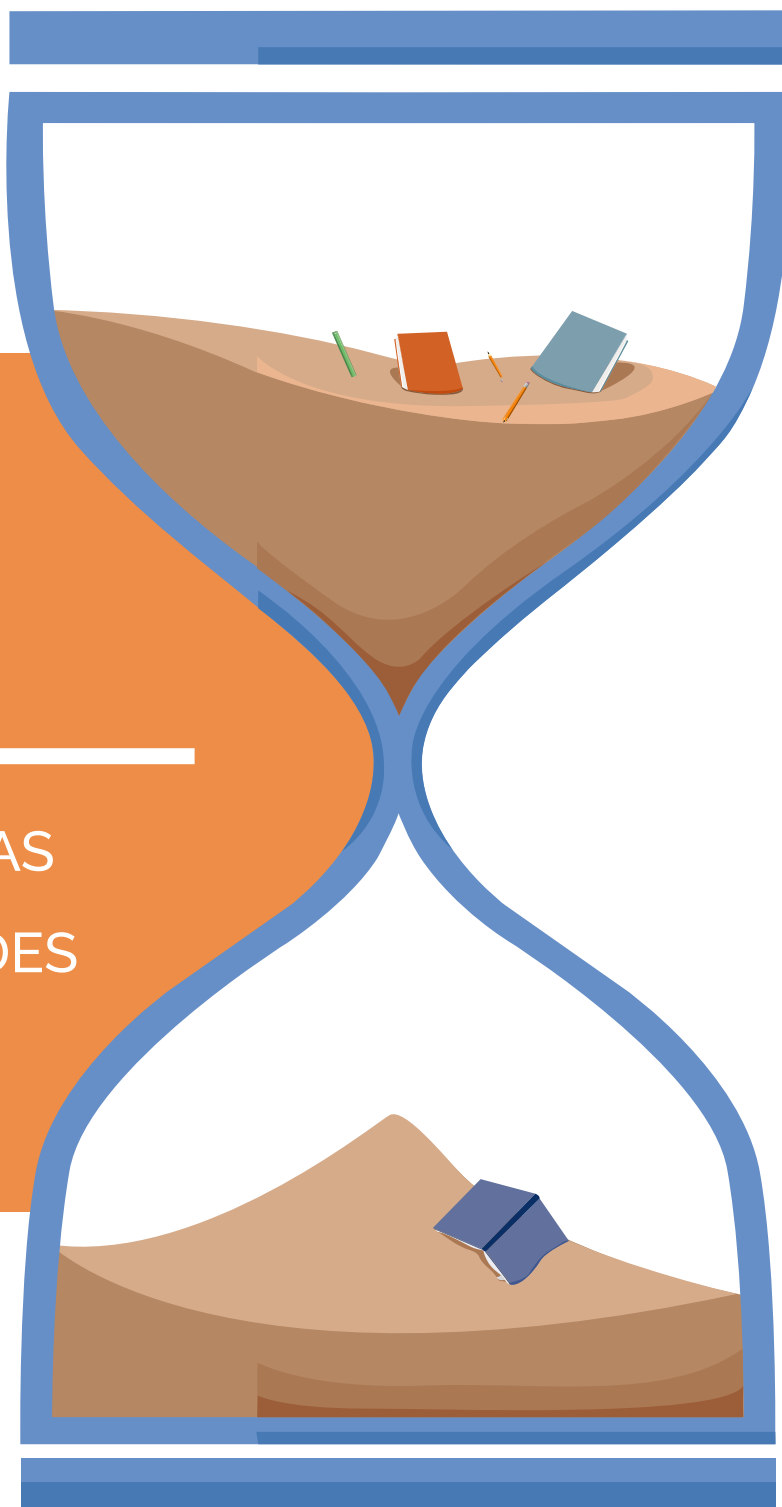


USO DEL TIEMPO NO LECTIVO

DESAFÍOS PARA POLÍTICAS
PÚBLICAS Y COMUNIDADES
EDUCATIVAS



JUNIO 2016

Investigadores:

Verónica Cabezas G.
Constanza Gómez M.
David Inostroza U.
Vicente Loyola Q.
María Paz Medeiros U.
Pilar Palacios P.

Instituciones:

Centro de Políticas Públicas UC
Elige Educar

Colaborador:



Presentación

En Chile se está viviendo uno de los procesos de reforma en educación más importantes de las últimas décadas. En este escenario de formulación de políticas públicas, el Centro de Políticas Públicas UC y Elige Educar han querido relevar el rol de los profesores y los aprendizajes de los estudiantes, como ejes centrales de una reforma conducente a mejorar la calidad de la educación en nuestro país. Con el apoyo de Grupo Security, el 2014 se puso en marcha el proyecto “Chile Necesita Grandes Profesores”, iniciativa que considera una serie de acciones comunicacionales e investigaciones, para fundamentar con evidencia por qué los docentes tienen que estar en el corazón de la reforma educacional.

La importancia de reconocer el rol de los profesores en esta nueva reforma fue relevada en la agenda y así, después de un largo proceso de tramitación, en enero de 2016 se aprobó la ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Esta ley se constituye como una oportunidad para mejorar las condiciones de enseñanza de los educadores y, por tanto, los procesos de aprendizaje y enseñanza de nuestros estudiantes. Uno de los puntos cruciales que considera la Ley es el aumento de 10 puntos porcentuales del tiempo de los docentes para planificar, evaluar y diseñar el trabajo que se realiza durante las horas frente al aula, avanzando desde una proporción de 75/25 a 65/35 en tres años. Además, busca resguardar el uso del tiempo no lectivo de los docentes, estableciendo que un porcentaje de al menos 40% de las horas no lectivas deben ser destinadas exclusivamente para la preparación de clases y evaluación de aprendizajes.

Este estudio se centra en diagnosticar la realidad de los docentes respecto al uso de su tiempo no lectivo, con el fin de visualizar los desafíos que se presentarán ante el nuevo aumento de horas no lectivas. Así también, pretende generar ciertas orientaciones de cómo asegurar que este tiempo fuera del aula se destine principalmente a actividades con fines pedagógicos. Se abre, a partir de este estudio, otros espacios para seguir trabajando y profundizando respecto a cómo hacer un uso más efectivo de estas nuevas horas no lectivas y, de esa manera, afectar la motivación de los docentes, su desempeño y, por ende, los aprendizajes de los estudiantes. Queda como desafío seguir profundizando y comunicando estos resultados para poder avanzar en la búsqueda de estrategias a nivel sistémico, y también dentro del espacio escolar, para contar con profesores más satisfechos, con mayor espacio para realizar bien su labor y desarrollarse profesionalmente.

Ignacio Irarrázaval

Director

*Centro de Políticas Públicas UC
Pontificia Universidad Católica de Chile*

Hernán Hochschild

Director Ejecutivo

Elige Educar

Índice de contenidos

| | | |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I. | Las Horas No Lectivas: Su importancia para el desarrollo de la labor docente | 5 |
| II. | Metodología del estudio | 11 |
| A. | <i>Muestra efectiva</i> | 14 |
| B. | <i>Descripción de la muestra</i> | 15 |
| III. | Resultados | 17 |
| A. | <i>¿Cuál es la distribución del tiempo de los docentes?</i> | 17 |
| B. | <i>¿Cómo usan y gestionan el tiempo los docentes?</i> | 21 |
| C. | <i>¿Cómo mejorar la gestión del tiempo de los docentes, según su valoración y priorización de actividades?</i> | 26 |
| D. | <i>¿Cómo se relaciona el tiempo de los docentes con su satisfacción laboral?</i> | 30 |
| IV. | Discusión y desafíos | 32 |
| A. | <i>Desafíos enfocados en políticas públicas</i> | 33 |
| B. | <i>Desafíos a nivel de equipos directivos y docentes</i> | 36 |

I. Las Horas No Lectivas

Su importancia para el desarrollo de la labor docente

La evidencia ha sido clara en señalar que el factor intraescuela que más influye en los aprendizajes de los estudiantes, es el profesor (Sanders y Rivers, 1996). Esto ha relevado el desafío que tienen los países por atraer, formar y retener a docentes efectivos en el sistema educativo, como mecanismo para avanzar en calidad de la educación (OCDE, 2005). Junto con destacar la importancia de este actor, la evidencia también ha dado cuenta de cómo han ido aumentando progresivamente las obligaciones de los docentes (Hargreaves, 1994) teniendo un efecto en su retención (o deserción) (Kirby y Grissmer, 1993; Myers, 2005; Eurydice, 2004). Así, retener a los docentes en el sistema se ha ido configurando como uno de los principales desafíos para Chile, puesto que estamos dentro de los países con más altas tasas de deserción de la profesión (OCDE, 2005; Houchins, et al. 2004).

La sobrecarga del trabajo de los profesores tiene un efecto negativo en la satisfacción con su trabajo, razón que explicaría, en parte, su deserción del sistema (Hakanen, Bakker y Shaufeli, 2006). El vínculo que existe entre satisfacción laboral de los docentes y deserción del sistema educativo ha sido evidenciado en diversos estudios (Huberman, 1993; Choy, et al. 1993; Taylor, 2004). A su vez, la satisfacción laboral está determinada tanto por factores ambientales como individuales (Knox y Anfara, 2013), siendo uno de los más relevantes -dentro de los individuales- el estrés laboral (Sen, 2008).

Estudios han demostrado que el estrés laboral de los profesores está fuertemente relacionado con su carga de trabajo (Jin, et al. 2008). Es necesario señalar que el trabajo de los profesores no se remite solo a su labor dentro de las salas de clases, sino que tiene un fuerte componente que se realiza fuera de ese espacio. Si bien la enseñanza dentro del aula es parte esencial de su rol, ya que

es donde se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, este debe estar complementado con la función que se realiza fuera de la clase. Así, al analizar estudios sobre la carga laboral de los docentes, es posible reconocer que uno de los temas frecuentemente asociados tiene que ver con la organización de su tiempo para poder desarrollar todos estos procesos tanto al interior como fuera del aula (Smith y Bourke, 1992). La organización del tiempo está relacionada con las horas de contratación semanal que tienen los docentes, las que corresponden al total de horas cronológicas que el docente tiene, por contrato, asignado para realizar distintas funciones dentro del establecimiento. Algunas de las funciones docentes pueden ser labores directivas, técnico-pedagógicas y/o de aula. Estas últimas son las que se relacionan con los procesos de enseñanza y aprendizaje y se dividen entre horas lectivas y horas no lectivas.

Las horas lectivas corresponden a aquellas donde se desarrolla la docencia en el aula o en el contexto de una clase, mientras que las horas no lectivas son aquellas donde se realizan labores educativas complementarias a la función de aula (MINEDUC, 1997). Estas horas no lectivas son esenciales para desarrollar un buen trabajo al interior del aula y hacerlo más efectivo, ya que en ellas se planifica y prepara adecuadamente el material educativo, las estrategias para motivar y monitorear el aprendizaje, la retroalimentación a los estudiantes, además de formas para diagnosticar y abordar las necesidades de aprendizaje de todos los alumnos, entre otras tareas (Cockburn, 1994; Darling-Hammond, et al. 2009). Además, es el tiempo del que disponen los docentes para vincularse con todos los actores de la comunidad educativa, permitiendo así un mayor trabajo con sus pares, con sus estudiantes y las familias de estos.

Si bien todo el trabajo fuera del aula debiese estar comprendido dentro de la jornada laboral en las horas no lectivas establecidas para ello, esto no siempre ocurre así. Debido a la falta de tiempo del que disponen los docentes para desarrollar todas las tareas requeridas, es que muchas veces el trabajo de los docentes se desarrolla fuera de su jornada e incluso fuera de la escuela, en horas no remuneradas, comúnmente conocidas como “horas extras” (Smith y Bourke, 1992). El tema de la falta de tiempo de los docentes es un problema a nivel mundial. En un estudio realizado para siete países de Latinoamérica se evidencia que, para la mayoría de los casos, existe escaso tiempo, dentro de la jornada laboral, para actividades complementarias, como planificación y evaluación (PREAL, 2006). Mientras que el estudio de Tenti (2005), considerando a cuatro países de la región, encuentra que hay una baja satisfacción con respecto al tiempo disponible para llevar a cabo las tareas complementarias al aula dentro de la jornada laboral. Asimismo, un estudio en Canadá da cuenta que el tiempo que destinan los docentes al trabajo fuera del aula es considerablemente alto y que es el espacio donde se desarrolla el “trabajo invisible”, que se constituye como el principal responsable de la significativa intensificación de la carga laboral de los profesores (Dibbon, 2004). Esto afecta directamente la satisfacción laboral y la retención de los docentes en el sistema.

Tan importante como contar con el tiempo adecuado para que los docentes puedan realizar su labor fuera de aula, es cómo ellos usan y gestionan sus horas no lectivas. Si bien las horas no lectivas están destinadas a realizar esta labor complementaria a la enseñanza, estudios han evidenciado que las actividades que se realizan en éstas no siempre se relacionan con el aprendizaje de los estudiantes (Aste, et al. 2012). Investigaciones que han indagado en

el uso de este tiempo han encontrado que se invierte bastante en tareas administrativas, o de gestión, que no necesariamente se relacionan con el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes (Sergiovanni, 1967; Ma y MacMillan, 1999). Así, el tiempo efectivo para realizar las tareas asociadas a la enseñanza se ve reducido teniendo un efecto en la carga laboral de los profesores. En contraste, cuando este tiempo se destina para realizar trabajo colaborativo entre pares, tiene un efecto positivo en los docentes, mejorando el uso del tiempo y efectividad de las tareas (Bellei, et. al. 2004) así como en la satisfacción laboral de los docentes (Knox y Anfara, 2013).

De esta manera la evidencia ha señalado que los docentes, por una parte, no cuentan con suficiente tiempo para realizar todas las labores asociadas a la enseñanza dentro de su jornada laboral y, por otra, el hecho de que los tiempos que sí disponen para realizar trabajo no lectivo, muchas veces son utilizados para actividades que no se asocian directamente con el proceso de enseñanza y aprendizaje. Ambas situaciones, junto con la intensificación de la carga laboral por la gran cantidad de tareas que deben realizar, son las principales causas del estrés docente debido a la dificultad que les genera para distribuir bien sus tiempos (Timberley y Robinson, 2000).

