

**ENCUESTA VOCES DOCENTES II (2016)**  
**PARTE II:**

**CONDICIONES Y CULTURA  
ESCOLAR EN LA LABOR  
DOCENTE: RELEVANCIA Y  
REPERCUSIONES**



**Abril 2017**



---

<sup>1</sup>Para fines de este informe se seleccionó sólo uno de los objetivos específicos desarrollados por Voces Docentes II.

## I. Introducción:

Voces Docentes es una encuesta realizada por Elige Educar en conjunto con el Centro de Políticas Públicas UC que busca recoger año a año la mirada de los profesores de Chile sobre diferentes aristas de su profesión.

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

Los datos levantados en noviembre de 2016, constituyen una muestra representativa a nivel nacional de 1000 profesores de aula de educación inicial, básica y media -provenientes de establecimientos tanto municipales, particulares subvencionados, como particulares pagados,- de zonas urbanas y rurales y con distintos años de trayectoria laboral.

### **OBJETIVO GENERAL:**

Conocer la percepción y opinión de los docentes a nivel nacional en temas que competen a su profesión, con el objetivo de obtener insumos que alimenten, releven e identifiquen los principales desafíos de su quehacer, para así proponer y fundamentar políticas públicas en torno a su labor.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO<sup>1</sup>:**

Identificar la percepción y actitud de los profesores y profesoras respecto a los factores de la cultura laboral y organizacional de sus escuelas, y su incidencia en la práctica y satisfacción laboral.

## II. Metodología:

**TIPO DE ESTUDIO:** Cuantitativo, mediante encuesta telefónica (red fija y/o celular).

**UNIVERSO:** Profesores de educación inicial, básica y media, cuya función principal es docencia en aula, que trabajan a lo largo de todo el país en establecimientos municipales, particular subvencionados y/o particulares pagados, de zonas urbanas y rurales.

**MARCO MUESTRAL:** Profesores de educación inicial, básica y media, cuya función principal es docencia en aula, que trabajan a lo largo de todo el país en establecimientos municipales, particular subvencionados y particulares pagados, de zonas urbanas y rurales que presentaran un contacto telefónico en la Base Idoneidad Docente 2015 (MINEDUC).

**DISEÑO MUESTRAL:** Aleatorio simple.

**TAMAÑO DE LA MUESTRA:** 1.000 personas efectivas.

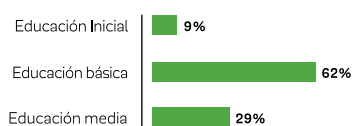
**APLICACIÓN DEL TERRENO:** 17 de noviembre hasta el 06 de diciembre de 2016.

**MARGEN DE ERROR:** A nivel total: +/- 3,1%.

**PONDERACIÓN DE LA MUESTRA:** Ponderación por variables de establecimiento, sexo y experiencia del docente de acuerdo a Base de Idoneidad Docente 2015 (MINEDUC).

### CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA:

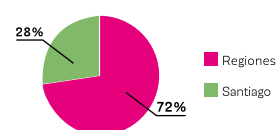
#### NIVEL DE ENSEÑANZA



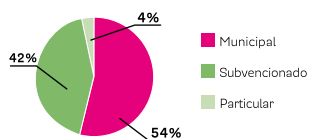
#### SEXO



#### LUGAR ESTABLECIMIENTO



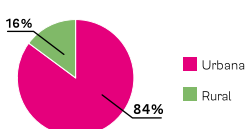
#### TIPO DE ESTABLECIMIENTO



#### AÑOS DE EXPERIENCIA



#### ZONA ESTABLECIMIENTO



<sup>2</sup> Elige Educar, 2016.

<sup>3</sup> Huberman, 1993; Choy et al., 1993; Taylor, 2004 citado en Cabezas, et al., 2016.

<sup>4</sup> Latham, 1998.

<sup>5</sup> Knoop, 1980; Snyder y Spreitzer, 1984, citado en Cabezas, et al., 2016.

