

Dotación

Labor Docente

Retención

Trayectoria docente



ESTUDIO

RESUMEN EJECUTIVO: “RETENCIÓN, ROTACIÓN, SALIDA DE AULA Y REINCORPORACIÓN DOCENTE EN CHILE” (2004-2021)

ÁREA DE INVESTIGACIÓN

OCTUBRE, 2022

eligeeducar

LarrainVial
FUNDACION

RETENCIÓN, ROTACIÓN, SALIDAS DE AULA Y REINCORPORACIÓN DOCENTE¹

RESUMEN

Los movimientos durante la trayectoria docente son diversos y según sus características pueden afectar el sistema educativo, teniendo efecto no solo en profesores y profesoras, sino que en toda la comunidad educativa. El objetivo de este estudio es describir y cuantificar los movimientos, tanto dentro como fuera del sistema, de las y los docentes en Chile entre los años 2004 y 2021, considerando las características docentes observables y de los establecimientos donde trabajan. Para esto se analizaron bases censales de docentes de aula en Chile para el periodo definido y se analizaron sus trayectorias. Lo encontrado muestra que tanto la retención (81,5%), rotación (12,1%) y deserción (3%), en promedio, han sido estables durante el período estudiado. Sin embargo, hay algunos grupos de profesionales (como docentes noveles) que destacan por tener una mayor deserción y rotación. La discusión se centra en aquellos factores que potencian o merman la retención docente y las diversas explicaciones y propuestas que surgen a partir de lo encontrado.

*Palabras claves: trayectoria docente, movilidad docente, salidas de aula, retención, rotación, deserción, reincorporación.

¹ Como citar este estudio: Elige Educar. (2022). *Resumen ejecutivo: Retención, rotación, salidas de aula y reincorporación docente*. Santiago, Chile.

INTRODUCCIÓN

En Chile se proyecta un déficit de 32.000 docentes idóneos² de para el año 2030 (Elige Educar, 2021). Esta situación es crítica teniendo en cuenta que el/la docente es la principal variable intra-escuela que explica el logro de los estudiantes (Barber y Mourshed, 2007; OCDE, 2005; Puga, Polanco y Corvalán, 2015; Sanders y Rivers, 1996; Wright, Horn y Sanders, 1997), por lo que la falta de docentes idóneos podría poner en riesgo los procesos de aprendizaje de los y las estudiantes.

La preocupación por la atracción de estudiantes a la carrera de pedagogía es la forma más común de responder al desafío del déficit docente alrededor de todo el mundo. Sin embargo, retener a aquellos que ya están trabajando en el sistema educativo es igualmente importante (Borman y Dowling, 2008; Carver-Thomas y Darling-Hammond, 2017; Ingersoll, 2001). Hay que prestar atención a las características de individuos, escuelas y territorios para comprender cómo retener a los docentes en sus posiciones de trabajo actuales (Strunk y Robinson, 2006).

Para comprender correctamente la retención de los y las docentes en el sistema, es importante entender cómo se mueven dentro del mismo. A pesar de que ciertos niveles de rotación y deserción se han considerado normales y esperados, sus consecuencias subyacentes han tendido a pasar desapercibidas (Ingersoll, 2001). Según algunos estudios, afectan no sólo el déficit docente, sino también el aprendizaje de los estudiantes a través de tres mecanismos: menor eficiencia escolar, menor eficiencia financiera e inequidad educativa (Carver-Thomas y Darling-Hammond, 2017; Loeb et al., 2005; Ronfeldt et al., 2013).

En Chile, hay diversos estudios que abordan la movilidad docente (Cabezas et al., 2011; Díaz et al., 2020) y las razones asociadas a estos movimientos, en particular, a la deserción (Ávalos y Valenzuela, 2016; Gaete et al., 2017). Sin embargo, hay fenómenos aun escasamente analizados como las salidas temporales de aula y la reincorporación docente al sistema escolar siendo fundamentales para entender de una manera más fluida la trayectoria docente e impulsar mejoras en la retención de profesores/as en el sistema.

En este contexto, y buscando transitar a una visión más integrativa del fenómeno, se realizó este estudio con el objetivo de describir y cuantificar la retención, rotación, salidas de aula y reincorporación docente en el sistema escolar chileno en las últimas dos décadas.

OBJETIVOS

1. Describir y cuantificar la retención, rotación y deserción/reincorporación de docentes de aula entre 2004-2021 considerando características del docente³ y del establecimiento.
2. Comparar la trayectoria de docentes de aula noveles.

Este documento se divide en tres secciones. En la primera sección se presenta la metodología, en la segunda sección los resultados obtenidos en la investigación y finalmente, en la tercera sección se discuten los resultados, relevando las posibles incidencias en política pública.