En Chile, existe escasa evidencia sobre el tiempo que destinan los docentes para realizar su labor fuera del aula, así como el uso y gestión que hacen del tiempo no lectivo. Por esto mismo, resulta muy relevante identificar la cantidad de tiempo que disponen para realizar toda su labor (ya sea dentro o fuera de su jornada laboral), el tipo de actividades que realizan los docentes en su tiempo no lectivo y el tiempo que destinan a cada una de ellas. Asimismo, considerando un cambio en las políticas de distribución de tiempo no lectivo de los docentes, es necesario indagar en la priorización de actividades que harían los docentes ante nuevos escenarios. Por último, por la relevancia que tiene en los aprendizajes de los estudiantes, resulta interesante indagar en la relación que existe entre la cantidad de tiempo no lectivo que cuentan los docentes y la satisfacción laboral. El siguiente estudio busca ser un aporte para complementar la escasa evidencia que existe en este tema en Chile, utilizando datos de una muestra representativa de docentes de la Región Metropolitana, que se encuentran trabajando en establecimientos municipales o particular subvencionados. Este estudio pretende aportar al diseño de políticas públicas, particularmente en el actual contexto de implementación de la nueva Política Nacional Docente, entregando un diagnóstico y orientaciones sobre el uso efectivo del tiempo no lectivo y la importancia de resguardarlo para el desarrollo de actividades asociadas a la enseñanza. Particularmente, se buscará indagar en ¿cuál es la distribución del tiempo de los docentes? ¿cómo se relaciona con su satisfacción laboral? ¿cómo usan y gestionan su tiempo los docentes? y ¿cuál es su priorización de actividades a realizar en su tiempo no lectivo?

Las horas no lectivas en Chile

En nuestro país la jornada laboral docente puede tener una carga máxima de 44 horas cronológicas a la semana, de las cuales -hasta el presente año en caso de tratarse de un profesor con dicho régimen- la docencia en aula no puede superar el 75% de ellas (equivalente a 33 horas cronológicas). Así, el marco regulatorio nacional aseguraba, dentro de la carga laboral total del profesorado, una proporcionalidad de un 75% de horas lectivas dentro del aula, y 25% de horas no lectivas (MINEDUC, 1997). Dichas horas no lectivas también consideran tiempos de almuerzo de los profesores y recreo al interior del establecimiento, haciendo de éste un período altamente escaso para lograr el objetivo esencial al que, según los expertos, las horas no lectivas se encomiendan (Córdoba, 2006; Spiegel, 2008).

Según el artículo N° 6 del Estatuto Docente son actividades curriculares no lectivas:

Aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades programáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación (MINEDUC, 1997).

La ambigüedad con la que la ley en Chile entiende los quehaceres no lectivos y la escasa proporción de tiempo establecida para la realización de dichas tareas, establece un contexto nacional marcado por altos índices de carga laboral y escasa cantidad de tiempo no lectivo para el profesorado. A nivel nacional, un 21,4% de los profesores está contratado por 44 horas de trabajo¹, sin embargo, según el CENSO Docente llevado a cabo por las organizaciones EduGlobal y ProfeDatos (2012) –en el que participaron 12.000 educadores nacionales de diferentes dependencias y características laborales–, el 60% declara dedicar 10 o más horas semanales a labores docentes y actividades relacionadas fuera del contrato laboral. Junto a ello, el 41% declara que el estrés, por el cual se ven afectados, incide frecuentemente o muy frecuentemente en su trabajo. Entre los motivos más destacados por los profesores, se señala el que la docencia se constituye como una profesión con requerimientos multidimensionales, el desequilibrio que existe entre los recursos y las exigencias, y el escaso tiempo para redirigir la tensión (EduGlobal & ProfeDatos, 2012).

Por otra parte, UNESCO (2005), en un estudio de casos para seis países latinoamericanos de la Oficina Regional de Educación de América Latina y el Caribe que se basa en la encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud Docente (2004), revela que Chile tiene la tasa más alta de licencias médicas del último año y que la tercera causa más común en los docentes tiene que ver con trastornos relacionados con el estrés. Según el autor del informe, probablemente, esto se debe a las condiciones de trabajo, pues, aunque la relación con los pares es satisfactoria, la carga laboral fuera del horario de trabajo es alta, lo que va en desmedro del tiempo libre para destinar a otras ocupaciones. Sobre la base de diez actividades complementarias a la docencia en aula (preparación de clases, atención a alumnos y apoderados, planificación, entre otras), el 50% de los profesores realiza más de seis de ellas fuera del horario asignado.

Esta es una de las principales razones por las cuales la Ley de Carrera Docente² tuvo, como uno de sus objetivos esenciales, modificar la distribución de tiempo de los profesores para mejorar sus condiciones laborales. Esta ley modificará gradualmente la proporción de horas lectivas y no lectivas, pasando de 75/25 a 65/35 en los próximos tres años para mejorar el desarrollo de las actividades complementarias al aula y establece que se llegará a una distribución de 60/40 en caso de cumplirse con ciertas condiciones de crecimiento del país³.

Además, también se realizaron modificaciones en relación al uso que se le da a las horas curriculares. La nueva ley propone un cambio a la definición de hora no lectiva y busca establecer que el 40% del total de las horas no lectivas de cada profesor debe ser usada solo para preparación de clases, y revisión y preparación de evaluaciones. La nueva definición de horas no lectivas establecidas por la Ley 20.903 es:

Aquellas labores educativas complementarias a la función docente de aula, relativa a los procesos de enseñanza-aprendizaje considerando, prioritariamente: la preparación y seguimiento de las actividades de aula, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, y las gestiones derivadas directamente de la función de aula. Asimismo, se considerarán también las labores de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento, cuando corresponda.

2 Proyecto de ley que crea el sistema de desarrollo profesional docente y modifica otras normas (Boletín N° 10.008-04)

3 Para que se avance a una distribución de 60/40, la ley establece que deben cumplirse las siguientes condiciones: a) que el crecimiento del Producto Interno Bruto de los tres años anteriores sea en promedio, igual o mayor a 4,0% real anual y b) que el 5% de la variación de los ingresos cíclicamente ajustados, experimentada en el período comprendido entre el año anterior al de la fecha de verificación referida en el inciso siguiente y el año inmediatamente anterior a dicho año, sea superior a 3,9 millones de USD.

Además, considera aquellas actividades profesionales que contribuyen al desarrollo de la comunidad escolar:

- a. Como la atención de estudiantes y apoderados vinculada a los procesos de enseñanza*
- b. Actividades asociadas a la responsabilidad de jefatura de curso, cuando corresponda*
- c. Trabajo en equipo con otros profesionales del establecimiento;*
- d. Actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva.*
- e. Actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas, que contribuyan al mejor desarrollo del proceso educativo y al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del Proyecto de Mejoramiento Educativo, si correspondiere.*

Según el reporte de la OCDE Education at Glance (2013), Chile tiene una de las proporciones de horas no lectivas más bajas, por lo que no sería de extrañar la existencia de un mayor estrés laboral en los profesores chilenos por la gran carga laboral y el poco tiempo que poseen para cumplirla adecuadamente. En el estudio Internacional sobre Enseñanza y Aprendizaje (TALIS, siglas del inglés Teaching and Learning International Survey), los profesores informaron que trabajan 29 horas a la semana que, de acuerdo con su informe, incluyen 27 horas dedicadas solo a la pedagogía (ver gráfico 1).

Esto deja poco tiempo para otras actividades, como planificar las clases, colaboración entre profesores o calificar y corregir el trabajo de los estudiantes (OCDE, 2014).

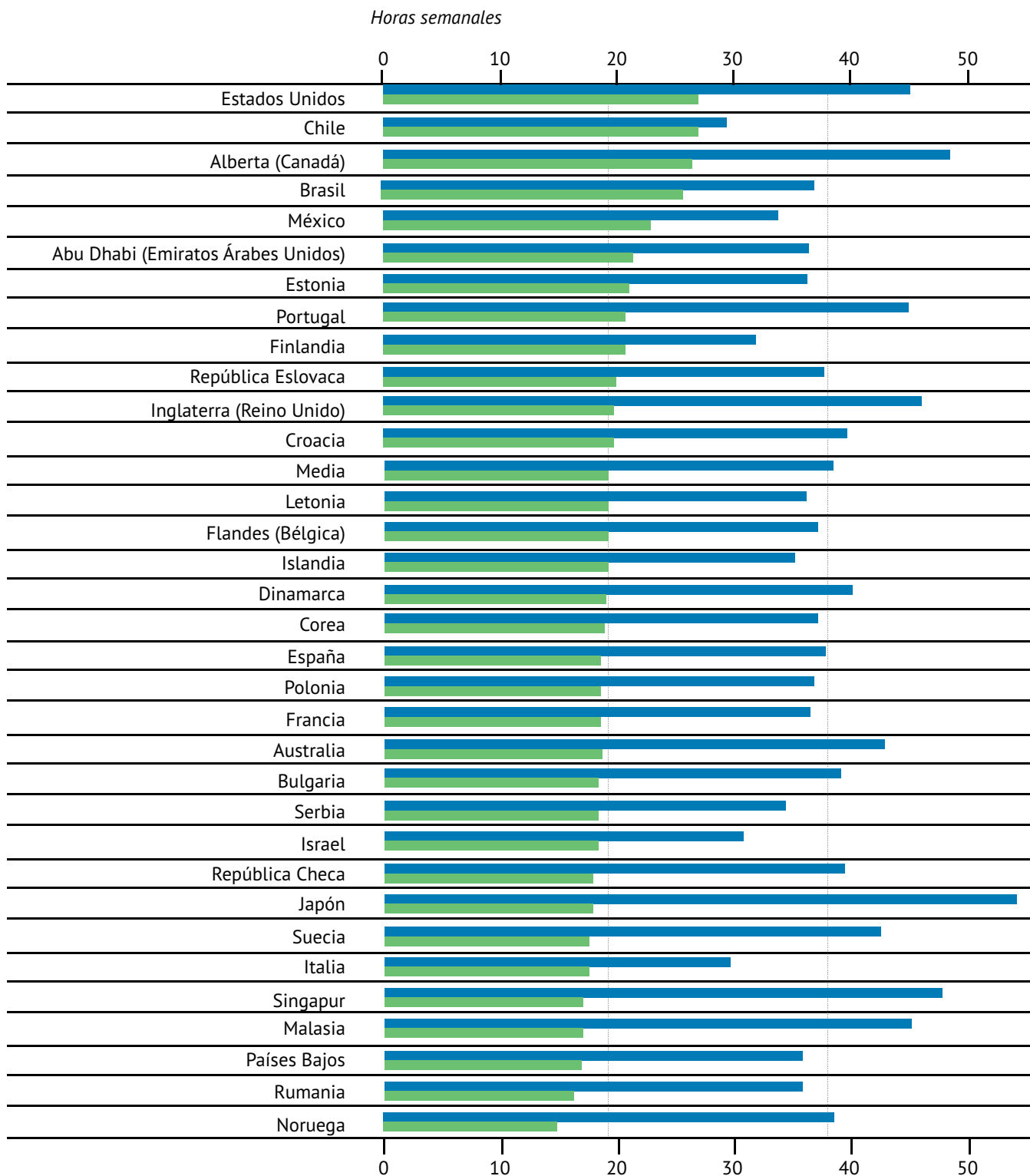
No obstante, el reporte de la OCDE para el caso de Chile debe leerse con mayor precaución pues se reporta el máximo de horas que puede trabajar un profesor haciendo clases y no lo que típicamente trabajan (Abrams, 2015). A pesar de esto, y como se mencionó anteriormente, las horas no lectivas en Chile son utilizadas en actividades que no necesariamente promueven la práctica efectiva en el aula, por lo que los profesores deben trabajar de manera individual en sus hogares, fuera de la jornada laboral y sin remuneración extra por ello (Aste, et al. 2012). Por lo tanto, no está claro que, aumentando las horas no lectivas, las tareas complementarias al aula van a poder desarrollarse adecuadamente.

Las tareas que, según los profesores, les demandan más tiempo, pero que no tienen el suficiente tiempo para realizarlas, son la preparación de clases y corrección de evaluaciones (Aste, et al. 2012). Esto se relaciona con lo encontrado por Philipp y Kunter (2013), que plantean que la preparación de clases y corrección de tareas contribuyen significativamente al cansancio emocional de los profesores. Sin embargo, no se cuenta con información más profunda sobre qué tipo de tareas distintas a hacer clases son las que aumentan en mayor medida la carga laboral de los docentes chilenos y producen una disminución en su satisfacción laboral. Este estudio propone encontrar respuestas para el caso de Chile.

Gráfico 1: Promedio de horas semanales dedicadas al trabajo y a la enseñanza, países OCDE.

Promedio de horas de 50 minutos que los profesores afirman haber dedicado a la enseñanza durante la semana completa más reciente del calendario escolar.

■ Horas totales de trabajo
■ Horas dedicadas a la enseñanza



Los países están clasificados en orden descendente de las horas dedicadas a la enseñanza.

Fuente: OCDE. Base de datos TALIS 2013.

II. Metodología del estudio

El instrumento utilizado para el levantamiento de información fue un cuestionario estructurado, de aplicación mixta (una sección auto aplicada y otra aplicada por un encuestador), compuesto de preguntas cerradas de carácter simple y múltiple, con algunas preguntas abiertas. La selección de este tipo de instrumento apunta a generar información más fidedigna y acotada respecto al fenómeno en cuestión. La aplicación mixta se justifica por el hecho de que, a pesar de que realizar un cuestionario a través de un encuestador beneficia la cooperación, luego de un tiempo, el procedimiento se vuelve cansador para ambos y esto afecta la calidad de la información que está siendo reportada (Sudman, Greely y Pinto, 1965). Además, la participación de un encuestador genera sesgos de deseabilidad social afectando la validez de las respuestas (Paulhus y Vazire, 2007). Por lo tanto, se incluye una sección de auto-aplicación donde el profesor tiene una mayor participación, aunque se restringe a solo un par de módulos, ya que puede aumentar la tasa de no respuestas (Dillman, 1991) y reducir la muestra posible a utilizar⁴.

Este cuestionario permitió reportar información respecto a los antecedentes sociodemográficos de los docentes, su formación inicial, su situación laboral en el establecimiento, sus tiempos de trabajo y las diferentes actividades que deben realizar los docentes para cumplir su rol en el establecimiento. El cuestionario completo incluyó una etapa de validación con una muestra de

docentes de iguales características para validar la claridad de las preguntas y cualquier otro problema técnico de la encuesta. El cuestionario final constó de 78 preguntas.

Parte 1: Autoaplicado por el docente

Modulo A: Caracterización sociodemográfica (8 preguntas)

Modulo B: Formación académica (15 preguntas)

Modulo C: Situación laboral y contractual (17 preguntas)

Módulo D: Actividades remuneradas fuera del establecimiento (6 preguntas)

Modulo E: Jefatura de curso (8 preguntas)

Modulo F: Trabajo colaborativo (5 preguntas)

Modulo G: Planificación y preparación clases y evaluaciones (8 preguntas)

Parte 2: Contestado por el docente con la asesoría de un encuestador.