<sup>6</sup> Centro Políticas Públicas UC y Elige Educar, 2016.

<sup>7</sup> Elige Educar, 2016.

### III. Contexto de investigación:

En esta sección de Voces Docentes, se ahonda en la **cultura escolar**, crucial para la mejora educativa y, al mismo tiempo, uno de los elementos más complejos de trabajar en las escuelas. En el contexto chileno se ha avanzado hacia una carrera docente que permite mejorar las condiciones laborales en términos de remuneraciones, horas no lectivas, entre otros. Sin embargo, es importante considerar que la satisfacción y motivación<sup>2</sup> de los docentes con su profesión no se logra solamente con la mejora en las condiciones laborales, sino que considera otros elementos intra-escuela y, especialmente, intra-aula, que tienen una incidencia en su disposición hacia el trabajo y que, por lo tanto, serán también determinantes en el aprendizaje de los estudiantes.

Por tanto, en esta segunda versión de Voces Docentes se propuso indagar en la percepción de los profesores chilenos respecto a su **satisfacción laboral**, principal causa de deserción de la profesión en la actualidad<sup>3</sup> y que, según demuestra numerosa evidencia internacional, también tendría efecto en los resultados de aprendizaje de los alumnos<sup>4</sup> y en el compromiso del profesor con su organización educacional<sup>5</sup>.

***A raíz de la investigación realizada por Elige Educar en 2016, sobre el uso del tiempo no lectivo, se desprende que<sup>6</sup>:***

- Los docentes que trabajan de manera colaborativa con sus pares tienen significativamente mayor satisfacción laboral.
- Los docentes con mayor cantidad de horas no lectivas tienen significativamente mayor satisfacción y motivación laboral.

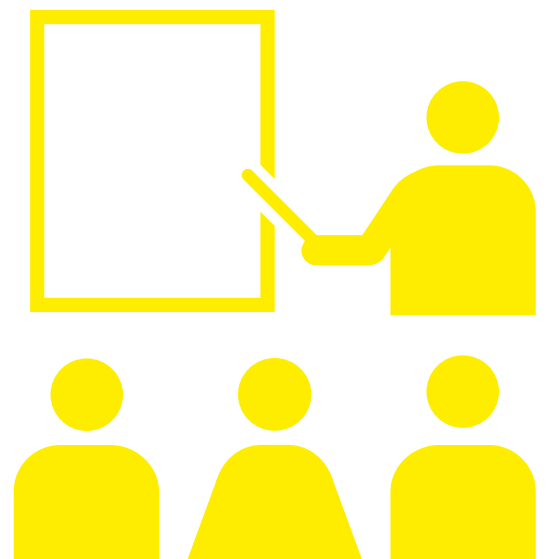
Respecto a las **interacciones con otros actores de la comunidad educativa y el clima escolar** al interior de los establecimientos –**otro aspecto abordado por la presente encuesta**–, la investigación “**Factores que afectan la motivación y satisfacción laboral de los docentes**”<sup>7</sup>, mostró el año 2016 la variedad de aspectos que influyen en el trabajo de nuestros profesores y cómo éstos afectan

---

<sup>8</sup> Reichheld, F., 2003.

su labor diaria, tanto dentro como fuera del aula. La citada investigación entregó, además, otros antecedentes claves que contribuyeron a delinear Voces Docentes, por ejemplo, que todas las interacciones al interior de la escuela tienen un efecto directo en la sensación de estabilidad de los profesores, siendo la falta de tiempo, la carga laboral y las relaciones e interacciones que se producen entre profesores y entre los actores de la comunidad educativa los factores de mayor relevancia en dicha sensación.

Por último, para evaluar **satisfacción y recomendabilidad del lugar de trabajo**, Voces Docentes adecuó un indicador denominado Net Promoter Score (NPS)<sup>8</sup>, utilizado a nivel internacional para evaluar la experiencia de un usuario o colaborador de una empresa o servicio. En este caso, con el objetivo de conocer la experiencia del docente en el establecimiento educacional donde se desempeña, se indagó en la probabilidad de que el encuestado recomiende o no su lugar de trabajo a un amigo o colega.