² Se define como la concordancia entre la certificación del/la docente y la asignatura en la que imparte clases.

³ Entre las variables analizadas está el género que para este estudio considera de manera binaria identificando a hombres y mujeres. Se reconoce que esta variable podría tomar otras categorías o denominaciones, sin embargo, la información disponible no permite ahondar en estas y el análisis de este estudio se acota a lo reportado por los datos secundarios, que es el sexo registral.

METODOLOGÍA

Este estudio utiliza datos de panel para observar a todos los y las docentes de aula que pasan por el sistema escolar entre los años 2004 y 2021. El panel se construyó a partir de las bases de datos “Cargos Docentes” publicadas por el Centro de Estudios del Ministerio de Educación. Adicionalmente, se realizaron cruces con bases publicadas por la Agencia de Calidad de la Educación⁴. Cabe destacar que se excluyeron de este estudio los niveles de educación de párvulos, especial y adulta.

En el panel generado se identifican, para cada año t , a los y las docentes de aula, se registra si siguen en las bases para el siguiente año $t+1$ y, de seguir, en qué cargo se encuentran, con lo que se definen los distintos fenómenos estudiados.

La **retención** refleja la proporción de docentes que trabajan en cierto establecimiento escolar en un año dado t y continúan haciéndolo al año siguiente ($t+1$), es decir, no salen del aula ni rotan. Por su parte, la **rotación** se define a partir de aquellos/as y docentes que un año t trabajan en cierto establecimiento escolar, y al año siguiente ($t+1$) se encuentran en otro establecimiento. Por otra parte, **las salidas de aula** se identifican como la proporción de docentes que trabajan en el aula en un año t dado, y al siguiente ($t+1$) no. Este fenómeno se divide en tres categorías generales: salidas temporales del sistema, salidas de aula hacia otros cargos dentro del sistema escolar, y deserción:

- **Salidas temporales del sistema:** docente que sale del aula y se reincorpora en los años siguientes.
- **Salida hacia otros cargos:** docente que sale del aula para cumplir otros cargos dentro del sistema escolar.
- **Deserción:** docente de aula que salió del sistema y lleva 5 años o más fuera.⁵

Finalmente, la **reincorporación** se refiere a la proporción de docentes que sale del aula, y luego, en años posteriores vuelve a esta por un periodo de al menos un año⁶.

RESULTADOS

DOTACIÓN DOCENTE

Entre los años 2004 y 2021, 350.917 docentes de aula han pasado por el sistema escolar por distintos períodos, lo que equivale a un promedio de 149.396 docentes de aula cada año. La dotación docente crece para casi todo el período a un promedio de 2,2%. Esta tendencia al alza

⁴ La variable “Categoría de desempeño” tiene una cobertura de 58,9% para enseñanza media y 85,4% para enseñanza básica.

⁵ Los docentes que han salido del aula desde 2017, no pueden categorizarse como deserción por no haberse cumplido los 5 años, ni como temporal por no haberse reincorporado. Por lo tanto, la deserción se calculó solo hasta el año 2016.

⁶ Este indicador se calcula desde el año 2006 debido a que solo se consideran aquellos y aquellas docentes que se encuentran en las bases desde el año 2004, entendiéndose que pudieron estar fuera el año 2005 y reincorporarse el año 2006. El último año disponible con información de reincorporación es el 2021, a diferencia del resto de los fenómenos que se calculan hasta el 2020.

se debe a que el grupo de docentes que ingresan a la profesión es mayor que aquel compuesto por quienes la dejan, lo que se explica en base a los fenómenos de deserción y reincorporación e incorporación de docentes novatos y novatas.