Modulo H: Uso tiempo lectivo y no lectivo (3 preguntas)

Modulo I: Uso tiempo no lectivo (7 preguntas)

Modulo J: Actividades fuera del aula (1 pregunta)

Respecto del diseño muestral, el universo estuvo constituido por los docentes que se desempeñan en el sistema escolar subvencionado. Se utilizó como marco muestral los datos del Censo de docentes 2013⁵, disponible públicamente desde el Ministerio de Educación en su página web del Centro de Estudios. Debido a que la base está compuesta por cargos docentes (habiendo personas que tienen más de un cargo), se utilizó como criterio adicional para la definición del marco muestral que tuvieran como cargo principal ser docente de aula y se excluyeron a docentes que pertenecieran a establecimientos

⁴ Este trabajo, como muchos otros, utiliza información que reportan los mismos docentes. Este auto-reporte hace, generalmente, que las estimaciones estén sesgadas pues se tienden a exagerar las demandas laborales existentes (Wall y Jackson, 1996), es decir, es una medida subjetiva. Aunque hay otros autores que sostienen que la correlación entre medidas objetivas y subjetivas es muy alta (Boumans y Landeweerd, 1993), este trabajo, al igual que el estudio realizado por Philipp y Kunter (2013) utiliza una encuesta donde se provee una lista de tareas donde el profesor debe anotar cuánto tiempo le dedica a cada una éstas. Esto podría reducir el sesgo de auto-reporte a través de una asignación más precisa del tiempo, en vez de preguntar en términos generales la distribución de las horas del docente.

⁵ Se utilizó la base del año 2013 debido a que en el periodo que se realizó la selección muestral aún no estaban disponibles los datos 2014.

educacionales con menos de tres profesores por nivel de enseñanza (3% del total de establecimientos), debido a que no permitía efectuar una adecuada selección muestral. De esta manera el marco muestral final quedó constituido por 36.335 docentes, en los que el 35% pertenece a establecimientos municipales y el 65% a particulares subvencionados. En cuanto a la distribución según nivel de enseñanza, el 69% son docentes de enseñanza básica y 31% de enseñanza media.

El diseño muestral fue probabilístico por conglomerados en dos etapas (escuelas y docentes) y con estratificación implícita⁶ según la dependencia del establecimiento educacional. Para obtener una muestra representativa, se consideró una muestra objetivo de 975 docentes distribuidos en 325 establecimientos educacionales. Debido a que el levantamiento de datos en terreno debe considerar tasas de no elegibilidad y tasas de no respuesta a nivel de colegios, se generó una sobredimensión de la muestra. Esta metodología es utilizada por encuestas a nivel nacional (CASEN, Encuesta Nacional de Empleo, entre otras) y recomendada por la Asociación Americana de Opinión Pública (APROR). Además, considerando encuestas con características similares, se asumió una tasa de no respuesta y no elegibilidad del 35%, con lo que se obtuvo una muestra de 500 establecimientos educacionales a sortear.

En cuanto al proceso de selección de la muestra, la selección de los colegios se realizó de manera proporcional al tamaño de profesores por establecimientos⁷. Una vez seleccionados los establecimientos, se escogió aleatoriamente el comportamiento de los establecimientos según las siguientes reglas:

1. Para establecimientos que solo imparten enseñanza básica, 50% se asignó para seleccionar docente de primer ciclo (1° a 4° básico) y el otro 50% para seleccionar docentes de segundo ciclo (5° a 8° básico).
2. Para establecimientos que solo imparten enseñanza media correspondería seleccionar docentes de educación media.
3. Para establecimientos que imparten enseñanza básica y media, se definió una selección aleatoria de modo que 1/3 se comporte como solo básica (asignando un 50% a primer ciclo y 50% a segundo ciclo) y 2/3 como solo media.

En cada uno de los establecimientos seleccionados, se estimó que deberían escogerse aleatoriamente tres docentes, asumiendo que en casos de rechazo en este nivel éstos debieran ser debidamente reemplazados para alcanzar esta cuota por establecimiento. Para esto se estableció un método aleatorio basado en un muestreo sistemático. Este último considera la selección de un docente cada k -ésimo elemento del marco muestral para lo que se calcula un intervalo ($k=N/n$), luego se elige un número aleatorio desde el cual se comienza y posteriormente se suma el intervalo al primer elemento seleccionado; se sigue así hasta completar el tamaño muestral requerido (n). De esta manera, en cada establecimiento educacional seleccionado, donde se aceptó participar del estudio, se solicitó una lista de los docentes a encuestar con el fin de escoger una cuota de tres docentes. En los casos de docentes de 2° ciclo básico y enseñanza media, se privilegió el encuestar a profesores de asignaturas como Lenguaje, Matemáticas e Historia, estableciendo la selección de una cuota de dos docentes de estas asignaturas y un docente de cualquiera de las otras asignaturas.

⁶ La estratificación implícita se realiza a partir de la ordenación de los datos bajo un criterio de relevancia para el estudio, en este caso dependencia del establecimiento educacional. Este ordenamiento facilita la precisión de los indicadores.

⁷ Los establecimientos con una probabilidad de selección mayor a 0,90 fueron seleccionados con probabilidad 1.

En el caso que los docentes seleccionados rechazaran la entrevista, se interrumpiera, no se lograra por aludir falta de tiempo o se presentara otra razón, el procedimiento establece un reemplazo simple. Este reemplazo se efectuaba seleccionando al docente que se encontraba inmediatamente después del seleccionado que no se pudo entrevistar (en la lista construida), generando este proceso todas las veces que fuera necesario para alcanzar la cuota de tres docentes por establecimiento.

La aplicación en terreno se realizó en un periodo de 15 semanas, que va desde fines de agosto a diciembre de 2014. Durante ese periodo se llevó a cabo el contacto con los establecimientos, el proceso de aceptación del estudio, la selección de docentes y la aplicación de las encuestas.



Muestra efectiva

La muestra efectiva lograda en el terreno fue de 950 casos de docentes, distribuidos en 330 establecimientos. El margen de error es de $\pm 3,180$ al 95% de confianza, asumiendo muestreo aleatorio simple y varianza máxima. Se obtuvo una tasa de respuesta de 66% y una tasa de rechazo del 33%.

Por lo tanto, tal como se muestra en la tabla 1, la muestra efectiva de docentes quedó compuesta bajo los criterios de dependencia del establecimiento educacional de pertenencia y nivel de enseñanza que imparte.

De esta manera, a nivel de dependencia se encuestó una proporción de 36% y 64% de docentes de establecimientos municipales y particulares subvencionados, respectivamente, casi iguales a los parámetros poblacionales (35/65 respectivamente). En relación al tipo de enseñanza, se obtuvo una proporción de 61% y 39% para profesores de enseñanza básica y media respectivamente (teniendo en la muestra seleccionada una proporción de 55/45, sin embargo, a nivel poblacional la proporción es de 69/31, por lo cual la muestra efectiva es cercana a los parámetros poblacionales). Es importante mencionar ciertas inconsistencias

observadas en la cantidad de horas reportadas por lo docentes en la encuesta. Los profesores respondieron de forma separada la cantidad de horas contratadas, lectivas y no lectivas.

Sin embargo, para cerca del 2,5% de la muestra la suma de la cantidad de horas lectivas y no lectivas supera las 50 horas semanales y en 20% de los casos no calza la suma de horas lectivas y no lectivas con la cantidad de horas contratadas. Lo anterior se puede deber a variadas razones, a la lejanía entre las preguntas en el cuestionario, a un mal manejo y amplitud de la definición de horas no lectivas, a problemas en la aplicación del instrumento, entre otras. Por lo tanto, se decidió realizar una eliminación de los casos extremos, pero buscando no sesgar la muestra y considerando la naturaleza bivariada de este problema a la hora de buscar un método para resolverlo. De esta forma, se decidió aplicar la técnica de eliminación bivariada de Bacon (Billor et al. 2000), la cual utiliza distancias Mahalanobis. Es así como, luego de eliminar los casos extremos, se llegó a una muestra final de 641 docentes.

Tabla 1: Descripción general de la muestra efectiva de docentes por nivel de enseñanza y dependencia administrativa del establecimiento.

| | Enseñanza básica | | | Enseñanza media | TOTAL | |
|--------------------------|------------------|----------|-------|-----------------|-------|-----|
| | 1° ciclo | 2° ciclo | Total | | N | % |
| Municipal | 142 | 85 | 227 | 111 | 338 | 36% |
| Particular subvencionado | 154 | 201 | 355 | 257 | 612 | 64% |
| TOTAL | 296 | 286 | 582 | 368 | 950 | |

Descripción de la muestra

Con el fin de caracterizar a los docentes que participaron en la encuesta, a continuación, se presenta una serie de estadísticas descriptivas respecto a diferentes variables luego de haber reducido los casos extremos presentes en la muestra.

A partir de la primera sección de la Tabla 2 se pueden observar las variables discretas que caracterizan la muestra de docentes encuestados. En particular, se puede mencionar que la mayoría de los docentes encuestados son mujeres (68%), se desempeñan en establecimientos subvencionados (65%) y alcanzaron un nivel educacional universitario completo o superior (93%), porcentajes que se encuentran muy alineados con la realidad nacional.

Respecto a las tareas que realizan los docentes se puede mencionar que la gran mayoría de los docentes cuenta con una jefatura de curso (81%) y, si bien casi la mitad asegura participar de un departamento que coordine a los docentes de una misma asignatura (45%), es bajo el porcentaje de docentes que reciben apoyo tanto para planificar unidades como para preparar materiales y evaluaciones, donde la gran mayoría declara realizar estas actividades solo (75% y 75%, respectivamente). Finalmente, respecto a las condiciones laborales en que se desempeñan los docentes, podemos observar que prácticamente todos cuentan con contrato de trabajo, donde la mayoría corresponde a plazo indefinido (59%) y solo una baja proporción de docentes declara trabajar en uno o más establecimientos adicionales (12%) o tener otras actividades remuneradas diferentes a la docencia (14%).

Foto: Colegio Rafael Sanhueza SIP



Tabla 2: Estadísticas descriptivas de la muestra de docentes encuestados

| Variables discretas | N | Media |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|--------|
| Género (Mujer=1) | 641 | 68.20% |
| Tipo docente entrevistado | | |
| Docente primer ciclo básico=1 | 641 | 31.00% |
| Docente segundo ciclo básico=1 | 641 | 28.90% |
| Docente educación media=1 | 641 | 40.10% |
| Dependencia establecimiento (Municipal=1) | 641 | 34.60% |
| Posee contrato de trabajo con otro establecimiento educacional (si=1) | 641 | 11.70% |
| Posee otras actividades remuneradas diferentes a la docencia (si=1) | 641 | 13.60% |
| Es usted profesor jefe (si=1) | 641 | 80.70% |
| Participa en departamento disciplinario (si=1) | 641 | 45.40% |
| Nivel educacional máximo alcanzado | | |
| Educación normalista completa=1 | 641 | 0.20% |
| Educación superior CFT o IP completa=1 | 641 | 3.60% |
| Educación universitaria incompleta=1 | 641 | 1.10% |
| Educación universitaria completa=1 | 641 | 54.60% |
| Postgrado incompleto=1 | 641 | 11.70% |
| Postgrado completo=1 | 641 | 27.50% |
| N/Nr=1 | 641 | 1.40% |
| Tipo de contrato en este establecimiento | | |
| Contrato indefinido=1 | 641 | 59.30% |
| Contrato plazo fijo=1 | 641 | 37.90% |
| Convenio o contrato a honorarios=1 | 641 | 0.60% |
| Otro=1 | 641 | 2.20% |

| Variables continuas | N | Media | D.E. | Mín. | Máx. |
|---------------------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| Edad en años | 630 | 39.30 | 11.40 | 22.00 | 78.00 |
| Años de experiencia como docente en aula | 637 | 13.14 | 10.63 | 1.00 | 45.00 |
| Años de experiencia en establecimiento | 632 | 6.99 | 7.30 | 1.00 | 40.00 |
| Alumnos promedio por sala | 620 | 34.15 | 7.85 | 1.00 | 58.00 |
| Índice Vulnerabilidad establecimiento (IVE) | 639 | 0.68 | 0.17 | 0.19 | 0.96 |

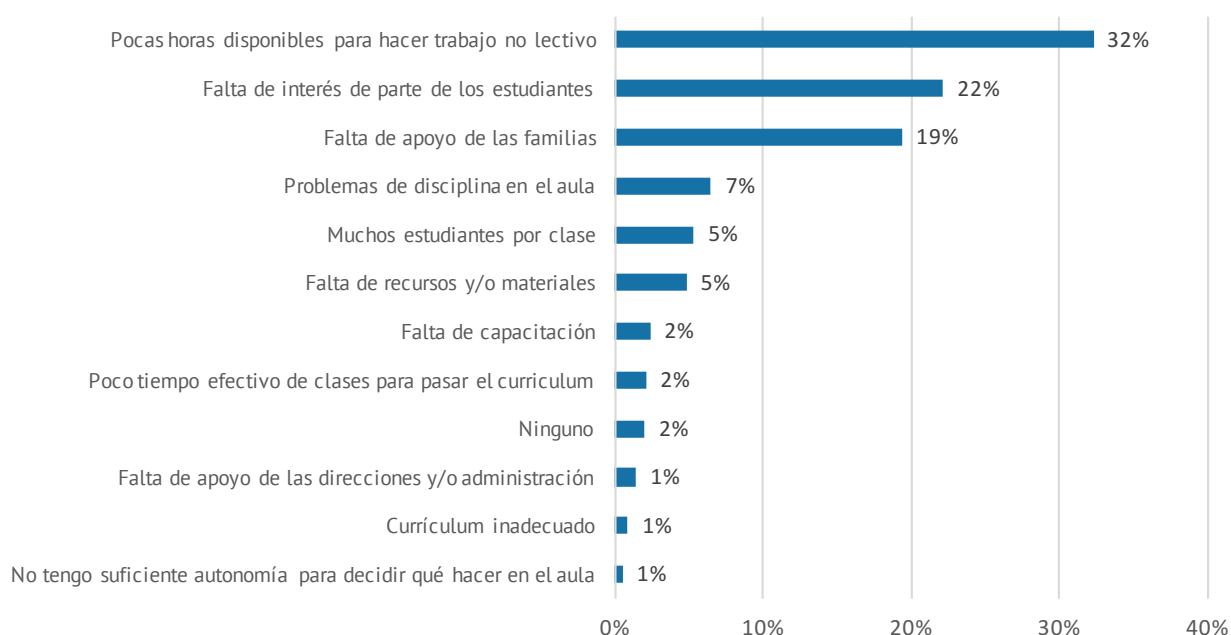
III. Principales resultados

¿Cuál es la distribución del tiempo de los docentes?

