro	Sur	RM	Público	Subv.	Privado	0 a 4 años	5 a 10 años	10 a 15 años	Más de 16	
Tramos de desarrollo profesional docente.	Nada/Poco	33,7%	35,1%	32,8%	70%	47,4%	33,7%	34,1%	33,1%	35,7%	33,1%	36,3%	32,4%	34,9%	32,2%	35,5%	42,4%	43,4%	35,6%	25,6%
	Algo	20,3%	17,8%	21,2%	20%	36,8%	18,2%	20,4%	20,5%	20%	19,7%	17,7%	22,2%	19,7%	21%	16,1%	25,5%	22,2%	19,2%	18,1%
	Bastante/Mucho	43,2%	44,5%	43%	10%	15,8%	46,3%	42,7%	43,3%	41,1%	45,2%	42,7%	42%	43,2%	43,3%	35,5%	29,2%	32,1%	42%	53,3%
	No aplica	2,9%	2,7%	3%	0%	0%	1,8%	2,8%	3,1%	3,2%	2,1%	3,3%	3,4%	2,2%	3,5%	12,9%	2,9%	2,3%	3,2%	3%
Evaluación del sistema de reconocimiento.	Nada/Poco	39,8%	39,1%	39,9%	60%	57,9%	40,4%	40,6%	38,4%	40,5%	39,3%	41,7%	39,2%	41,7%	37,5%	35,5%	44%	51,2%	41%	32,4%
	Algo	21,4%	23,9%	20,3%	30%	21,1%	16,5%	21,7%	21,9%	22,5%	21,1%	19,7%	22,1%	21,5%	21,4%	16,1%	26,5%	21,4%	19,5%	21%
	Bastante/Mucho	35,9%	34,6%	36,7%	10%	21,1%	39,3%	35%	36,5%	33%	36,9%	36,5%	35,4%	34,6%	37,5%	32,3%	25,2%	24,4%	37,3%	43,3%
	No aplica	3%	2,5%	3,2%	0%	0%	3,9%	2,7%	3,2%	4,1%	2,7%	2,1%	3,3%	2,2%	3,6%	16,1%	4,2%	3,1%	2,2%	3,3%
Mantención de tramos ante cambios de establecimiento.	Nada/Poco	22,3%	21,7%	22,5%	30%	21,1%	22,5%	22,6%	21,7%	21,6%	22,4%	24%	21,5%	23,8%	20,4%	22,6%	23,3%	26,7%	24,5%	18,7%
	Algo	15,8%	17,3%	15%	30%	10,5%	15,1%	15,1%	17%	19,1%	16%	14,1%	15,1%	14,6%	17,3%	12,9%	18,8%	15,2%	15,2%	15,3%
	Bastante/Mucho	56,4%	56,7%	56,3%	40%	57,9%	55,8%	57,2%	55,3%	52,3%	56%	58,3%	57,3%	56,7%	56,2%	48,4%	50,4%	53,6%	55,3%	60%
	No aplica	5,6%	4,3%	6,1%	0%	10,5%	6,7%	5,2%	6%	7%	5,5%	3,6%	6,1%	4,9%	6,2%	16,1%	7,4%	4,6%	5%	6,1%