### III. Principales resultados y conclusiones:

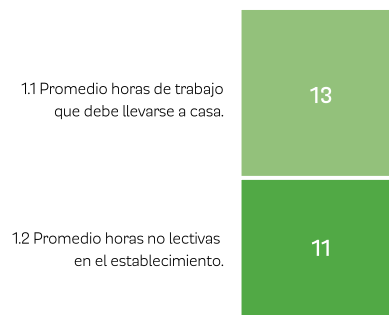
A continuación, se presentan los 8 hallazgos más relevantes de la segunda parte de la encuesta Voces Docentes II (2016), los cuales se enmarcan en tres temas principalmente:

- A.** Condiciones laborales: horas no lectivas y formación continua.
- B.** Relación con actores de la comunidad educativa: pares, directivos, estudiantes y apoderados.
- C.** Satisfacción y recomendación del espacio laboral.

**1/ Los docentes se llevan más horas de trabajo para su casa que la cantidad de horas no lectivas que tienen por contrato.**

En promedio, los docentes declaran destinar 13 horas semanales de su tiempo libre para trabajar en labores escolares, mientras que ocupan 11 hrs. no lectivas dentro de la escuela. Otro hallazgo relacionado, mostró que **los profesores que se desempeñan en sector rural declaran tener mayor cantidad de horas no lectivas (15 hrs. en la escuela)** en comparación con quienes trabajan en el sector urbano (10 hrs.).

**Gráfico 1.** 1.1 ¿Cuántas horas no lectivas semanales tiene para realizar su trabajo fuera de las horas de clases?  
 1.2 ¿Cuántas horas a la semana le dedica al trabajo que debe llevarse a su casa?



---

<sup>9</sup> Centro Políticas Públicas UC y Elige Educar, 2017.

---

## 2# EN GENERAL, LOS DOCENTES QUE HAN PARTICIPADO DE INSTANCIAS DE FORMACIÓN CONSIDERAN QUE ESTAS HAN CONTRIBUIDO A MEJORAR EN SU LABOR.

Al preguntarle a los profesores respecto a **las instancias de formación continua** en que han participado, se evidencia que 9 de cada 10 docentes encuestados declara haber participado en talleres o capacitaciones impartidos por su establecimiento u otra institución. Así también, un 41% en cursos, diplomados o magísteres online, y un 37% en diplomados o magísteres presenciales.

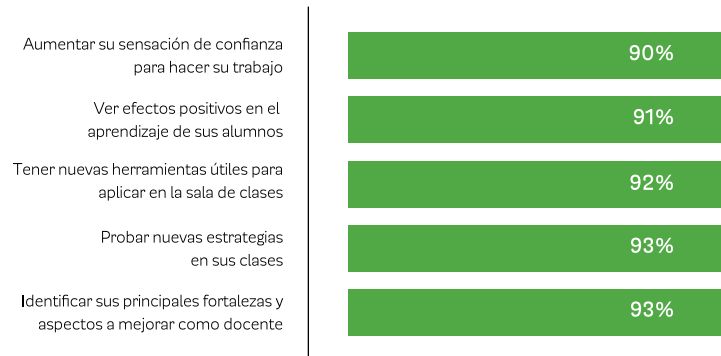
Junto con lo anterior, se recoge que más del 90% de los profesores declara que las instancias de formación le han permitido observar efectos positivos en el aprendizaje de sus estudiantes, aumentar su sensación de confianza, probar y tener nuevas herramientas útiles para la sala de clases e identificar sus principales fortalezas y aspectos a mejorar como docentes.

Según niveles de enseñanza, se observa que aquellos docentes que se desempeñan en Educación Inicial, sienten una mayor sensación de confianza luego de participar en estas instancias (97,6%) que los docentes de Educación Media (87,1%). Del mismo modo, los docentes de Ed. Inicial declaran en mayor medida que estos espacios les permite identificar sus principales fortalezas y aspectos a mejorar como docentes (98,8%) que los de Educación Media (89,9%).