El trabajo de los docentes, como se ha señalado, está caracterizado por ser altamente complejo y estar viviendo procesos de intensificación que aumentan la carga laboral y, con ello, la sensación de agobio laboral. Si bien el trabajo del profesor está marcado por diversas dificultades en el día a día, según este estudio, el que hoy más está afectando a los docentes es el tiempo, donde el 32% señala que su principal problema para desarrollar su práctica en la escuela tiene que ver con las pocas horas disponibles para hacer el trabajo no lectivo (Gráfico 2).

Para profundizar en esta dificultad es que se analiza cuánto es el tiempo real que los docentes disponen y destinan a su labor. Tal como se muestra en la Tabla 3, los docentes encuestados declaran tener contratos que no superan las 50 horas y que, en promedio, son por 37 horas, en línea con los datos administrativos del MINEDUC⁸ y dentro del marco de la regulación. No obstante, se evidencia la alta cantidad de horas que los docentes pasan frente a sus alumnos (29 horas promedio de tiempo lectivo) y el escaso tiempo que pueden dedicar a otras tareas de planificación, preparación de materiales, actividades administrativas, entre otras (8 horas promedio de tiempo no lectivo). Esta proporción es incluso superior a lo que se establece por el marco regulatorio chileno, quedando solo el 22% del tiempo de contrato a las horas no lectivas.

Gráfico 2: Desde su percepción, ¿cuál de los siguientes problemas es el más relevante para la práctica docente en su escuela? Marque sólo una alternativa



n= 641

Fuente: Elaboración propia

⁸ El promedio de horas de contrato para el Gran Santiago, para docentes del sector municipal y particular subvencionado es de 37,15 hrs, considerando todos los establecimientos en que el docente hace clases (Idoneidad Docente 2014)

Además de las horas de contrato, se observa que los docentes declaran trabajar, en promedio, 11 horas extras semanales fuera de su jornada laboral, ya sea en el establecimiento o fuera de él. Si uno considera esta información, es posible identificar que el tiempo total que destina el docente, en promedio, para realizar toda su labor correspondería a una jornada de 47 horas de trabajo semanal, de las cuales el 23% estaría fuera de su jornada laboral y, por lo tanto, estarían ocupando su tiempo de descanso y no estarían siendo remuneradas.

Al analizar las correlaciones entre las diferentes clasificaciones de cantidad de horas reportadas en la encuesta, es posible observar una correlación negativa, aunque acotada, entre la cantidad de horas no lectivas y horas extra (Tabla 4). Por otro lado, existe una correlación positiva, entre cantidad de horas de contrato y horas lectivas, y negativa con las horas no lectivas⁹.

Tabla 3: Horas de trabajo declarado por los docentes (promedio)

| Variables continuas | N | Media | D.E. | Mín. | Máy. |
|-------------------------------------------|-----|-------|------|-------|-------|
| Horas de contrato | 641 | 36.80 | 6.76 | 14.00 | 46.25 |
| Horas lectivas | 641 | 29.10 | 7.23 | 3.00 | 45.00 |
| Horas no lectivas | 641 | 7.98 | 5.56 | 1.00 | 36.00 |
| Horas extra | 641 | 10.53 | 7.34 | 1.00 | 50.00 |
| Horas lectivas más no lectivas | 641 | 37.08 | 6.65 | 15.00 | 55.00 |
| Total: Horas de contrato más horas extras | 641 | 47.34 | 9.97 | 18.00 | 94.00 |

Fuente:
Elaboración Propia

Tabla 4: Correlación entre las diferentes clasificaciones de cantidad horas en la encuesta

| Horas | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. |
|---------------------------------------|---------|----------|---------|---------|---------|--------|
| 1. Horas de contrato | 1.0000 | | | | | |
| 2. Horas lectivas | 0.5224* | 1.0000 | | | | |
| 3. Horas no lectivas | 0.2958* | -0.4844* | 1.0000 | | | |
| 4. Horas extra | -0.002 | 0.0561 | -0.0681 | 1.0000 | | |
| 5. Horas lectivas más no lectivas | 0.8152* | 0.6818* | 0.3097* | 0.00400 | 1.0000 | |
| 6. Horas de contrato más horas extras | 0.6769* | 0.3957* | 0.1506* | 0.7347* | 0.5560* | 1.0000 |

Fuente: Elaboración Propia

* Correlación significativa estadísticamente al 5%.

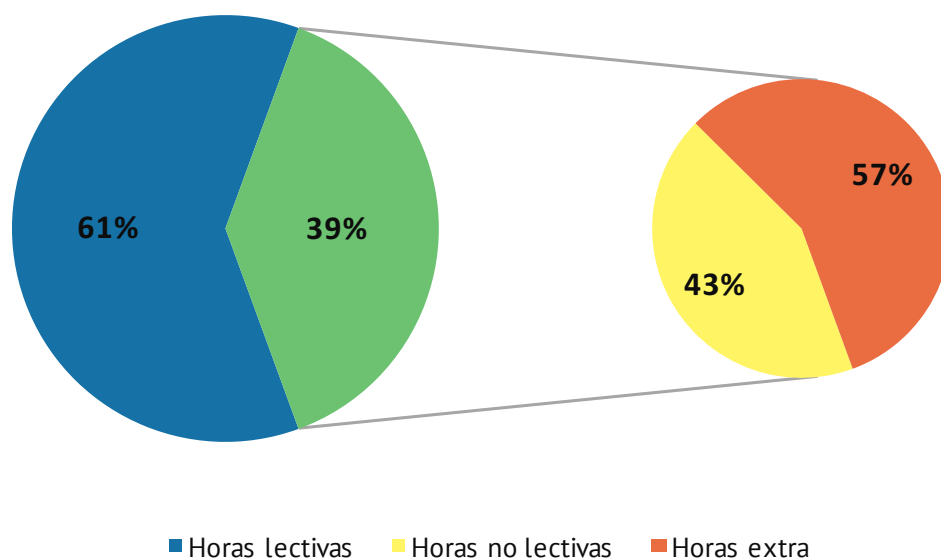
⁹ Es relevante mencionar que puede existir un problema de medición en las variables de horas reportadas. En primer lugar, dado el carácter de esta encuesta, es posible que exista un sobre reporte tanto de horas extra como de horas no lectivas. Si bien, puede existir un problema en la medición que se realiza de las horas no lectivas, como identifica Abrams (2015), es poco probable que en este caso ocurra algo similar dado que esta información se obtiene a través de las respuestas de los profesores a la encuesta (y no de bases de datos secundarias). Una hipótesis es que los profesores tengan incentivos a sobre reportar la cantidad de horas no lectivas y extras que trabajan con el fin de magnificar el nivel de agobio laboral al que se encuentran sometidos, de la misma forma que las personas tienden a sub reportar su nivel de ingresos al ser preguntados en encuestas (Hurst et al. 2014 y Moore et al. 2000). También, dada la amplia y difusa definición que existe sobre las horas no lectivas, es posible que exista confusión respecto a qué corresponde o no a una hora no lectiva (Campbell & Neill, 1994a). Y como fue mencionado previamente, está la dimensión moral, que explica que los docentes tienden a auto-reportar más horas de trabajo de las reales, por el compromiso con el trabajo de sus estudiantes (Campbell & Neill, 1994a).

Si se considera todo lo anterior, la distribución del tiempo laboral efectivo total, es decir aquel que considera tanto las horas dentro de su jornada laboral, como fuera de ella, este correspondería a 61% de horas lectivas (en aula) y 39% en horas no lectivas, realizando labores fuera del aula. Así, se observa que, en la práctica, los profesores efectivamente distribuyen su tiempo según el promedio de los países de la OCDE, en una proporción de 60-40, por lo que esta podría ser la mejor distribución de tiempos para realizar todo el trabajo que deben considerar a la semana. Si se analiza puntualmente el total del tiempo destinado a realizar trabajo no lectivo (19 horas en promedio semanal), es relevante destacar que solo el 43% está dentro de su jornada laboral y el 56% restante,

fuera de ella (Gráfico 3) por lo que hay que avanzar en que se asegure que este tiempo sea considerado dentro de sus contratos y no quede al voluntarismo de los profesores, debido a su alto compromiso con los estudiantes.

En cuanto a cómo se distribuyen las horas no lectivas durante la jornada laboral, como se muestra en el Gráfico 4, es interesante notar que el 14% menciona no tenerlas en un horario fijo, lo cual podría implicar que muchos de los docentes no tengan la posibilidad de programar sus actividades o que al programarlas deban modificar constantemente sus agendas para adecuarse a las circunstancias.

Gráfico 3: Distribución del tiempo de trabajo de los docentes¹⁰



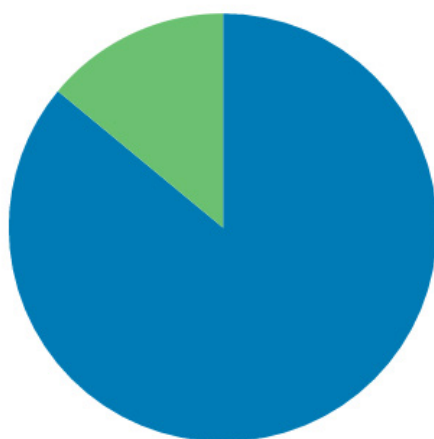
n= 641

Fuente: Elaboración propia

¹⁰ La proporción de horas lectivas, horas no lectivas y horas extras se obtiene a partir de la cantidad de horas declaradas en las preguntas: "De sus horas de contratación semanal, ¿Cuántas aproximadamente corresponden a tiempo lectivo y cuántas a tiempo no lectivo (u horas de permanencia, colaboración o libres) según su contrato?" Y "Además de las horas estipuladas en su contrato y pensando en una semana típica, en promedio ¿cuántas horas cronológicas adicionales, por ende, no remuneradas y fuera de su jornada laboral, dedica a sus tareas como docente ya sea en el establecimiento o fuera de este?"

Por último, un hallazgo interesante respecto a la proporción de horas no lectivas que declaran los docentes, es la brecha que existe entre lo declarado, la reglamentación actual y los objetivos de la política. El Gráfico 5 muestra la distribución de horas lectivas/horas no lectivas entre los profesores considerando las que están dentro de su contrato laboral. De esta distribución el 34% declara tener una proporción de horas lectivas/no lectivas igual o superior a 75/25. Es decir, dos tercios de los docentes (66%) no cumplen con la actual legislación. Si se considera el estándar establecido en la nueva Ley de Carrera Docente a implementarse en los próximos 3 años, es decir una proporción de 65/35, se observa que actualmente solo el 11% declara tener ese tiempo. Yendo un poco más allá, la proporción 60/40, que es lo que la ley establece para los establecimientos vulnerables¹¹, 7% del total de docentes lo estaría actualmente cumpliendo.

Gráfico 4: Sin considerar el tiempo que usa durante los recreos y las horas de almuerzo, ¿tiene un horario fijo asignado para su uso como horas no lectivas dentro de su jornada laboral semanal?



■ Sí (86%) ■ No (14%)

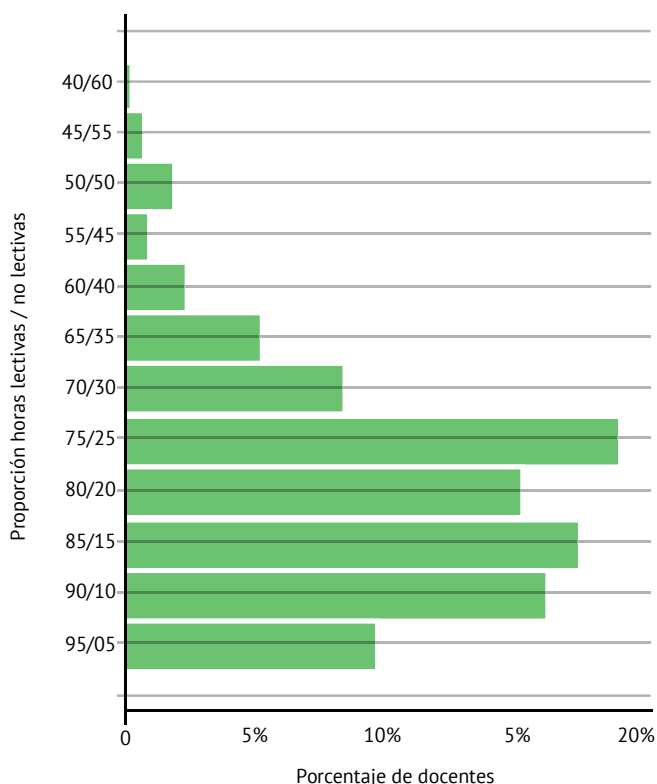
n= 641

Fuente: Elaboración propia

¹¹ La ley condiciona la aplicación de esta medida al crecimiento económico.



Gráfico 5: Distribución de docente según proporciones de cantidad de horas lectivas y horas no lectivas declaradas¹²



n= 641

Fuente: Elaboración propia



¿Cómo usan y gestionan su tiempo los docentes?

