



Universidad del Desarrollo
Facultad de Educación

PROFESIÓN DOCENTE Y APORTES PARA LA POLÍTICA PÚBLICA (DÉFICIT, ROTACIÓN Y RETENCIÓN)

Autores: Armando Rojas, Gilda Bilbao, Isaac Fierro, Mauricio Bravo

MARZO 2024

I. Antecedentes

La evidencia es consistente en señalar que el factor docente es clave para lograr la mejora de los aprendizajes de los estudiantes (Leithwood, 2009; Robinson, 2016; Bolívar, 2017). En este sentido, la mayoría de los sistemas educativos del mundo desarrollan iniciativas que buscan apoyar el desarrollo profesional de sus profesores.

En este contexto, de acuerdo con cifras de la UNESCO (2022) para el año 2030 los países deberán contratar un total de 68,8 millones de docentes: 24,4 millones de docentes de primaria y 44,4 millones de docentes de secundaria. Esta cifra desagregada muestra que de los 24,4 millones de docentes necesarios para alcanzar la educación primaria universal (EPU), 21 millones deberán reemplazar a los docentes que jubilarán o que dejarán de ejercer. Los 3,4 millones restantes, por su parte, serán los docentes que se requerirán para asegurar la cobertura y garantizar la calidad de la educación de los niños y niñas que cursarán este nivel de enseñanza, considerando un máximo de 40 estudiantes por sala.

En el contexto nacional, Elige Educar (2021) proyecta que para el año 2025 faltarán 32.166 docentes idóneos, de los cuales 3.792 son de enseñanza básica, de 13.822 en enseñanza media y de 14.552 docentes de asignaturas transversales.

II. Retención docente

Frente a lo anterior, existe otro desafío con relación a las políticas docentes nacionales: La retención. Esta se refiere a la proporción de docentes que trabajan en cierto establecimiento escolar en un año determinado y continúan haciéndolo al año siguiente. En este contexto -de acuerdo con datos del MINEDUC- en los últimos 5 años un 80% de los docentes se mantiene trabajando en el mismo establecimiento de un año a otro. En particular, en el bienio 2020-2021 es donde se observa el porcentaje más alto de retención, mientras que en el bienio 2018-2019 el más bajo. Al respecto, la tabla V muestra los porcentajes correspondientes a los últimos 4 bienios:

Tabla I: Retención docente 2018-2023

PERIODO (AÑOS)	DOCENTE NO RETENIDOS	DOCENTES RETENIDOS	TOTAL
18-19	24%	76%	100%
19-20	23%	77%	100%
20-21	16%	84%	100%
21-22	21%	79%	100%
22-23	15%	85%	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a datos del MINEDUC

Por otra parte, las salidas de aula se identifican como la proporción de docentes que trabajan en el aula en un año determinado y al siguiente ya no lo hacen. Este fenómeno, a su vez, se puede dividir en dos categorías generales: Salida hacia otros cargos dentro del mismo establecimiento y deserción, la que corresponde a un docente de aula que salió del sistema. En relación con el primer tipo-salidas hacia otros cargos- los datos muestran que, en términos generales, los docentes -cuando comienzan a cumplir con otras funciones- lo hacen al interior del mismo establecimiento.

Tabla II: Salida hacia otros cargos dentro del mismo establecimiento 2018-2023

PERIODOS (AÑOS)	DOCENCIA	OTRO CARGO	TOTAL GENERAL
18-19	97%	3%	100%
19-20	98%	2%	100%
20-21	98%	2%	100%
21-22	97%	3%	100%
22-23	97%	3%	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a datos del MINEDUC

Por último, en cuanto a los docentes que desertan del sistema, las cifras existentes muestran que la cantidad de profesores que salen del sistema anualmente es preocupante. En promedio, anualmente un 6,5% de los docentes en ejercicio desertan del sistema. En valor absoluto, desde 2018 han desertado 48.127 docentes. Esto sin duda debe alertar a las autoridades, por cuanto los altos niveles de deserción observados más las proyecciones de déficit pueden representar un problema para el sistema, al no contar con los profesionales idóneos para impartir clases en los centros escolares del país.