Por otro lado, en relación a la primera parte de resultados de Voces Docentes II9 -que aborda las creencias y expectativas de los docentes respecto al aprendizaje de sus estudiantes-, se buscó identificar la percepción respecto a estos espacios de aquellos profesores que declaran sentirse más capaces de generar impacto en los procesos y logros de aprendizaje de los estudiantes, es decir, aquellos que declaran mayor autoeficacia. Se evidenció que ellos son quienes en mayor medida declaran que las instancias de formación tienen más impacto en todas las variables evaluadas ([gráfico 2](#)).

Así también, aquellos profesores que en mayor medida creen que la inteligencia es dinámica y maleable -es decir, aquellos con mentalidad de crecimiento- declaran percibir de las instancias de formación un mayor impacto en los aspectos evaluados ([gráfico 2](#)).

**Gráfico 2.** Usted cree que estas actividades de formación le han permitido... % Sí le ha permitido

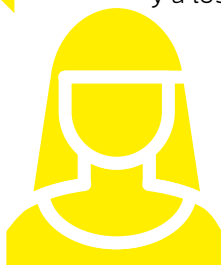


### 3/5 TRES DE CADA CINCO PROFESORES DECLARA QUE EN SU ESCUELA LOS DOCENTES SON APOYADOS POR EL EQUIPO DIRECTIVO

Un 60% de los docentes encuestados declara que en su establecimiento los profesores son apoyados por los directivos. Así también, un 69% manifiesta que en su establecimiento se realizan actividades que promueven lazos entre alumnos y profesores, mientras que dos de cada tres profesores está de acuerdo o muy de acuerdo con que en su establecimiento los docentes tienen buena disposición al trabajo en equipo.

Al indagar, según niveles de enseñanza en donde se desempeñan los encuestados, **los profesores de Educación media** son quienes declaran en menor proporción que en sus establecimientos se realizan actividades que desarrollen lazos entre alumnos y profesores (60,4%), en comparación a los de básica (72%) e inicial (73%).

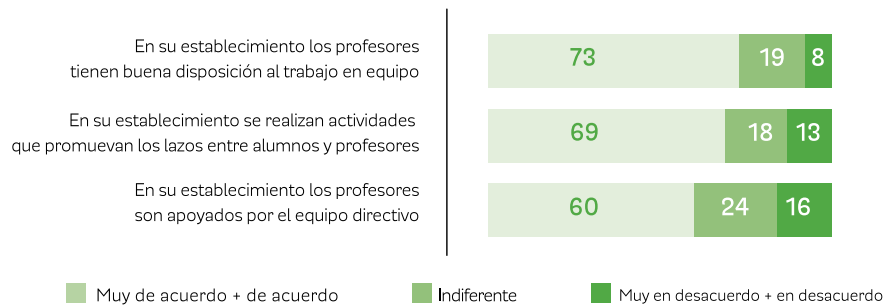
Y respecto a los **años de experiencia docente**, aquellos que tienen más de 15 años trabajando como profesores declaran en mayor medida que en sus comunidades educativas existe una buena disposición de trabajo en equipo (78%), en comparación a los profesores noveles con menos de 4 años de experiencia (72%) y a los de experiencia media, que tienen entre 4 y 15 años de experiencia, (69%).





<sup>10</sup> Centro Políticas Públicas UC y Elige Educar, 2017.

**Gráfico 3.** ¿Cuán de acuerdo está con las siguientes situaciones?



Por otra parte, en relación a los resultados de la primera parte de Voces Docentes II<sup>10</sup>, podemos observar que los docentes que declaran sentirse más autoeficaces y con mayor mentalidad creciente, son quienes perciben de manera más positiva la relación con los diferentes actores de su comunidad (apoderados, directivos, pares y estudiantes).