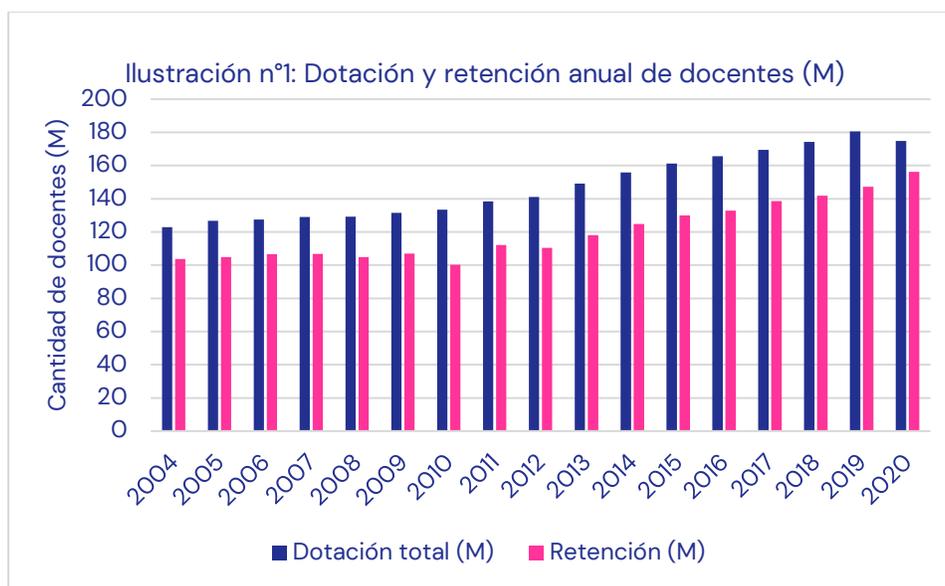
La dotación docente anual promedio se compone por una mayor proporción de mujeres (70%), tiene una pequeña inclinación hacia el grupo que tiene mayor experiencia, es decir, más de 16 años de ejercicio (37%) y hacia docentes que trabajan en enseñanza media (58%). Destaca que, en promedio, solo un 7,2% de la dotación anual de docentes trabaja en más de un establecimiento, y que el 92% tienen título en educación.

Por otro lado, el porcentaje de docentes con contrato indefinido ha sido variante a lo largo del periodo, siendo cercano a 70% entre el 2004 y 2010, en los años siguientes baja acercándose al 50% al 2020. Además, quienes trabajan en establecimientos privados son, en promedio anual, el 10% de la dotación, mientras que quienes trabajan en establecimientos públicos conforman un 45,4% y quienes trabajan en establecimientos subvencionados un 43,7%.

Por último, la dotación anual contiene, en promedio, 9.070 docentes nóveles (6,1% de la dotación año a año), alcanzando su proporción más baja dentro del periodo en los años 2020 y 2021.

RETENCIÓN DOCENTE

En promedio, **anualmente un 81,5% de los y las docentes se mantiene trabajando en el mismo establecimiento** de un año a otro, con una desviación estándar de 3%. La ilustración n°1 permite comparar anualmente la retención y la dotación docente. La diferencia entre ambos fenómenos se atribuye a salidas de aula y rotación.



Fuente: Elaboración propia con datos del Centro de Estudios del Ministerio de Educación

Se observan algunos grupos de docentes con **mayores niveles de retención**, como, por ejemplo, quienes trabajan en **educación básica**. Estos docentes tienen 3 puntos porcentuales de retención anual promedio más que quienes trabajan en educación media, y quienes lo hacen en **un solo establecimiento superan** por 9,1 puntos porcentuales a quienes lo hacen en más de uno

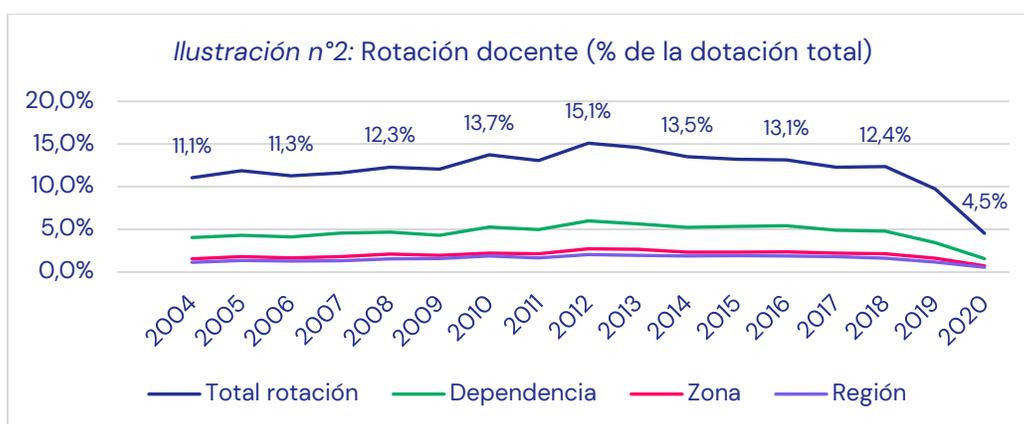
(81,5% vs 72,4%). Además, quienes poseen **contrato indefinido** presentan un 15,2% más de retención que quienes no lo tienen (un 87,4% versus un 72,2%).

Por otra parte, quienes trabajan en **establecimientos privados con financiamiento estatal presentan menores niveles de retención** (77,8%) que quienes los hacen en establecimientos públicos (82,7%) y en establecimientos privados (82,6%). La retención en docentes que trabajan en establecimientos con **nivel socioeconómico alto es mayor** por aproximadamente 3 puntos porcentuales que el resto: 89,4% mientras que el resto de los niveles rodean el 85%.