Tabla III: Deserción docente 2018-2023

PERIODOS (AÑOS)	FUERA SISTEMA	DENTRO SISTEMA	TOTAL GENERAL
18-19	6%	94%	100%
19-20	8%	92%	100%
20-21	5%	95%	100%
21-22	7%	93%	100%
22-23	4%	96%	100%

Fuente: Elaboración propia, con base a datos del MINEDUC

III. Rotación

Por su parte, otra problemática en relación con las políticas docentes es la rotación. Esta es entendida a partir de aquellos docentes que un año determinado trabajan en cierto establecimiento escolar, y al año siguiente se encuentran en otro establecimiento. La rotación docente puede tener varios efectos negativos en el sistema educativo y en el aprendizaje de los estudiantes. Algunas de las consecuencias negativas más destacadas son discontinuidad en el aprendizaje, pérdida de cohesión en el cuerpo docente, impacto en la estabilidad emocional de los estudiantes, dificultades en la gestión escolar, entre otros. Lo que cobra mayor relevancia a partir de los resultados SIMCE 2023 que, por ejemplo, no muestran mejoras significativas en lenguaje.

En este sentido, las cifras describen que anualmente en promedio, un 11% de los docentes cambian de establecimiento escolar de un año a otro. Por ejemplo, si observamos a nivel nacional (Tabla IV) por dependencia administrativa de los centros escolares, en el periodo 2022 al 2023, el 4% abandona de los docentes abandona el sistema (por jubilación u otro motivo) cifra que aumenta levemente en Colegios Particulares Pagados (6%).

Tabla IV: Rotación docente 2022-2023

	ABANDONO DEL SISTEMA ESCOLAR	CONTINUIDAD EN EL MISMO CENTRO ESCOLAR	ROTACIÓN DE UN CENTRO ESCOLAR A OTRO
Municipal	3%	85%	13%
SLEP	3%	87%	10%
P. Subvencionado	4%	85%	13%
P. Pagado	6%	85%	9%
PROMEDIO	4%	85%	11%

Fuente: Elaboración propia, con base a datos del MINEDUC

En este contexto, es pertinente preguntarse hacia donde se van los profesores que deciden continuar en el sistema escolar, pero en otra escuela, colegio o liceo. Con este propósito, analizamos las bases de datos del MINEDUC y las cruzamos por la dependencia del colegio de origen (donde trabajaron en el año 2022) y luego analizamos la comuna del colegio donde aparecen trabajando en 2023. A continuación, identificamos el Índice de Prioridad Social de Ministerio de Desarrollo Social de cada comuna de la Región Metropolitana.

Tabla V: Análisis de Rotación Docente por Dependencia Administrativa y Priorización Comunal en RM 2022-2023

	SE CAMBIA EN 2023 A COLEGIO EN UNA COMUNA MÁS PRIORITARIA O VULNERABLE EN COMPARACIÓN DONDE TRABAJABA EN EL AÑO 2022	SE CAMBIA EN 2023 A COLEGIO EN UNA COMUNA MENOS PRIORITARIA O VULNERABLE EN COMPARACIÓN DONDE TRABAJABA EN EL AÑO 2022
Municipal	48%	52%
SLEP	34%	66%
P. Subvencionado	51%	49%
Particular Pagado	54%	46%
Promedio	48%	52%

Fuente: Elaboración propia, con base a datos del MINEDUC

En la Tabla V observamos que en promedio el 52% de los profesores de la Región Metropolitana que deciden cambiarse de centro escolar, entre los años 2022 y 2023, lo hace hacia una comuna menos prioritaria o vulnerable en comparación donde trabajaba en el año 2022. Es posible inferir algunas hipótesis sobre esta decisión, por ejemplo, mejores oportunidades de desarrollo laboral, mayor seguridad, mejor infraestructura escolar, entre otros. Es importante destacar, dado la crisis que vive la educación pública, que el 66% de los profesores que trabajaron en un SLEP en 2022 y se cambia de colegio en 2023, lo hace hacia uno ubicado en una comuna menos prioritaria, cifra que supera ampliamente a los otras dependencias administrativas.

Es preocupante que en mayor proporción los docentes se trasladen a centros escolares ubicados en comunas menos prioritarias porque se pueden acrecentar aún más las brechas educativas por nivel socioeconómico, más aún, si son los buenos docentes o los más idóneos quienes dejan las aulas más vulnerables.