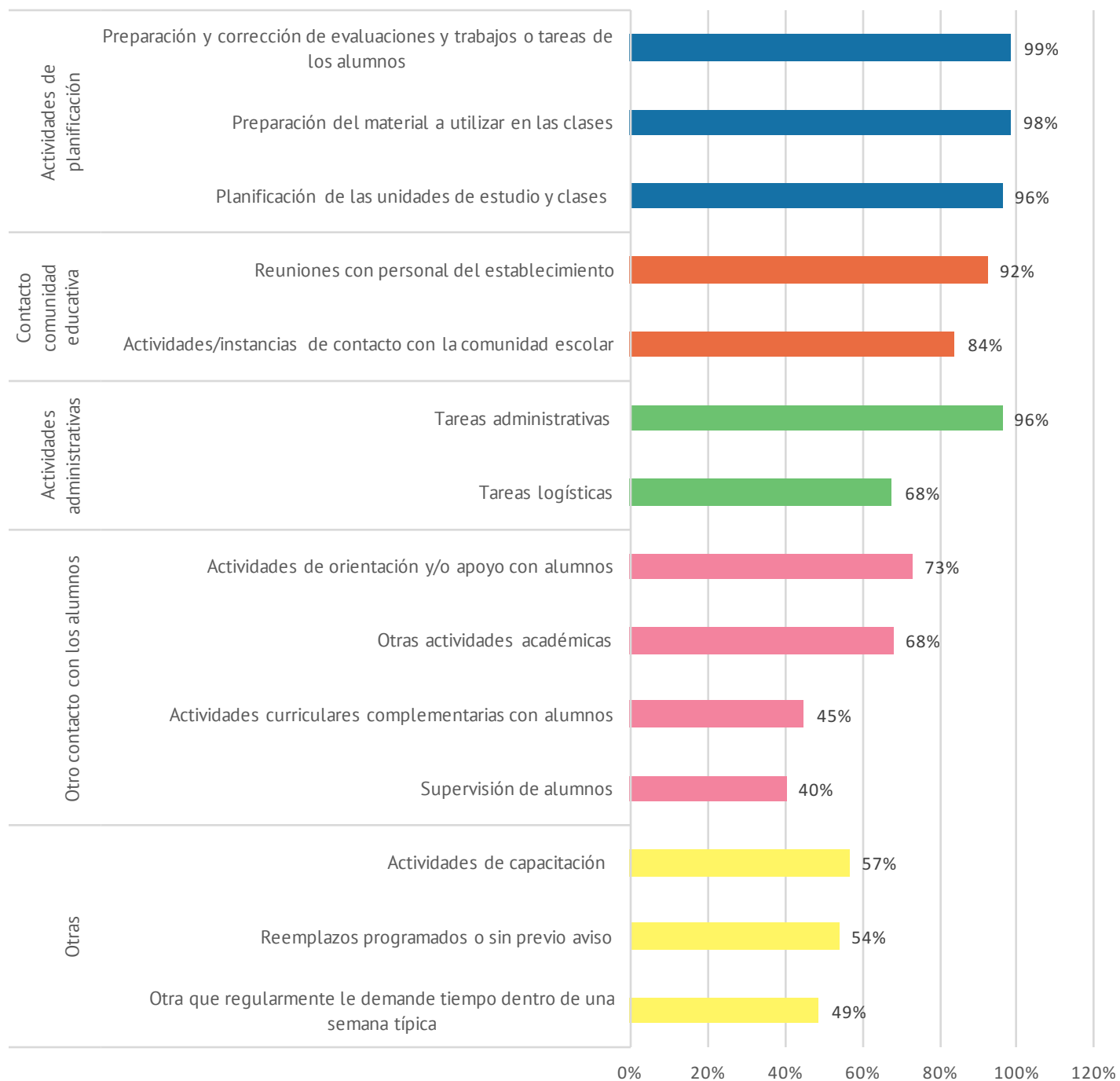
Además de consultar por la proporción y cantidad de horas no lectivas, el estudio indaga en el uso que le dan los docentes a ese tiempo. El reglamento que fija el uso de las horas no lectivas, permite una amplia gama de actividades que tienen distinto valor pedagógico. Así, el uso puede ser destinado desde “planificar las actividades” hasta tiempo para “organizar y asesorar el ropero escolar”¹³.

¹² La proporción de horas lectivas/horas no lectivas declaradas se obtiene a partir de las preguntas De sus horas de contratación semanal, ¿Cuántas aproximadamente corresponden a tiempo lectivo y cuántas a tiempo no lectivo (u horas de permanencia, colaboración o libres) según su contrato?

¹³ Decreto 453/91 de educación, Art. 20.

Tal como muestra el Gráfico 6, el 99%, 98% y 96% de los docentes afirma realizar, dentro de su labor como docente, tareas de evaluación, preparación de material y planificación respectivamente, actividades que son consideradas como centrales para el desarrollo de una clase que entregue oportunidades de aprendizaje. Asimismo, el 96% afirma realizar tareas administrativas asociadas a la enseñanza. Si se observa otro tipo de actividades, que no necesariamente están relacionadas con la enseñanza, el estudio arroja que una gran proporción de profesores (68%) realiza tareas logísticas y el 54% afirma realizar reemplazos de otros profesores. El alto porcentaje de docentes que afirma realizar las distintas actividades evidencia la intensificación de la carga laboral de los docentes.

Gráfico 6: ¿Realiza usted esta actividad en su labor como docente (% que responde Sí)



n=641

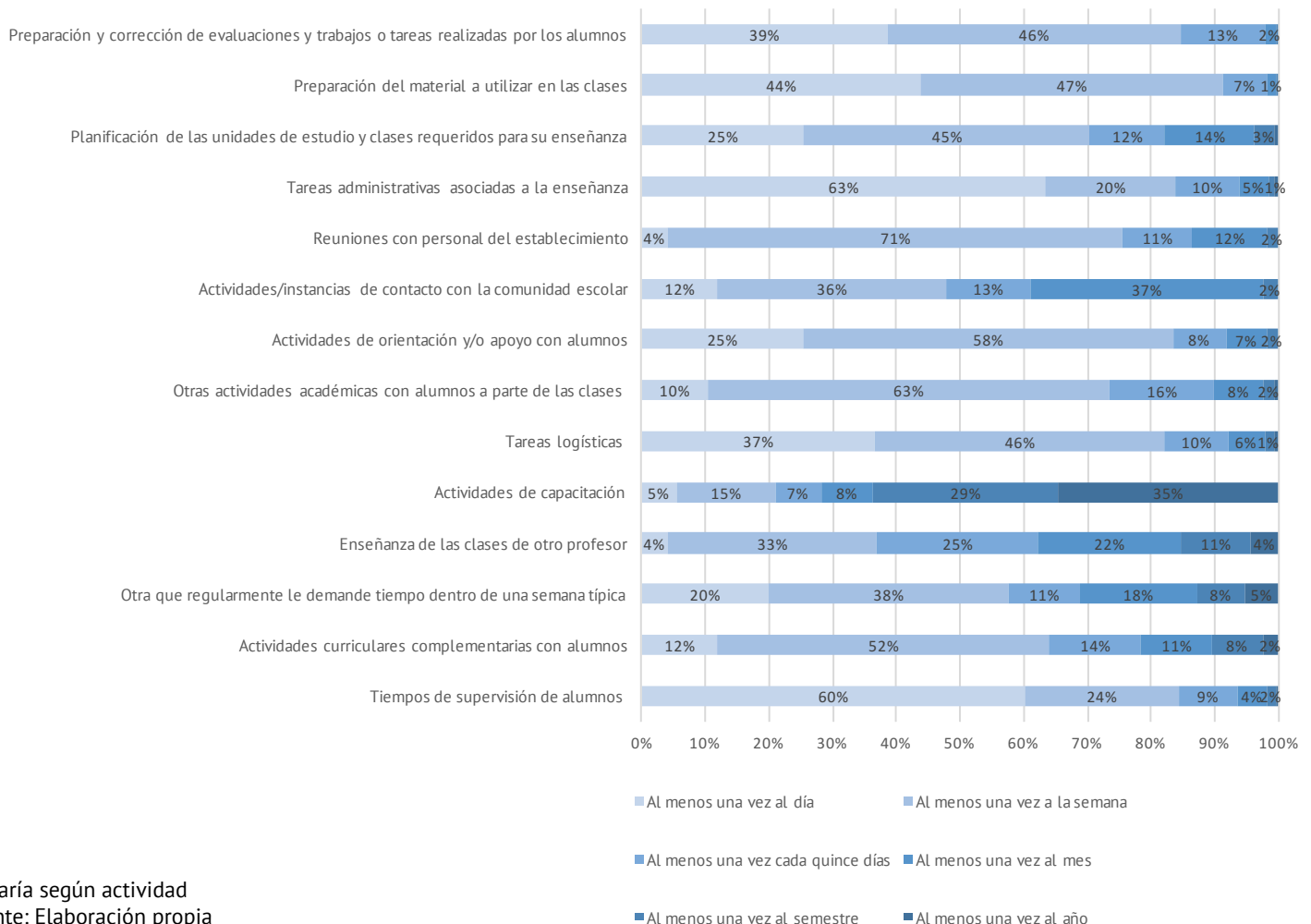
Fuente: Elaboración propia

La alta frecuencia con que señalan realizar las diversas actividades también reflejan la sobrecarga laboral de los docentes y la dificultad de manejar sus tiempos para lograr abordarlas en su conjunto. Salvo excepciones (como es el caso de actividades de capacitaciones, reemplazos de otros profesores e instancias de contacto con la comunidad escolar), más del 60% de los docentes declara realizar estas actividades semanalmente (tanto dentro de sus horas no lectivas como en sus horas extras). Se destacan las actividades administrativas asociadas a la enseñanza (como registrar notas, asistencias, etc.) y los tiempos de supervisión de alumnos en recreos o almuerzos, las cuales son realizadas diariamente por el 60% de los docentes (Gráfico 7).

Gráfico 7: Para quienes declaran realizar cada actividad ¿Con qué frecuencia realiza esta actividad?

El reemplazo de las clases de otro profesor es un tema que comúnmente es nombrado por los profesores al ser consultados por las dificultades para gestionar sus tiempos no lectivos. El estudio permite identificar que, para un tercio de los docentes, esta es una actividad que realizan semanalmente y, al considerar la frecuencia quincenal, la proporción asciende a 2 de cada 3 docentes. Las actividades de reemplazo implican que el docente, además de su propia carga laboral, debe asumir en sus horas no lectivas, el trabajo de aula u horas lectivas de otro docente, reduciéndose aún más los espacios y tiempos para realizar su propia labor.

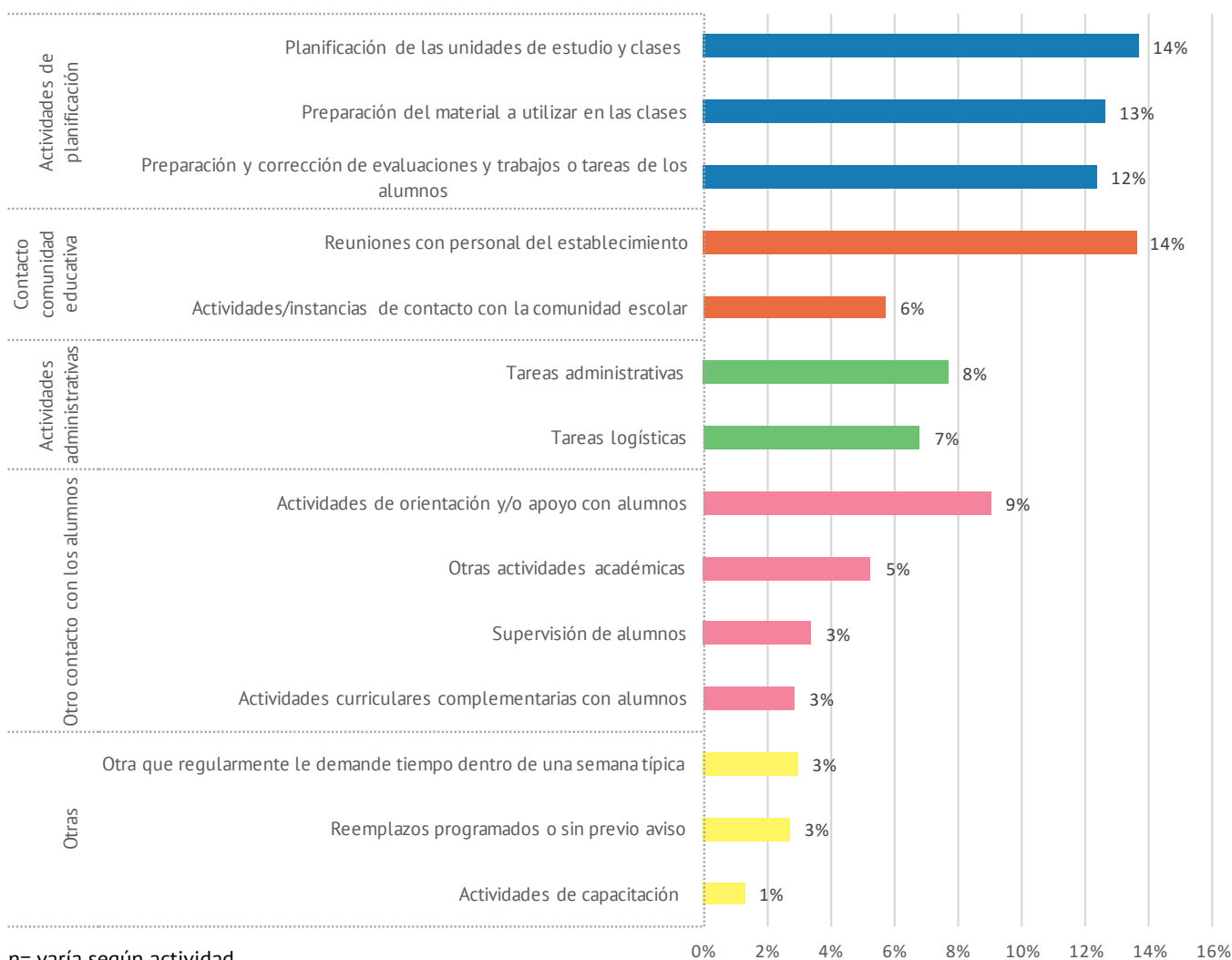
Por último, es interesante destacar que la actividad con más baja frecuencia corresponde a las actividades de capacitación (tanto dentro como fuera del establecimiento). Este es un desafío para la Nueva Política Nacional Docente, al instalar un proceso de formación en servicio que deberá considerar los tiempos actuales de los docentes en su diseño e implementación.



En cuanto a la distribución del tiempo de estas actividades en las horas no lectivas dentro de la jornada laboral, se observa que las actividades a las que más tiempo le dedican los docentes son aquellas relacionadas a la planificación, preparación de clases y evaluaciones, a las que en conjunto le dedican 39% del tipo no lectivo disponible (Gráfico 8). El resto de las horas declaradas se distribuyen entre reuniones con el personal del establecimiento, actividades logísticas y administrativas (28%), 21% en actividades que tienen contacto con alumnos (como apoyo y orientación, reforzamientos académicos, entre otras) y el resto de actividades ocupan el 13% del tiempo (entre ellas, la supervisión de alumnos en recreos, reemplazos, capacitación).

Al analizar cómo usan o gestionan los docentes sus horas extras, es interesante observar que también se concentran principalmente en la preparación y evaluación de clases (78%) (Gráfico 9), siendo aún más alta la proporción de tiempo que le destinan a esta actividad que lo que lo hacían en su tiempo no lectivo (que correspondía al 39%). El resto de las actividades, que ocupan parte importante del quehacer docente durante sus horas extras, prácticamente se reduce a labores administrativas, logísticas y de capacitación (13%). El resto de las categorías, ocho en total, acumulan 9% horas.

Gráfico 8: Para docentes que realizan cada actividad semanal: Del total de horas cronológicas destinadas a cada actividad ¿Cuántas corresponden a HORAS NO LECTIVAS? (Proporción de horas no lectivas sobre total de horas destinadas a la semana por actividad)



n= varía según actividad

Fuente: Elaboración propia

Así, las horas de trabajo extra, fuera de su jornada laboral, se destinan principalmente a las actividades más relacionadas a lo que ocurrirá en aula (79%, lo que equivale en promedio a 7 horas). Por el contrario, el tiempo no lectivo dentro de jornada laboral se destina mayormente a actividades no relacionadas directamente con la planificación de lo que ocurrirá en el aula (61%). Dicho de otra forma: de las actividades de planificación, preparación y evaluación, que corresponde al 71%, se hace fuera de jornada laboral.