ROTACIÓN DOCENTE

Anualmente, en promedio, **un 12,1% de los y las docentes cambian de establecimiento escolar de un año a otro** en el período analizado, lo que equivale a 17.719 docentes, aproximadamente. La tasa de rotación ha sido estable en casi todo el período analizado, variando entre uno y dos puntos porcentuales de un año a otro. Cabe desatacar que al año 2020 la rotación cae en 5 puntos porcentuales respecto al 2019, de 10% a 5%.

La **mayor rotación encontrada es entre establecimientos de la misma dependencia, zona y región** con un promedio anual de 5,8%. Luego vienen las rotaciones de dependencia administrativa (4,6%), zona (2%) y región (1,6%) (Ilustración n°2)⁷.



Fuente: Elaboración propia con datos del Centro de Estudios del Ministerio de Educación

Además, **el 46% de los docentes ha rotado sola una vez durante su trayectoria** en los 18 años analizados. Luego, el 25,1% lo ha hecho solo dos veces. Las y los docentes que rotaron entre tres y siete veces son un 24,4%, y quienes rotan entre ocho y quince veces un 1,7%.

Respecto de las características de las y los docentes y de los establecimientos en los que trabajan, se observa, en el periodo estudiado, que hay diferencias según los años de experiencia docentes con menos años de experiencia: quienes tienen de **0 a 5 años de experiencia** (20,3%) presentan 12 puntos porcentuales más que quienes tienen 16 años o más. Quienes **no poseen título profesional** promedian 23,9% de rotación anual, lo que está 12,4 puntos porcentuales por sobre la rotación de quienes poseen título en educación.

⁷ Estos porcentajes no suman 100% debido a que existen cruces entre los distintos tipos de rotación.

La rotación de quienes realizan clases en enseñanza media es la más alta (13,2%), respecto de enseñanza básica (10,4%), y especialidades técnico-profesionales (7,7%). Y quienes trabajan en establecimientos subvencionados (14,4%) rotaron, en promedio, 4 puntos más que quienes lo hacen en otras dependencias.

Por último, es interesante distinguir la rotación de quienes recién entran a la dotación docente de quienes llevan más años dentro del aula. Al hacerlo, se encuentra que **los docentes noveles rotan considerablemente más** que el resto de la dotación sin considerar novatos/as (26,7% versus 11,1%). Dentro de este grupo, un 30% se encuentra en posiciones de reemplazo, no existen diferencias entre hombres y mujeres, y se ve de forma más marcada en establecimientos subvencionados.

SALIDAS DOCENTES DEL AULA / DEL SISTEMA

Entre el 2004 y el 2020, 183.932 docentes han salido del aula, al menos un año, lo que equivale al 52,4% del total de docentes que han pasado por las aulas. De estos, 89.215 (48,5%) no se han reincorporado⁸, de los cuales se asume que aquellos y aquellas que llevan cinco años o más fuera han desertado de la profesión. Es decir, se espera que quienes están fuera desde el año 2016 o antes, y no han vuelto al 2021, no vuelvan al aula (54.014 docentes). Mientras que se considera que quienes salieron después del 2017 y no han vuelto al 2021, podrían reincorporarse (35.201 docentes).

Entre los años 2004 y 2020, 9,45% de la dotación dejó el aula cada año en promedio. Estas salidas de aula comprenden las tres categorías definidas en la metodología: (1) cada año, un **3% de la dotación docente salió temporalmente** del sistema⁹; y (2) cada año, el **3,2% de la dotación docente salió del aula para sumir otros cargos** dentro del sistema escolar; (3) cada año el **2,96% de la dotación docente desertó de la profesión**, saliendo definitivamente del aula y el sistema escolar. Cabe destacar que los y las docentes que efectivamente desertan de las aulas lo hacen, en su mayoría, la primera vez que salen (82,9%).

Además, quienes imparten asignaturas de **especialidad técnico-profesional presentan un mayor nivel de deserción anual (7,5%)**, 5 puntos porcentuales más que quienes realizan clases en enseñanza media (asignaturas de formación general) y 5,5 más que enseñanza básica. Quienes **poseen título en otras áreas tienen una mayor deserción**, con un promedio anual de 11,9%, que dista ampliamente del 2,1% promedio de quienes si tienen título en educación.