**4# EXISTE UN 34% DE LOS DOCENTES QUE SE SIENTE APOYADO POR LOS APODERADOS EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA DEL ESTUDIANTE, MIENTRAS QUE MÁS DE LA MITAD DECLARA SENTIRSE RESPETADO Y TENER LAZOS POSITIVOS CON ELLOS.**

Sólo un 34% de los docentes encuestados declara que en su colegio los profesores son apoyados por los apoderados en el proceso de enseñanza de los alumnos. Si se analiza según contexto escolar, se observa que los docentes que se desempeñan en establecimientos con **mayor índice de vulnerabilidad escolar (IVE)** tenderían a sentirse menos apoyados por los apoderados en el proceso de enseñanza de los estudiantes.

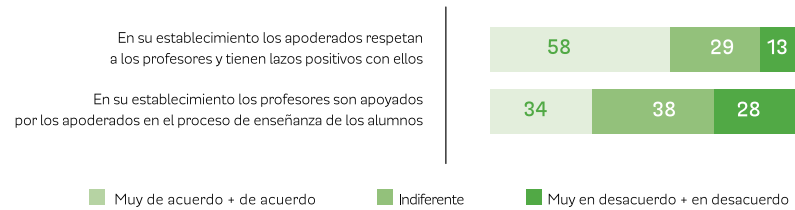
En cuanto a la valoración, el 58% de los profesores siente que los apoderados de su establecimiento los respetan y tienen lazos positivos con ellos.

Según **zona y región**, se evidencia que los docentes de otras regiones del país

declaran percibir mayor respeto de parte de los apoderados (62%) que aquellos de la Región Metropolitana (50%). Así también, aquellos profesores del sector rural (70%) se sienten más respetados por los apoderados en comparación a los de zonas urbanas (56%).

<sup>11</sup> Centro Políticas Públicas UC y Elige Educar, 2017.

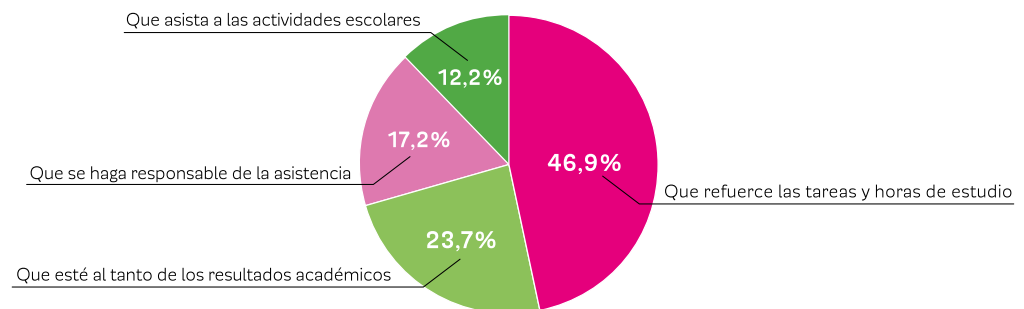
**Gráfico 4.** ¿Cuán de acuerdo está con las siguientes situaciones?



Por otra parte, al relacionar esta dimensión con los resultados de la primera parte de Voces Docentes II<sup>11</sup>, podemos observar que los docentes que declaran sentirse más autoeficaces, perciben de manera más positiva las relaciones con los apoderados en torno al **respeto y apoyo en el proceso de aprendizaje de sus estudiantes**, al igual que aquellos profesores que en mayor medida declaran una mentalidad de crecimiento.

**5# LOS DOCENTES CONSIDERAN QUE EL MAYOR IMPACTO GENERADO POR LOS APODERADOS EN EL APRENDIZAJE DE SUS ESTUDIANTES ES CUANDO REFUERZAN LAS TAREAS Y HORAS DE ESTUDIO.**

**Gráfico 5.** ¿Cuál de estas acciones de los apoderados tiene un mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes?