En cuanto a cómo varían estos resultados por tipo de establecimiento, se observa en el Gráfico 10 que existe correlación entre la cantidad

total de horas no lectivas y horas extra de los docentes, y la vulnerabilidad del establecimiento en que se desempeñan. En los establecimientos del tercio más vulnerable, los docentes poseen menos tiempo para el trabajo no lectivo proporcionalmente a sus horas de contrato, que sus pares que trabajan en establecimientos de vulnerabilidad media o baja. Si bien, no se profundiza más en este aspecto en este estudio, es interesante mencionarlo ya que se puede abrir un espacio de investigación para profundizar más en las diferencias en el uso y gestión de horas no lectivas, considerando características del establecimiento, particularmente en su nivel de vulnerabilidad.

Gráfico 9: Para docentes que realizan cada actividad semanal: Del total de horas cronológicas destinadas a cada actividad ¿Cuántas corresponden a HORAS FUERA DE LA JORNADA LABORAL? (Proporción de horas no lectivas sobre total de horas destinadas a la semana por actividad)

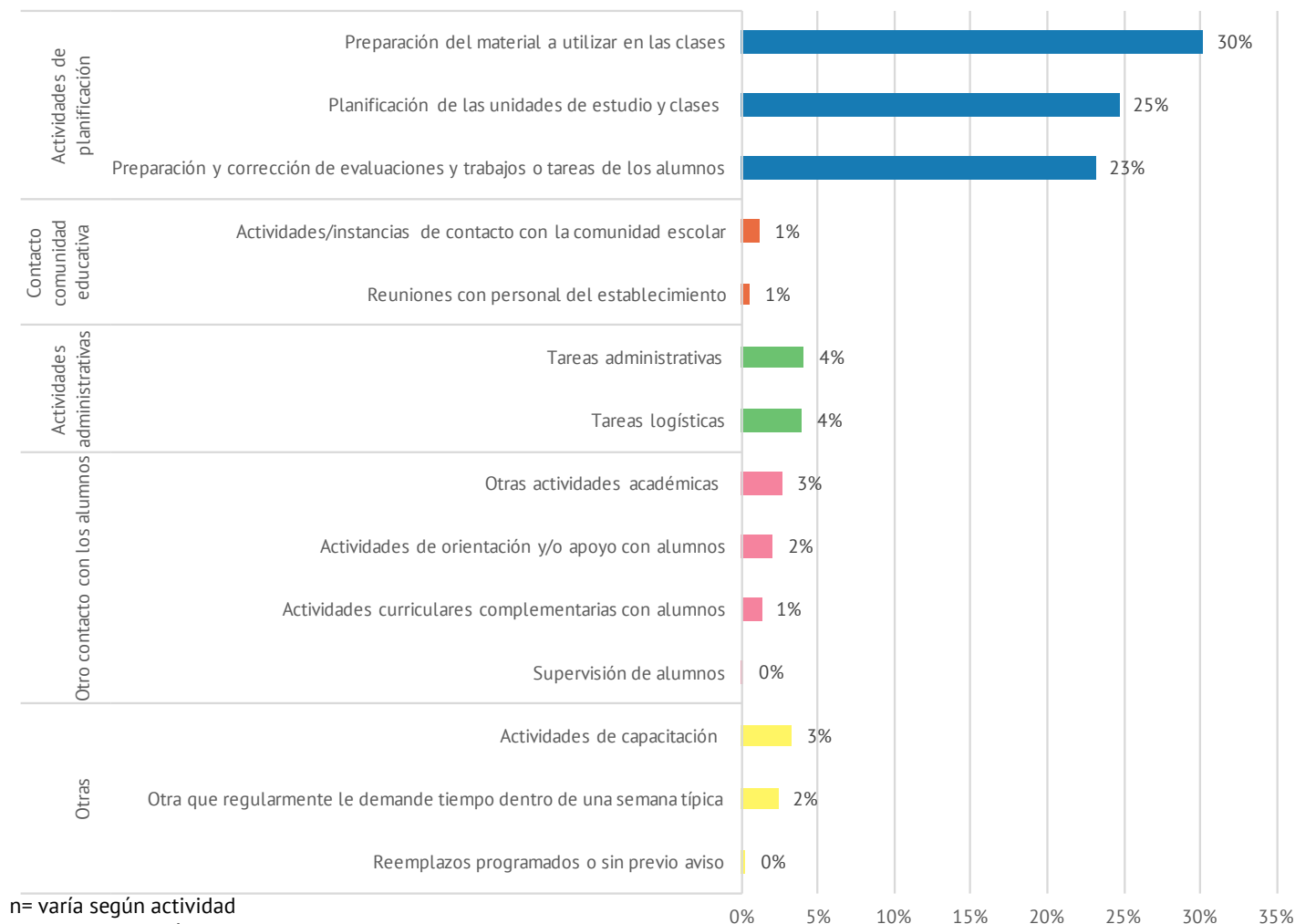
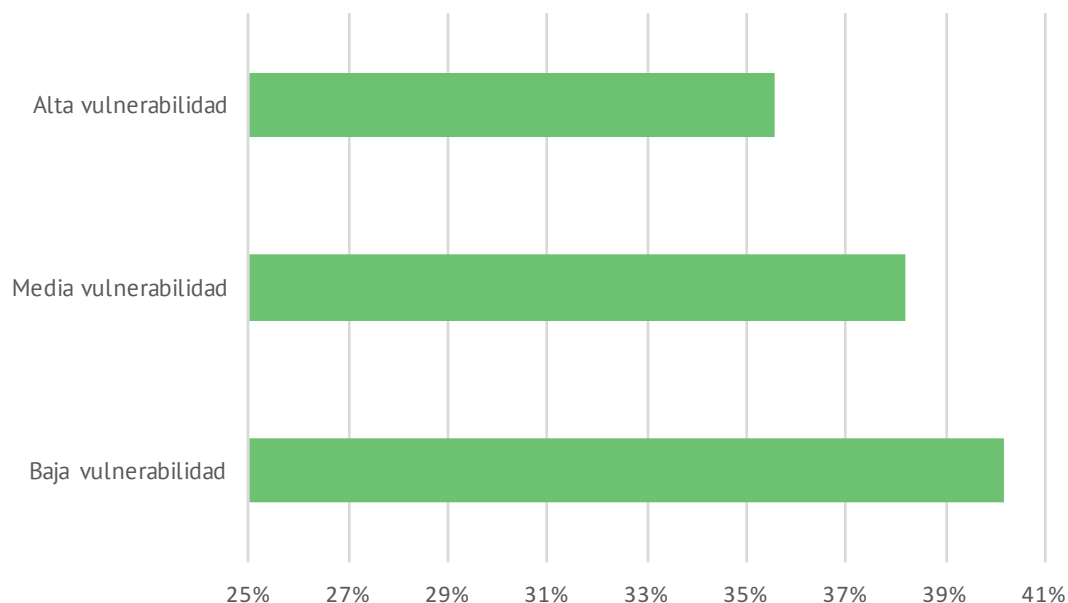


Gráfico 10: Proporción de las horas semanales no-lectivas promedio en relación al total de Horas de contrato, según nivel de vulnerabilidad el establecimiento (IVE)



n= 641

Fuente: Elaboración propia

¿Cómo mejorar la gestión del tiempo de los docentes según su valoración y priorización de actividades?

Considerando los resultados ya descritos en el estudio, es posible identificar que los docentes en Chile efectivamente están destinando más tiempo de lo establecido en sus contratos para realizar su labor pedagógica, así como que la carga laboral, reflejada en parte por la alta cantidad de tareas que realizan semanalmente, los ha llevado a destinar gran parte de sus horas no lectivas en actividades que se alejan de la enseñanza. Surge, por lo tanto, la inquietud de cómo avanzar para facilitar el que los docentes mejoren el uso de su tiempo no lectivo. Para indagar en esto, el

estudio levantó algunos indicadores que permiten identificar la valoración que los profesores tienen de las diversas actividades que realizan y cómo, desde su experiencia, las priorizarían para mejorar la gestión de las mismas.

Al analizar la relevancia que le otorgan los docentes a la totalidad de actividades que comúnmente deben realizar, es posible identificar que, en general, todas ellas son consideradas relevantes para su labor (Gráfico 11). Esta es una primera dificultad a la que se enfrentan los docentes al momento de gestionar su tiempo, ya que complejiza la priorización para hacer un uso más efectivo del tiempo no lectivo del que disponen.

El análisis por actividad revela que las más valoradas, en términos de relevancia, están asociadas a las actividades de planificación (98% considera que las tres principales son relevantes o muy relevantes para su labor). Junto a ellas, es interesante destacar el lugar que ocupan las actividades de capacitación, siendo, después de las actividades de planificación, las más relevantes para su labor (90%). Le siguen las actividades asociadas principalmente al contacto con los estudiantes y con los distintos actores de la comunidad escolar (desde apoderados hasta personal del establecimiento).

Por el contrario, las actividades consideradas menos relevantes son los reemplazos, donde solo un 45% le otorga algún grado de relevancia y un 24% las considera irrelevantes. Le siguen “otro tipo de actividades” y la supervisión de alumnos donde solo un 49% y un 52% las considera relevantes respectivamente.

Si se analiza el nivel de relevancia con la valoración del tiempo que disponen para realizar las distintas actividades, surgen elementos interesantes para entender las dificultades con que se enfrentan diariamente los docentes. En concordancia con lo establecido anteriormente, en general los docentes consideran que el tiempo que disponen para realizar cada una de sus

actividades es insuficiente (ver gráfico 12). Las actividades asociadas a la planificación son las que tienen menos tiempo para realizar dentro de su jornada laboral, donde en promedio un 73% de los docentes considera que el tiempo del que disponen es insuficiente o muy insuficiente. Es posible observar una disyuntiva a la que deben enfrentar diariamente los docentes, siendo estas las actividades que consideran más relevantes para su labor como docente y las que, en promedio, deben destinar más tiempo a la semana. Le siguen, en orden de tiempo insuficiente para realizarlas, las actividades de capacitación (58%), otras instancias de contacto con alumnos y tareas logísticas (53%).

Gráfico 11: Para todos los docentes ¿qué tan relevante considera esta actividad para su labor docente? (% según grado de relevancia)

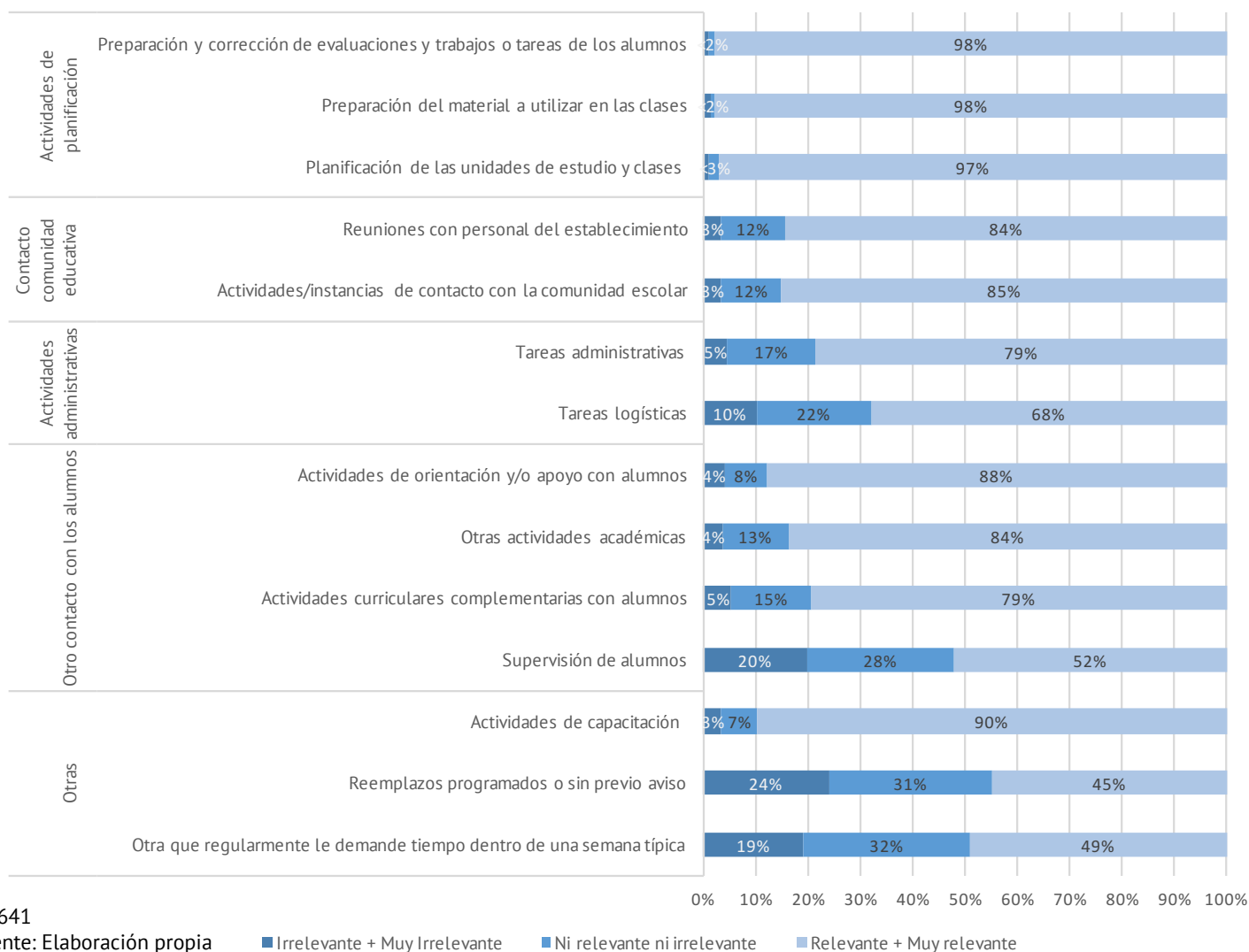
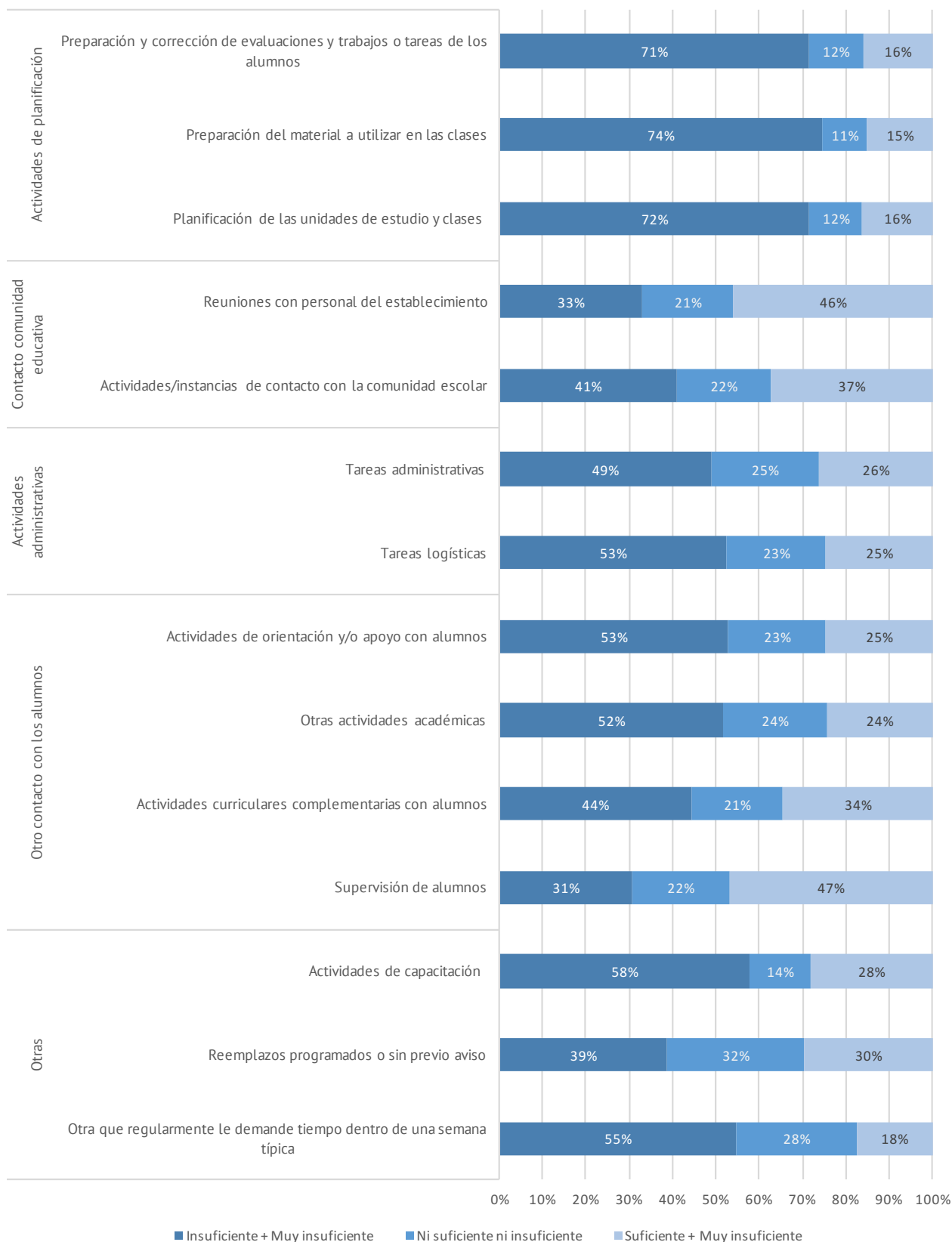