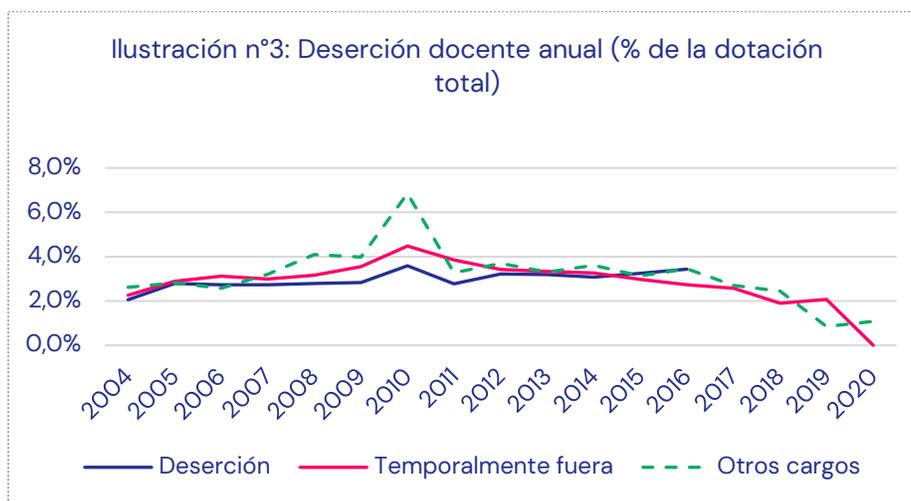
Por otra parte, quienes cuentan con **contrato indefinido presentan un menor nivel de deserción anual** promedio (1,9%), mientras que quienes no lo poseen presentan un promedio de 3,7%.

Además, la deserción es mayor en establecimientos privados (3,8%), luego vienen los establecimientos subvencionados (3,1%) y finalmente la dependencia que presenta menor deserción es la pública (2,2%). No se encuentran diferencias geográficas significativas, sin

⁸ Se observa hasta el 2021. Puede haber docentes que se reincorporen luego de ese año.

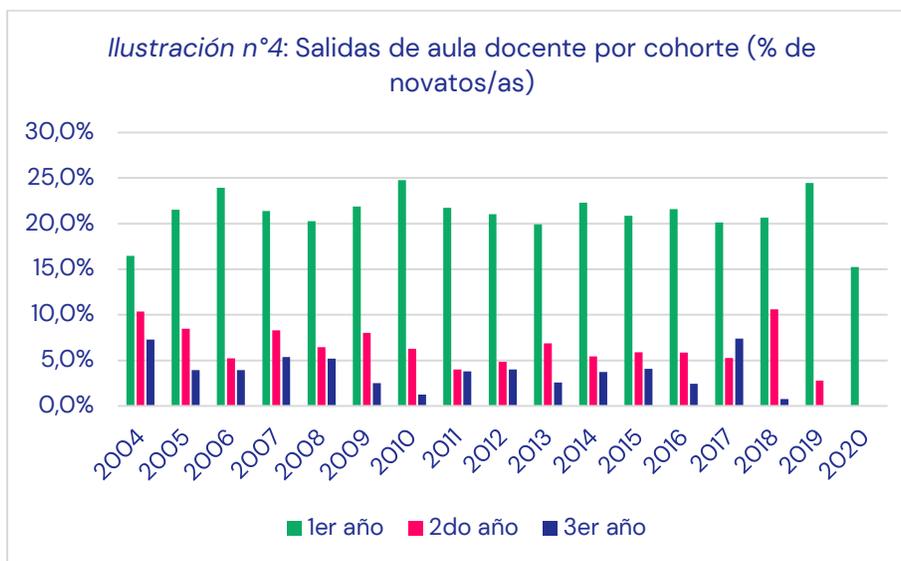
⁹ Es importante mencionar que, del total de salidas temporales, un máximo de 22% se podría atribuir a salidas por pre y postnatal, ya que corresponden a salidas de mujeres de 35 años o menos por un periodo de un año. Lo que es, a su vez, un 0,7% de la dotación total en promedio.

embargo, la región Metropolitana tiene niveles de deserción levemente mayor al promedio nacional.



Fuente: Elaboración propia con datos del Centro de Estudios del Ministerio de Educación

Al evaluar las salidas de aula en docentes noveles se encuentra que, anualmente al primer año de ejercicio un 21,1% de estos docentes, salen del aula en el período estudiado. Luego al segundo año la cantidad de docentes que salen del aula cae a 6,5% y desde el tercer año en adelante se estabiliza alrededor del 3% (ilustración n°4). Estas salidas pueden ser temporales, hacia otros cargos (en menor medida) o permanentes, es decir, deserción.