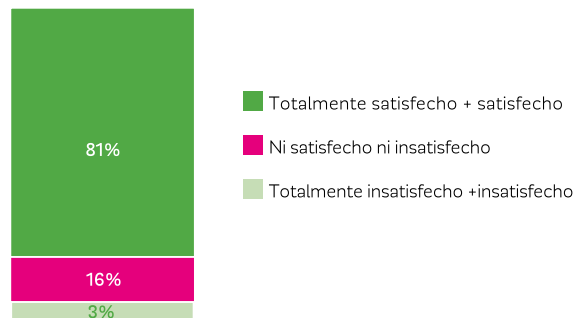
Respecto al gráfico 4, se desprende que casi la mitad de los docentes encuestados considera que las acciones de los apoderados que tienen mayor impacto son el **refuerzo de tareas y horas de estudio**, seguido por los que estén al tanto de los resultados académicos (23,7%).

<sup>12</sup> La recomendabilidad se realizó en base al Net Promoter Score (NPS), el cual varía de -100 a 100. Donde -100 es la menor probabilidad de recomendación y 100 la máxima probabilidad de recomendabilidad. El puntaje NPS superior a 0 se considera "bueno" y un puntaje 50 o más como "excelente".

## 6# OCHO DE CADA DIEZ DOCENTES SE SIENTEN SATISFECHOS CON SU TRABAJO EN GENERAL

En términos generales, el 81% de los profesores se siente, satisfecho o muy satisfecho con su trabajo. En la encuesta se observa que **aquellos docentes que tienen más años de experiencia (más de 15 años) se sienten en mayor proporción satisfechos** o totalmente satisfechos con su trabajo (89%) en comparación a los profesores noveles (79%) y de experiencia media (%).

**Gráfico 6.** ¿Cuán satisfecho está usted de su trabajo en general?



Al cruzar estos datos con los resultados de la primera parte de Voces Docentes II, podemos observar que los docentes que declaran sentirse más autoeficaces con el logro de procesos y aprendizajes tienen mayor satisfacción en su trabajo en general, al igual que aquellos profesores que declaran tener una mayor mentalidad en crecimiento.

## 7# UN TERCIO DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS NO RECOMENDARÍA SU ESCUELA A UN COLEGA O AMIGO PARA TRABAJAR.

Respecto a la **recomendabilidad del establecimiento**<sup>12</sup> en que se desempeña cada docente encuestado, un 38,4 % de los profesores califican como "promotores" de su escuela; es decir, la recomendarían para trabajar. Por su parte, un 31,2% son neutros, ya que no son promotores ni detractores de su trabajo en el colegio y un 30,4% son "detractores". Lo anterior se traduce en un puntaje NPS de 8,3, considerado como "bueno" según la evidencia en este tema, pero no "óptimo".

Según el **tipo de dependencia del establecimiento**, aquellos docentes que trabajan en establecimientos municipales, tienden a recomendar en mayor medida trabajar en su escuela, en contraste con quienes que se desempeñan en establecimientos

particulares subvencionados o de administración delegada quienes recomiendan menos sus establecimientos para trabajar.

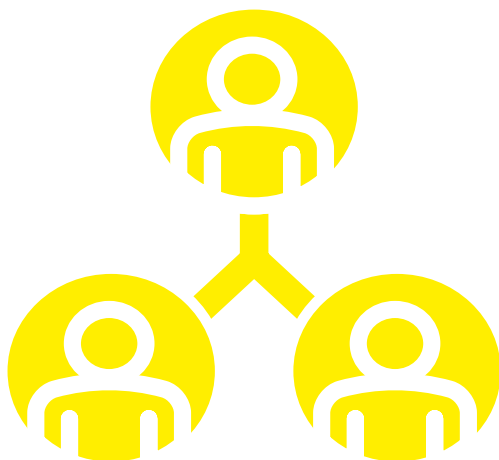
En esta misma línea, al analizar según **zona geográfica**, aquellos profesores que trabajan fuera de la Región Metropolitana, tienden a recomendar en mayor medida trabajar en sus escuelas.