Gráfico 12: Para quienes realizan cada actividad: ¿Cómo clasifica el tiempo que dispone (o tiene destinado) dentro de su jornada laboral a esta actividad)



n= 641

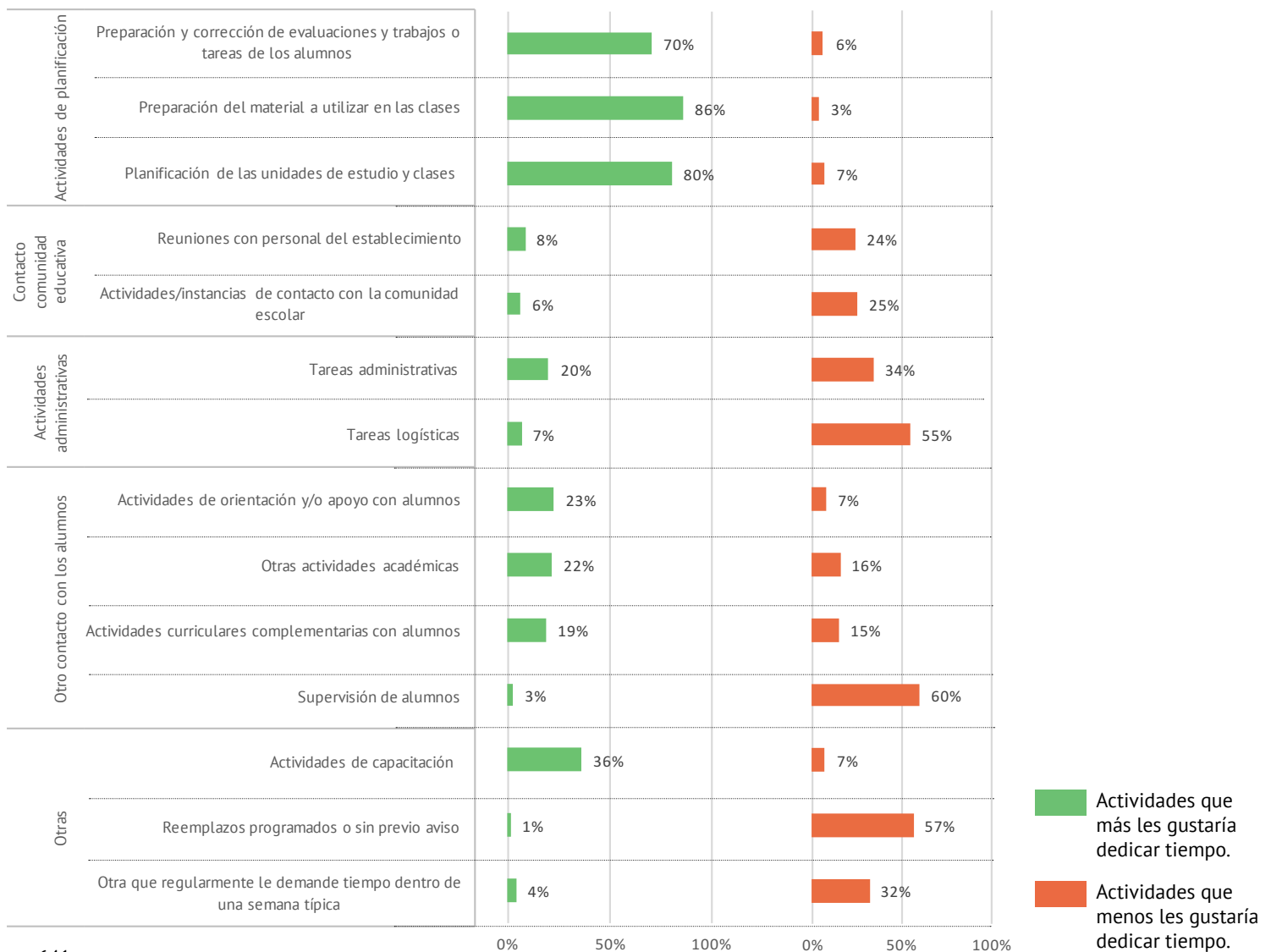
Fuente: Elaboración propia

Entendiendo que la mayoría de las actividades que realizan los docentes son percibidas como relevantes para ellos, el estudio indagó en cuáles priorizarían para dedicar más tiempo dentro de su jornada y, por el contrario, en cuáles les gustaría dedicar menos tiempo. En concordancia con el análisis de la relevancia y disposición del tiempo, son las actividades asociadas a la planificación (planificación de clases, evaluación y preparación de material) y las de capacitación las cuatro que priorizan los docentes para dedicar mayor tiempo dentro de su jornada (Ver gráfico 13).

Es interesante lo que ocurre con esta última actividad (capacitación) ya que es la que actualmente destinan menor tiempo y con más baja frecuencia a lo largo del año.

Por el contrario, las actividades a las que les gustaría dedicar menos tiempo dentro de su jornada laboral son: los tiempos de supervisión de alumnos (60%), las actividades de reemplazo (57%) y las tareas logísticas (55%).

Gráfico 13: Poniéndose en el caso que le ampliaran sus horas no lectivas en su contrato, de estas actividades ¿Cuáles serían las CUATRO a las que le gustaría dedicar más tiempo dentro de su jornada laboral? Y ¿Cuáles serían las CUATRO actividades a las que le gustaría dedicar menos tiempo del actual dentro de su jornada laboral?



n= 641

Fuente: Elaboración propia

¿Cómo se relaciona el tiempo de los docentes y su satisfacción laboral?

El estudio también pregunta por la satisfacción de los docentes respecto a distintos aspectos relacionados con su ejercicio profesional. Para cada uno de estos aspectos se solicitaba a los docentes establecer cuán satisfechos se encontraban, desde muy insatisfecho hasta muy satisfecho en una escala Likert. En el gráfico que se presenta a continuación (gráfico 14) se muestra el porcentaje de docentes que respondieron sentirse satisfechos o muy satisfechos respecto a cada uno de los aspectos mencionados.

El principal resultado observado es que son los ítems relacionados con el tiempo, los que presentan mayor insatisfacción, donde una menor proporción de profesores se siente satisfecho (solo un 12% se siente satisfecho o muy satisfecho con el tiempo disponible para realizar labores fuera del aula y un 13% con la cantidad de trabajo que se lleva para la casa). Por el contrario, los profesores declaran sentirse muy satisfechos con su desempeño como profesor (92%), coherente con resultado de otros instrumentos que miden este aspecto (evaluación docente, por ejemplo). Al analizar el nivel de satisfacción laboral de los docentes (considerando todos los aspectos) y la cantidad de horas no lectivas de las que dispone, es posible identificar que los con mayor cantidad de horas no lectivas tienen una mayor satisfacción laboral, mientras que aquellos que disponen de menos tiempo, el nivel de satisfacción es menor.

Gráfico 14: Indique qué tan satisfecho se encuentra en relación a los siguientes aspectos (% que contesta Satisfecho o Muy satisfecho)

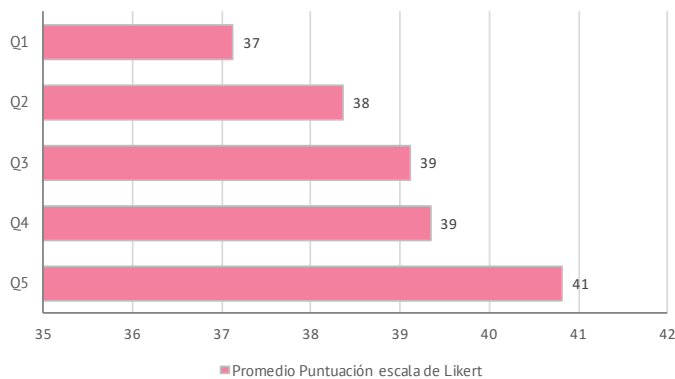


n= 641

Fuente: Elaboración propia

En efecto, al construir una escala sumativa de Likert en base a las preguntas descritas en el gráfico 14, se observa que el quintil de profesores que posee menor proporción de horas no lectivas en relación a su contrato, posee una puntuación promedio más baja que el grupo con mayor disponibilidad de tiempo (estadísticamente significativo) (ver gráfico 15). Si bien es necesario profundizar en análisis estadísticos que puedan explicar en mayor medida esta relación, es importante señalar que sí existiría una relación positiva entre el tiempo disponible (en términos de horas no lectivas) y la satisfacción que tienen los docentes.

Gráfico 15: Índice de satisfacción laboral según quintiles de cantidad de horas no lectivas



n= 641

Fuente: Elaboración propia



IV. Discusión y desafíos

Los resultados de este trabajo son un aporte para la investigación relacionada con la labor docente, ya que permite diagnosticar la distribución y gestión del tiempo lectivo y no lectivo en nuestros profesores, así como su priorización de actividades y la influencia de las horas no lectivas en su satisfacción laboral. Estos temas han sido escasamente explorados en la literatura y poseen una gran relevancia, dada la relación directa de la satisfacción laboral con la retención, compromiso y desempeño docente.

Estos datos muestran lo complejo de la labor docente, dado que los profesores realizan un sinnúmero de actividades además de la enseñanza en aula, sin contar con el tiempo mínimo para llevarlas a cabo adecuadamente. En ese sentido, gran parte de estas actividades se realiza fuera de la jornada laboral, sin remuneración, y están directamente relacionadas con las clases que el profesor debe realizar. Esto refleja el gran desafío e importancia del uso de las horas no lectivas y de una distribución adecuada de éstas en las actividades más relevantes para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En consecuencia, este estudio presenta un insumo relevante para la discusión, implementación y reglamentación de la nueva Política Nacional Docente. Como se mencionó anteriormente, esta nueva legislación busca mejorar las condiciones laborales de los docentes, entre las cuales se considera el tiempo no lectivo del que disponen los profesores para realizar su labor. En relación con esto, se establece un aumento del 25% al 35% como regla general, procurando que se destine principalmente para fines pedagógicos.

Asimismo, se fija, por primera vez, que el 40% de estas horas deberá estar destinado a actividades de preparación de clases y de evaluación de aprendizajes, pudiendo también considerar otras tareas profesionales relevantes para el establecimiento que sean determinadas por el director, previa consulta al Consejo de Profesores.

Para que el aumento de las horas no lectivas tenga efectivamente el efecto esperado de que los docentes puedan destinar más tiempo dentro de su jornada laboral a las actividades complementarias a la enseñanza, es necesario preocuparse por la creación de mecanismos que permitan asegurar un buen uso del tiempo no lectivo, evitando que los profesores realicen o prioricen su tiempo en actividades que no son un aporte directo al desarrollo de los aprendizajes de sus estudiantes. En este sentido se visualizan desafíos en 3 niveles (políticas públicas, escuela y docentes), en los cuales hay que prestar atención cuando se implemente la Política Nacional Docente y que pueden ser consideradas desde el proceso de reglamentación de la nueva ley. A nivel de políticas públicas, los desafíos están en resguardar que el tiempo no lectivo esté destinado principalmente a las actividades asociadas a la enseñanza; a nivel de directores, resguardar que este tiempo sea priorizado en actividades de enseñanza buscando generar comunidades de aprendizaje; y a nivel de los profesores, invitar a innovar respecto a cómo gestionar su tiempo para que tenga los mayores efectos en sus estrategias pedagógicas.

Desafíos enfocados en políticas públicas

Considerando los resultados del presente estudio, se observa que uno de los mayores desafíos que enfrentan las políticas públicas relacionadas con esta problemática, es encontrar mecanismos efectivos que permitan regular y supervisar cómo serán utilizadas estas horas no lectivas adicionales, evitando sobrecargar la labor docente y procurando que se destinen para el fin bajo el cual han sido concebidas. Hay que tener presente que, más allá de las disposiciones legales actuales, los maestros declaran usar alrededor de un 40% del tiempo total a tareas fuera del aula, por lo que esta nueva regulación, que asigna un 35% de tiempo no lectivo, no necesariamente crea un nuevo escenario, sino que más bien visibiliza o transparenta una realidad que, fácticamente, ya existe. En consecuencia, es importante avanzar en garantizar que esas horas se utilicen de la mejor manera, así como en implementar estrategias que permitan reducir la sobrecarga laboral de los profesores: por más que se ofrezca una mayor proporción de tiempo para la planificación de clases u otras tareas no lectivas, si no se disminuye la cantidad de esas tareas y funciones, el estrés, la sobrecarga y, por ende, la insatisfacción laboral persistirán, con el consiguiente perjuicio para el aprendizaje de los estudiantes.