Fuente: Elaboración propia con datos del Centro de Estudios del Ministerio de Educación

Al observar la deserción en detalle, se encuentra que **anualmente el 10,7% de los y las docentes noveles desertaron de las aulas y el sistema**. De este 10,7%, un 54% corresponde a docentes que han recibido habilitación del Ministerio de Educación para trabajar en el aula debido a que no

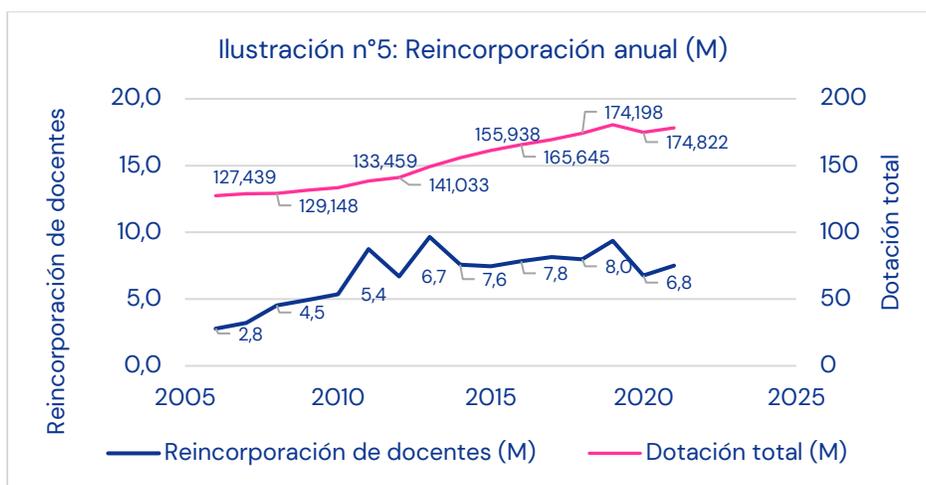
poseen título en educación.¹⁰ Al tercer año de ejercicio la deserción anual promedio acumulada de noveles es de 15,2%. Al quinto año este promedio acumulado es de 20,2%.

REINCORPORACIÓN DOCENTE¹¹

Como se ha esbozado en las secciones anteriores, así como hay docentes que se van de las aulas, existen docentes que regresan a ellas. **El nivel de reincorporación anual en el período analizado corresponde, en promedio, al 4,2% de la dotación docente de cada año**, lo que corresponde a 6.497 docentes, aproximadamente.

Debido a que este estudio no considera docentes que dejaron las aulas en los años previos a 2004, tampoco es posible considerarles dentro de las reincorporaciones dentro del periodo seleccionado, por lo que el valor que toma este indicador en los primeros años del periodo podría estar subestimando la reincorporación. Entre los años 2006 y 2009 el promedio de la reincorporación es de 3%, mientras que entre los años 2010 y 2013 es de 5%, entre los años 2015 y 2017 es de 4,8% y finalmente, entre 2018 y 2021 el promedio es de 4,5% (ilustración n°13).

Entre los años 2005 y 2009 el porcentaje de docentes que se reincorporan respecto de quienes salen de las aulas es de 28,4%, entre los años 2010 y 2014 este porcentaje aumenta a 50,3%, y entre 2015 y 2020 es de 51,8%, por lo que se observa que, con el tiempo, la reincorporación se ha estabilizado en torno a la mitad del porcentaje de salidas de aula.

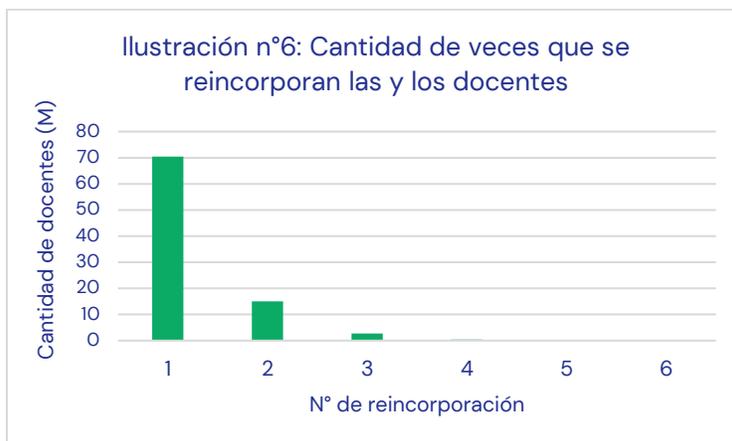


Fuente: Elaboración propia con datos del Centro de Estudios del Ministerio de Educación

De manera similar a lo analizado en los segmentos anteriores, se puede observar la cantidad de veces que los y las docentes se reincorporan al aula (ilustración n°15): **La mayoría de los y las docentes se reincorporan una sola vez**, lo que indica dos posibilidades: se quedan en el aula hasta el año 2021 (58,5%) o hasta su jubilación (6,9%), o su próximo movimiento es desertar o ir a otro cargo sin retorno al aula (34,6%).