IV. Recomendaciones para la política pública

Los datos presentados proyectan un importante déficit de docentes tanto a nivel global como nacional (A nivel global se proyecta un déficit de 69 millones de docentes y a nivel local de 32 mil). Si a ello le sumamos las actuales tasas tanto de rotación como de retención docente, sin duda se observa un nudo crítico que es necesario abordar en un plazo acotado. Al respecto, algunos estudios (Leithwood et al, 2020) muestran que fortaleciendo las capacidades de los docentes se logra impactar más fuertemente en los aprendizajes de los estudiantes. Esto indicaría inicialmente que una manera posible de abordar esta problemática podría ser fortalecer tanto los procesos de formación inicial como -especialmente- los de formación continua, con el propósito de entregar herramientas a los docentes (especialmente aquellos que se desempeñan en contextos prioritarios o más vulnerables) que les permitan enfrentar de mejor manera los actuales procesos de enseñanza aprendizaje. Al respecto, sería recomendable -desde la política pública-

- (1) Avanzar en la generación de mecanismos o incentivos que mejoraran las condiciones de trabajo de los profesores, diseñando dispositivos como pasantías, divulgación de buenas prácticas y divulgación de espacios formales de diálogo profesional.
- (2) Diseñar programas de formación continua pensados para desarrollarse al interior de los propios establecimientos, promoviendo un aprendizaje situado, contextualizado, que permita aprender y generar nuevo conocimiento a partir de las propias prácticas.
- (3) Fomentar el trabajo en red entre establecimientos, otorgando protagonismo a los propios docentes en estas instancias, con el fin de reconocer a aquellos que logran aprendizajes en los estudiantes, independiente del contexto en el que se encuentren.

ANEXO METODOLÓGICO

Para el análisis de cambio hacia establecimientos más o menos prioritarios, se considera solo a los docentes que rotan, es decir que entre el año X a X+1, registra un RBD diferente. Con fines de comparar un fenómeno similar, se toman como referencia solo a los docentes de la región metropolitana, en consideración de la facilidad para la movilidad. En base al Índice de Prioridad Social del MINDESOP, se resta el puntaje del año X al puntaje del año X+1, por lo que un número negativo da cuenta de un cambio hacia un entorno más vulnerable, y viceversa. La unidad de comparación es la comuna del establecimiento, utilizando como referencia el código de comuna de la Subdere para comparar entre dos bases de datos.

Se extraen los docentes desde las bases de datos del Ministerio de Educación. Con estos, se compara año a año su permanencia en el sistema. Cuando se menciona deserción, se refiere a los docentes que no permanecen en los registros desde el año X al año X+1. Con permanencia nos referimos a un docente que permanece en los registros entre el año X al X+1, manteniendo el mismo establecimiento (RBD). Así, la rotación es un docente que permanece en los registros entre el año X a X+1, pero no mantiene el mismo RBD.

REFERENCIAS

Bolívar, A. (2017). El Mejoramiento de la Escuela: Líneas Actuales de Investigación. Revista Portuguesa de Pedagogía, [S.I.], n. 51-2, p. 5-27, dez. ISSN 1647-8614.

Educar, E. (2021). Análisis y proyección de la dotación docente en Chile. Área de Investigación. Santiago, Chile.

Hopkins, D. (2009). Hacia una buena escuela. Experiencias y lecciones. Área de Educación. Fundación Chile. Santiago.

Hopkins, D (2017). Mejora Escolar, liderazgo y reforma sistémica: una retrospectiva. En CEDLE (2017) Mejoramiento y liderazgo en las escuelas. Once Miradas. Ediciones Universidad Diego Portales (17-70).

Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Área de Educación. Fundación Chile. Santiago.

Leithwood, K., A. Harris, and D. Hopkins (2020) Seven strong claims about successful school leadership revisited, School Leadership & Management, 40:1, 5-22.

Robinson, V (2017). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante: afrontar el reto del cambio. En CEDLE (2017) Liderazgo educativo en la escuela. Nueve Miradas. Ediciones Universidad Diego Portales (45-80).



Universidad del Desarrollo
Facultad de Educación

PROFESIÓN DOCENTE Y APORTES PARA LA POLÍTICA PÚBLICA (DÉFICIT, ROTACIÓN Y RETENCIÓN)

Autores: Armando Rojas, Gilda Bilbao, Isaac Fierro, Mauricio Bravo

MARZO 2024