Si bien las condiciones laborales docentes no aseguran la efectividad en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, forman parte de las condiciones mínimas necesarias para que los docentes puedan desarrollar su máximo potencial y con ello avanzar hacia un sistema educativo de calidad. Entonces, el efecto que tendrá el aumento de horas no lectivas realizado en la ley 20.903 será el de incorporar, dentro de la jornada laboral de los docentes, horas que actualmente están

destinando fuera de ella, con lo que es un avance en términos de regularización y reconocimiento del trabajo y compromiso que tienen los docentes con su labor profesional. Se mantiene el desafío de avanzar, a futuro, de una proporción de 65/35 a una de 60/40 considerando la alta carga laboral y tiempo efectivo que realizan los docentes a partir de lo explorado en el estudio.

Particularmente, al analizar la nueva ley de carrera docente, se visualiza un peligro relacionado a la sobre enumeración de las diferentes dimensiones de la definición de hora no lectiva, que puede perjudicar el que este tiempo se destine principalmente a labores asociadas a la enseñanza. Esta preocupación surge al analizar la definición que existía antes de la reforma de la carrera docente. En ella, existía una sobre enumeración de las posibles actividades a realizar para cada una de las dimensiones. El análisis del total de actividades permite identificar la existencia de variadas acciones que no necesariamente se relacionan con el proceso educativo, sino más bien con otro tipo de funciones de los docentes, por lo que se podría destinar, a modo de sugerencia, horas adicionales para su realización distintas a las horas no lectivas (Ver Tabla N°5). Esta diversidad de actividades puede volver a ser considerada en la nueva definición de horas no lectivas a detallarse en el proceso de reglamentación de la ley.

Tabla N° 5: Análisis de definición de horas no lectivas anterior a la ley 20.903 y propuesta de diferenciación de actividades

| Actividades pedagógicas | Actividades no pedagógicas (otras funciones) |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Actividades relacionadas con la jefatura de curso | Actividades vinculadas con la coordinación de acciones con organismos o instituciones que incidan directa o indirectamente en la educación |
| Actividades relacionadas con la Jefatura de curso | Participación en Asociaciones Gremiales de profesores legalmente constituidas |
| Actividades relacionadas con la administración de la educación | Actividades extraescolares |
| Actividades anexas a la función docente | Actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar |
| | Actividades co-programáticas y culturales |

Fuente: Elaboración Propia a partir de DFL 1996, Ministerio de Educación (2014).

Si se hace una comparación entre la definición previa a la ley 20.903 y la correspondiente a esta ley, es posible ver que, si bien en la nueva definición se incorporan actividades colaborativas y éstas, a su vez, se vinculan o articulan con diferentes actividades de los Planes de Mejoramiento Escolar (PME), aún existe el riesgo de que parte de las acciones que se han clasificado como aquellas a realizar en horas destinadas a otras funciones, se vuelvan a considerar en la nueva definición quedando incorporadas en la nueva proporción de horas no lectivas (ver Tabla N°6).

Ante este problema, se proponen dos posibles soluciones. Por una parte, en base a este estudio y al análisis de la actual definición de hora no lectiva en el reglamento de la carrera docente (decreto 354 del Ministerio de Educación), establecer cuáles son las actividades que la nueva definición de hora no lectiva no debiese incluir (evitando que se vuelvan a considerar aquellas que, en la definición anterior, no se relacionan directamente con la enseñanza). Por otra parte, avanzar en establecer una definición de cada una de las dimensiones de la definición, para así tener más certezas (tanto por parte de los directores como de los profesores) de la gama de posibles acciones que se podrán (o no podrán) desarrollar en dichas horas, facilitando la gestión de dicho tiempo no lectivo.

Junto con lo anterior, también se visualizan desafíos respecto a las facultades que la ley otorga al director de modificar, tanto la definición de hora no lectiva (Artículo 6 de la ley 19070), como el “horario protegido” que establece la nueva ley (artículo 68 y 80 de la ley 19.070), solo con consulta no vinculante al consejo de profesores. En esta línea, se propone que se promueva, en la gestión del equipo directivo, un destino de estas horas en actividades con fines pedagógicos. Esto, con el fin de priorizar tareas que estén alineadas con el proyecto educativo escolar, con la construcción de comunidades de aprendizaje y, especialmente, con el proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos.

Tabla N° 6: Espacios de convergencia entre definición hora no lectiva anterior a ley 20.903 y definición de hora no lectiva ley 20.903*

| Definición anterior a Ley 20.903 | Definición Ley 20.903 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Actividades anexas a la función docente | <p>Aquellas labores educativas complementarias a la función docente de aula, relativa a los procesos de enseñanza-aprendizaje considerando, prioritariamente: la preparación y seguimiento de las actividades de aula, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, y las gestiones derivadas directamente de la función de aula.</p> <p>Asimismo, se considerarán también las labores de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento, cuando corresponda.</p> <p>Asimismo, considera aquellas actividades profesionales que contribuyen al desarrollo de la comunidad escolar:</p> <p>a) Como la atención de estudiantes y apoderados vinculada a los procesos de enseñanza;</p> |
| Actividades relacionadas con la Jefatura de curso | b) Actividades asociadas a la responsabilidad de jefatura de curso, cuando corresponda; |
| Actividades relacionadas con planes y programas de estudio | c) Trabajo en equipo con otros profesionales del establecimiento; |
| Actividades co-programáticas y culturales* | d) Actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva; |
| Actividades extraescolares* | |
| Actividades vinculadas con la coordinación de acciones con organismos o instituciones que incidan directa o indirectamente en la educación* | Actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas, que contribuyan al mejor desarrollo del proceso educativo y al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del Proyecto de Mejoramiento Educativo, si correspondiere, |
| Actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar* | |
| Participación en Asociaciones Gremiales de profesores legalmente constituidas* | |
| Actividades relacionadas con la administración de la educación | |
| | Otras análogas que sean establecidas por la dirección, previa consulta al Consejo de Profesores. |

* Corresponden a actividades clasificadas como horas extras en tabla n°1.

Fuente: Elaboración Propia a partir de DFL 1996, Ministerio de Educación (2014) y ley 20.903.

Desafíos a nivel de equipos directivos y los docentes

Para delinear los desafíos para la comunidad educativa, hay que tener en consideración las tareas que los profesores declaran que demandan mayor tiempo, pero las deben realizar fuera de la jornada escolar; es decir, la preparación de clases y corrección de evaluaciones (Aste, et al. 2012). El desafío a nivel del establecimiento, y particularmente de los directivos, debiera orientarse en asegurar que los docentes prioricen su tiempo en este tipo de actividades, facilitando los espacios necesarios, resguardando sus tiempos y buscando mecanismos para reducir el tiempo que deben dedicar a otras actividades.

Además, debido a efecto que tiene en la satisfacción laboral de los docentes (Cabezas, 2016), se propone que las escuelas refuercen prácticas de trabajo colaborativo con sus equipos y otorguen espacios e instancias, para la planificación, evaluación y retroalimentación de sus aprendizajes, entre pares docentes. Es primordial, que el equipo directivo asegure y colabore para que este tiempo se utilice para favorecer la reflexión pedagógica entre pares y la interacción con distintos actores de la comunidad educativa. De esa forma hacer más efectivas las horas lectivas, junto con fomentar el trabajo en equipo y generar espacios de confianza, favorecerá la construcción de comunidades de aprendizaje cuyo efecto se visualizará en el aprendizaje de los estudiantes.

Finalmente, en base a resultados de este estudio respecto a la priorización de actividades por los docentes, aproximadamente el 40% de los profesores declaran que las capacitaciones y cursos de perfeccionamiento corresponden a una de las cuatro actividades que les gustaría dedicar mayor tiempo dentro de su jornada laboral. Las cifras demuestran la relevancia que otorgan los docentes en su tiempo no lectivo a instancias de formación en servicio, para adaptarse a los cambios curriculares, metodologías de aprendizaje y actualización de contenidos. Así, los desafíos respecto a los espacios y tiempos que se dispongan para la formación y el desarrollo profesional docente deben ser constantes, y se recomienda que estén enfocados tanto a nivel central como al interior de los centros educativos, para optimizar las capacidades docentes intra- escuelas. Así, se abre como desafío para los directivos y docentes el priorizar su tiempo no lectivo en espacios de formación y, junto con lo anterior, en innovar en la forma que gestionan su tiempo, buscando nuevas estrategias pedagógicas y espacios que permitan desarrollar todas las actividades en los tiempos que disponen para ello.

Referencias bibliográficas

Aste, G., Rodríguez, M. F., Squella, S. y Undurraga, C. (2012). *Distribución y uso de las horas no lectivas de los docentes en establecimientos educacionales en Chile*. Ingeniería UC propone, Facultad de Ingeniería, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Bellei, C., Muñoz, G., Pérez, L. M., & Raczynski, D. (2003). Escuelas efectivas en sectores de pobreza. *La educación en Chile, hoy*, 347-372.

Boumans, N. P. G., Landeweerd, J. A. (1993). Some problems concerning the measurement of job characteristics in nursing work *European Work Organization Psychology*, 2, 303-317.

Cabezas, V., Inostroza, D., Medeiros, M.P., Gómez, C., & Loyola, V. (2016). Horas no lectivas y su relación con la satisfacción laboral docente. Documento de trabajo.

Campbell, R. J., y Neill, S. R. S. J. (1994a). *Secondary teachers at work*. Taylor & Francis.

Campbell, R. J., y Neill, S. R. S. J. (1994b). *Primary teachers at work*. Psychology Press.

Choy, S. P., Bobbitt, S. A., Henke, R. R., Medrich, E. A., Horn, L. J., & Lieberman, J. (1993). *America's teachers: Profile of a profession* (NCES 93-025). Washington, DC: Office of Educational Research and Improvement.

Cockburn, A. (1994). Teachers' experience of time: Some implications for future research. *British Journal of Educational Studies*, 42(4), 375-387.

Córdoba, F. (2006). La evaluación de los estudiantes: Una discusión abierta. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(7).

Darling-Hammond, L., Wei, R. C., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). Professional learning in the learning profession. A status report on teacher development in the United States and abroad. *Washington, DC: National Staff Development Council*.

Darling-Hammond, L., Wei, R. C., & Andree, A. (2010). How High Achieving Countries Develop Great Teachers. *Stanford Center for Opportunity Policy in Education*.

Dibbon, D. (2004). It's About Time!! A *Report on the Impact of Workload on Teachers and Students*. Faculty of Education, Memorial University of Newfoundland.

EduGlobal, & ProfeDatos. (2012). *Primer Censo Docente Chile 2012*. Santiago.

Eurydice (2004). Report IV: Keeping teaching attractive for the 21st century. General lower secondary education. *Key topics in education in Europe: Vol. 3. The teaching profession in Europe: Profile, Trends and Concerns*.

Hakanen, J., Bakker, A. y Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.

Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times*. Toronto: OISE Press.

Houchins, D., Shippen, M. y Cattret, J. (2004). The retention and attrition of juvenile justice teachers. *Education and Treatment of Children*, 27(4), 374-393.

Huberman, M. (1993). *The lives of teachers*. London: Cassell.

Hurst, E., Li, G., & Pugsley, B. (2014). Are household surveys like tax forms? Evidence from income underreporting of the self-employed. *Review of economics and statistics*, 96(1), 19-33.

Jin, P., Yeung, A. S., Tang, T.-O., y Low, R. (2008). Identifying teachers at risk in Hong Kong: Psychosomatic symptoms and sources of stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 65(4), 357-62.

Kirby, S. N., & Grissmer, D. W. (1993) *Teacher attrition: Theory, evidence, and suggested policy options*. Santa Monica, CA: Rand Corporation, Center for the Study of the Teaching Profession.

Knox, J. y Anfara, V. (2013). What research says: Understanding job satisfaction and its relationship to student academic performance. *Middle School Journal*, 44(3), 58-64.

Ma, X. y MacMillan, R. (1999). Influence of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47.

MINEDUC (1997). *Estatuto Docente*. Ministerio de Educación, Santiago, Chile.

Moore, J. C., Stinson, L. L., & Welniak, E. J. (2000). Income measurement error in surveys: A review. *JOURNAL OF OFFICIAL STATISTICS-STOCKHOLM*-, 16(4), 331-362.

OCDE . (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*.

OCDE . (2014). *Education at a Glance: OCDE Indicators*. OCDE .

Philipp, A., y Kunter, M. (2013). How do teachers spend their time? A study on teachers' strategies of selection, optimisation, and compensation over their career cycle. *Teaching and teacher education*, 35, 1-12.

PREAL (2006). *Maestros de escuelas básicas en América Latina: Hacia una radiografía de la profesión*. En D. Vaillant y C. Rossel (Eds.), Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina.

Sen, K. (2008). Relationship between job satisfaction & job stress amongst teachers & managers. *Journal of Industrial Relations*, 44(1), 14-23.

Sepúlveda, M. J. (2015). *Modificación de la proporción de horas lectivas y no lectivas: costos monetarios y repercusión en el mercado docente* (tesis). Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile, Santiago.

Sergiovanni, T. (1967). Factors which affect satisfaction and dissatisfaction of teachers. *Journal of Educational Administration*, 5(1), 66-82.

Smith, M. y Bourke, S. (1992). Teacher stress: Examining a model based on context, workload, and satisfaction. *Teaching & Teacher Education*, 8(1), 31-46.

Smith, P. C., Kendal, L. M. y Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.

Spiegel, A. (2008). *Planificando clases interesantes: Itinerarios para combinar recursos didácticos*. Ediciones Novedades Educativas, Ed.. Buenos Aires.

Taylor, H. (2004). *Teachers' job satisfaction rises to highest level in 20 years*. Recuperado el 18 de Diciembre del 2004. Teaching Profession.

Tenti, E. (2005). *La condición docente: análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay*. Fundacion Osde.

The Mismeasure Of Teaching Time (2015, Enero). Working Paper, Center for Benefit-Cost Studies of Education, Teachers College, Columbia University. Nueva York: Samuel Abrams.

UNESCO (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, Mexico, Peru Y Uruguay*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, UNESCO.

Wall, D. T. y Jackson, P. R. The demand control model of job strain. A more specific test *Journal of Occupational Organizational Psychology*, 69, 153–166.