¹⁰ En los datos no se encuentra información sobre habilitación de docentes novatos en el año 2012.

¹¹ Como se mencionó en la sección "Metodología", este indicador se observa desde el año 2006 debido a que considera solo las reincorporaciones de docentes que han salido de las aulas dentro del periodo seleccionado, es decir, desde el año 2004 en adelante.



Fuente: Elaboración propia con datos del Centro de Estudios del Ministerio de Educación

Dentro de los y las docentes que se reincorporan, durante el período estudiado, hay ciertas características que tienen mayor frecuencia de docentes. El **nivel educativo que cuenta con más docentes reincorporados/as es enseñanza media (4,6%)**, seguido por enseñanza básica (4,1%) y finalmente especialidad TP con 3,9%.

La proporción de **docentes que se reincorpora año a año es la misma entre los que tienen título en educación y quienes no tienen ningún título (4,4%)**, siendo más baja para quienes cuentan con título en otras áreas (3,8%). Respecto al nivel socioeconómico, se encuentra que las y los docentes se reincorporan en mayor medida a establecimientos con nivel socioeconómico alto (5,1%), luego al nivel bajo (4,6%), medio bajo (4,2%) y medio alto y alto (4%).

POSIBLES REINCORPORACIONES

Una proyección importante que puede desprenderse del análisis presentado es la cantidad de profesionales que cumplen han cumplido con cargos de docentes de aula que al 2021 estaban fuera del sistema escolar y podrían, eventualmente, reincorporarse a la dotación docente. Si bien este es un análisis puede requerir de análisis más detallados¹² para obtener un número más preciso, este estudio puede vislumbrar un límite superior de lo que podría suceder.

De los 89.215 docentes que han salido del sistema en el periodo, 36.955 no se encuentran en edad de jubilar al año 2022 y llevan 5 años o menos fuera del sistema. Si se consideran solo aquellos/as docentes menores de 50 años, esperando que puedan estar un periodo más largo dentro del aula, **el número de personas que podrían reincorporarse al aula es de 30.580.**

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Las trayectorias de docentes han sido ampliamente estudiadas, sin embargo, no siempre se consideran todos los posibles movimientos que pueden efectuarse en la carrera de un/a docente. Este estudio, busca contribuir en esta línea e intenta aproximarse a identificar la trayectoria docente de una manera más flexible. Así, se considera tanto la retención de docentes

¹² Es importante considerar las razones de deserción de estos docentes, dónde se encuentran actualmente e incentivos adecuados y pertinentes para una posible reincorporación.

en un mismo establecimiento, como su movimiento dentro del aula, dentro del sistema educativo y hacia fuera de él, considerando la posibilidad de que pueda reincorporarse.

El hallazgo más general de este estudio es que, si bien existen movimientos en la dotación docente tanto hacia afuera como dentro del sistema escolar, en general, los y las docentes tienen **trayectorias estables**, con tasas de rotación y deserción que podrían entenderse como “naturales”. Sin ir en desmedro de lo anterior, es importante entender las características específicas de los fenómenos de deserción, rotación y reincorporación ya que pueden vislumbrar focos de conflicto en el ejercicio docente y así mejorar y priorizar los esfuerzos apuntados a la retención de estos y estas docentes en el aula, así como también la posible reincorporación de quienes han salido.

Así, es importante considerar que existen grupos de profesionales donde se encuentra un nivel de rotación y deserción, para el período estudiado, sustantivamente mayor al respecto del promedio de la dotación docente.

En primer lugar, quienes enseñan asignaturas de especialidades en establecimientos técnico-profesionales, tienen un nivel de deserción mayor al resto de los docentes. Lo mismo ocurre con quienes no cuentan con un título en educación, es decir, no son docentes idóneos (en términos de certificación). El resultado más preocupante, sin embargo, es que cada año, el 10,7% de los docentes que se incorporan al sistema educativo deserta al primer año de ejercicio. Esta proporción es tres veces más alta que la del promedio de los profesores. La mitad de ellos corresponde a docentes que reciben habilitación del Ministerio de Educación.

Es por esta razón que, desde Elige Educar, creemos que se debe poner el foco en la retención de docentes en el sistema escolar, sobre todo, docentes noveles que como demuestra este estudio cuentan con un mayor nivel de deserción respecto al resto. Sin embargo, este nivel de deserción podría incluso aumentar en un contexto educativo complejo como el actual donde existen importantes brechas de aprendizaje cognitivo y socioemocional, gatilladas por las consecuencias de la pandemia COVID-19

Es necesario que a estos docentes se les acompañe y guíe en su proceso de incorporación al sistema educativo. En esta línea creemos que es fundamental **potenciar el acceso y el desarrollo de mentorías**, política que ha tenido bajo alcance hasta ahora, pero que tiene un gran potencial en la satisfacción laboral y la retención de docentes según la literatura internacional.