Si observamos a los docentes que declaran sentirse más autoeficaces con el logro de procesos y aprendizajes, es más probable que éstos recomienden trabajar en su establecimiento, al igual que aquellos profesores en que predomina una mentalidad de crecimiento.

---

#### 8/ ENTRE LAS RELACIONES QUE TIENE UN DOCENTE EN SU COMUNIDAD EDUCATIVA, LA RELACIÓN CON LOS APODERADOS ES LA QUE MÁS AFECTA EN SU SATISFACCIÓN LABORAL.

Las relaciones con los actores dentro de la comunidad educativa son cruciales para la satisfacción del docente y la probabilidad de recomendar su establecimiento a un colega o amigo. Gracias a la encuesta se logró identificar que, dentro de las relaciones al interior de la escuela, **la relación con apoderados es la que, en términos generales, más impacta en la satisfacción laboral del docente**. La relación con el equipo directivo es, en cambio, la que más afecta la probabilidad de recomendar o no su establecimiento como lugar de trabajo.



## IV. Principales desafíos y oportunidades:

A partir de los hallazgos presentados por la encuesta Voces Docentes II, sobre las percepciones de los docentes en relación a sus condiciones laborales, cultura y clima en sus establecimientos, se presentan algunos desafíos enfocados en políticas públicas y en las comunidades educativas:

- En primer lugar, ante el resultado que plantea que las horas de trabajo en el hogar de los profesores superan las no lectivas dentro de la jornada laboral del docente, existe el desafío, tanto a nivel de política pública como a nivel de establecimiento educacional, de **resguardar el uso de las nuevas horas no lectivas** para fines pedagógicos en nuestras comunidades. Por lo tanto, además de procurar que se destinen para tareas de planificación, corrección de evaluaciones, entre otras actividades relacionadas con el aprendizaje, se debe evitar la sobrecarga de horario docente con otras actividades escolares.

Además se abre una oportunidad para aprovechar estas horas en espacios de trabajo colaborativo entre docentes, donde puedan planificar, crear y reflexionar en conjunto.

- Segundo, respecto a la **formación continua de los docentes**, se observa que existe un alto interés por parte de los profesores por participar en este tipo de actividades, evidenciado por el gran porcentaje que ha participado en instancias de formación. Esto debería ser considerado como una oportunidad para potenciar más y mejores espacios de formación continua dentro de las comunidades educativas, tales como los Programas de Superación Profesional y los Planes de Formación Local<sup>13</sup> que quedaron establecidos en la ley 20.903, la cual contempla la nueva Política Nacional Docente.

Así también, a pesar de que los docentes tienen una percepción y predisposición positiva de las instancias de formación continua, surge la importancia de indagar qué aspectos efectivamente están generando cambios y mejoras en el aprendizaje de los estudiantes.

- En tercer lugar, en referencia al desafío anterior sobre las instancias de formación, se presenta la oportunidad de **potenciar el trabajo colaborativo en las escuelas**. Esto con el fin de contar con redes de apoyos en el establecimiento y utilizar el capital humano que existe al interior de las comunidades. De esta manera, enfocar las instancias en levantar necesidades desde los docentes, para que sean



más contextualizadas al entorno, les permitan generar vínculos y mejorar el clima escolar con la participación de los diferentes actores educativos: apoderados, alumnos, docentes, equipos directivos, administrativos, entre otros.

- En cuarto lugar, se plantean varios desafíos para la **comunidad educativa y sus directivos**, en términos de fortalecer la cultura escolar y participación de todos sus actores en los procesos de aprendizaje. Por una parte, hay que continuar potenciando la disposición que tienen los profesores de trabajar en equipo, y de esta manera, instalar espacios de trabajo colaborativo, como se mencionó anteriormente.