Por otra parte, es importante comenzar a pensar en otros tipos de apoyos a docentes para fomentar su retención en el sistema como lo son **técnicos pedagógicos** que podrían permitir aliviar la sobrecarga laboral de los y las docentes. Existe en otros países, como Argentina la figura de preceptores, que son personas que apoyan a la labor docente en lo administrativo para que así los profesores y profesoras puedan dedicar su jornada a lo que son expertos, que es la pedagogía, que es la conexión con los estudiantes viendo temas desde bienestar, pero por supuesto, y sobre todo, aprendizajes.

Finalmente, creemos que se debe profundizar en mayor medida en la **reincorporación de docentes** que se encuentran fuera del aula y que podrían, eventualmente, regresar. Son un poco más de 30.000 profesionales que se han desempeñado como docentes de aula, lo que equivale casi al déficit proyectado al 2030. Es por esta razón que proponemos indagar en mayor detalle

en las razones por las que abandonaron el aula y en los incentivos necesarios para su reincorporación considerando su actual situación laboral.

En conjunto, estas medidas podrían contribuir a apoyar a los y las docentes a disminuir la probabilidad de deserción y rotación por causas relacionadas a sobrecarga, insatisfacción laboral y bienestar socioemocional, lo que, finalmente, considerando los costos sociales, educativos y económicos de la rotación y deserción, beneficia el desarrollo y logro de aprendizajes de los niños y niñas del sistema educativo.

REFERENCIAS

Barber, M. y Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing school systems come out on top*. McKinsey Report.

Borman, G. y Dowling, N. (2008). Teacher attrition and retention: a meta-analytic and narrative review of research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367–409. <http://dx.doi.org/10.3102/O034654308321455>

Carver-Thomas, D. & Darling-Hammond, L. (2017). *Teacher turnover: Why it matters and what we can do about it*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.

Cabezas, V., Gallego, F., Santelices, V. y Zarhi, M. (2011). Factores correlacionados con las trayectorias laborales de docentes en Chile, con especial énfasis en sus atributos académicos. Proyecto FONIDE N° FS511082- 2010. Santiago de Chile, Ministerio de Educación.

Centro de Estudios (2003–2021). Bases Cargos Docentes. Datos Abiertos, Centro de Estudios, Ministerio de Educación.

Díaz, A., López, D., Salas, M. y Carrasco, D. (2021). Movilidad de profesores chilenos. Influencia de variables demográficas, características del establecimiento escolar y condiciones laborales. *Perfiles Educativos*, 43(172), 42–59. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.172.59514>

Elige Educar (2021). *Análisis y proyección de la dotación docente en Chile*. Santiago de Chile: Elige Educar.

Gaete, A., Castro, M, Pino, F., y Mansilla, D. (2017). Abandono de la profesión docente en Chile: Motivos para irse del aula y condiciones para volver. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 123–138. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100008>

Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Education Research Journal*, 38, 499–534. <http://dx.doi.org/10.3102/O0028312038003499>

Loeb, S., Darling-Hammond, L. y Luczak, J. (2005). How teaching conditions predict teacher turnover in California schools. *Peabody Journal of Education*, 80(3), 44–70. doi:10.1207/s15327930pje8003_4

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos [OCDE] (2005). *Teachers matter: attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris: OCDE.

Podolsky, A., Kini, T., Darling-Hammond, L. y Bishop, J. (2019). Strategies for attracting and retaining educators: What does the evidence say? *Education Policy Analysis Archives*, 27(38). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.27.3722>

Puga, I., Polanco, D. y Corvalán, D. (2015). Segregación de la formación y carrera docente y su rol en la reproducción social de la desigualdad. *Calidad en la Educación*, (43), 57–102. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652015000200003>.

Ronfeldt, M., Loeb, S. y Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American Educational Research Journal*, 50(1), 4–36. <https://doi.org/10.3102/0002831212463813>

Sanders, W. y Rivers, J. (1996). *Cumulate and residual effects of teachers on future student academic achievement*. Knoxville, Tennessee: University of Tennessee Value-Added Research and Assessment Center.

Strunk, K. O. y Robinson, J. P. (2006) Oh, won't you stay: A multilevel analysis of the difficulties in retaining qualified teachers. *Peabody Journal of Education*, 81(4), 65–94. https://doi.org/10.1207/s15327930pje8104_4

Wright, P., Horn, S. y Sanders, W. (1997). Teacher and classroom context effects on student achievement: implications for teacher evaluation. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 11, 57–67.