Por otra, si bien la mayoría de los profesores siente que son apoyados por el equipo directivo, aún hay un 40% de docentes que no lo percibe así. Por lo tanto, surge el desafío de fortalecer los vínculos entre docentes y directivos, ya que es esencial para avanzar hacia la creación de comunidades de aprendizaje. Asimismo, persiste la tarea de continuar potenciando e involucrando la **participación de los apoderados** en los aprendizajes que se desarrollan en el aula. Así, esta oportunidad de trabajo en las escuelas, además de mejorar el proceso de aprendizaje y enseñanza de los estudiantes, potencia las relaciones entre actores de la comunidad educativa y la satisfacción docente.

- Por último, está el desafío de transformar los establecimientos educacionales en espacios donde todos los profesores y miembros del equipo quieran trabajar, lo que se podría traducir en que **recomienden su colegio a sus amigos o colegas**.

Desarrollar culturas escolares donde se refuerce la motivación, donde existan altos vínculos entre sus actores, donde existan altas expectativas de los estudiantes y profesores, se retroalimente el trabajo, entre otros, permitirá no sólo fortalecer la satisfacción individual de los profesores, sino favorecer un ambiente más propicio para el desarrollo de comunidades de aprendizaje.

Tras la promulgación de la ley de Carrera Docente se hace necesario políticas educacionales que sitúen el foco al interior de la sala de clases, específicamente a cómo se están realizando las prácticas pedagógicas. En este sentido, esta encuesta desde la voz de los docentes, nos demuestra que hay espacios y oportunidades, para continuar potenciando la interacción entre el docente y sus estudiantes. Ese debe ser nuestro cambio de foco que tenga como fin último que toda la comunidad busque: **el logro de aprendizajes en todos los estudiantes**.

## V. Referencias bibliográficas

- Cabezas, V., Gómez, C., Inostroza, D., Loyola, & V. Medeiros, M.P. (2016) Organización del Tiempo Docente y su Relación con la Satisfacción Laboral: evidencia para el caso chileno.
- Centro Políticas Públicas UC y Elige Educar (2016). Uso del tiempo no lectivo: Desafíos para políticas públicas y comunidades educativas. Disponible en: [http://www.eligeeducar.cl/wp-content/uploads/2016/06/seminario\\_SHNL\\_VF\\_24062016.pdf](http://www.eligeeducar.cl/wp-content/uploads/2016/06/seminario_SHNL_VF_24062016.pdf)
- Centro de Políticas Públicas UC y Elige Educar (2016). Encuesta Voces Docentes II (2016) parte I: Todos pueden aprender y yo puedo enseñar a todos. Disponible en: [http://www.eligeeducar.cl/wp-content/uploads/2017/04/voces\\_docentes-II-creencias-y-expectativas-docentes-.pdf](http://www.eligeeducar.cl/wp-content/uploads/2017/04/voces_docentes-II-creencias-y-expectativas-docentes-.pdf)
- CPEIP (2017). Planes de Superación Profesional. Disponible en: <http://www.cpeip.cl/planes-de-superacion-profesional/>
- EduGlobal (2016). Resultados Tercer Censo Docente- Formación Continua.
- Education Endowment Foundation. Disponible en: <https://educationendowmentfoundation.org.uk/>
- Elige Educar (2016). ¿Qué cambios tendremos respecto a las horas no lectivas de los profesores? Disponible en: [http://www.eligeeducar.cl/wp-content/uploads/2017/01/EE\\_HNL\\_Instructivo\\_04012017.pdf](http://www.eligeeducar.cl/wp-content/uploads/2017/01/EE_HNL_Instructivo_04012017.pdf)
- Elige Educar (2016). Motivación y Satisfacción Docente: ¿Qué factores laborales inciden? Disponible en: <http://www.eligeeducar.cl/wp-content/uploads/2017/01/aulamaestra8.pdf>
- Mineduc (2016). Las Claves de la Política Nacional Docente. Disponible en: [www.politicanacionaldocente.cl](http://www.politicanacionaldocente.cl)
- Reichheld, F. (2003) The One Number You Need to Grow. Harvard Business Review. Disponible en: <https://hbr.org/2003/12/the-one-number-you-need-to-grow>







**Centro UC**  
Políticas Públicas

