

BÚSQUEDA Y ELECCIÓN DEL PRIMER EMPLEO: UNA CLAVE PARA COMPRENDER LA DESIGUAL DISTRIBUCIÓN DE PROFESORES EN CHILE¹

Para citar: Cabezas, V., Paredes, R., Bogolasky, F., Rivero, R. & Zahri, M. (Abril de 2017). Búsqueda y elección del primer empleo: una clave para comprender la desigual distribución de profesores en Chile. CEPPE Policy Brief N°16, CEPPE UC.

Verónica Cabezas (Facultad de Educación UC), Ricardo Paredes (Facultad de Ingeniería UC; DUOC UC), Francisca Bogolasky (School of Public Affairs, University of Texas–Austin), Rosario Rivero (Facultad de Educación UDP) y Magdalena Zahri (UDP)

Resultados:

- Los procesos de búsqueda del primer trabajo entre profesores se realizan principalmente a través de redes de contactos (ya sea de la universidad, la práctica o el colegio de origen).
- Debido al acotado período de contratación de profesores, los recién egresados tienden a aceptar la primera oferta laboral que reciben con poca información, lo cual se relacionaría con la menor satisfacción con su primer empleo.
- Los egresados de instituciones de alta calidad y mejor rendimiento académico son más selectivos en sus postulaciones, reciben más ofertas laborales y tienen mayores probabilidades de trabajar en colegios particulares pagados.
- Haber recibido formación para enseñar en contextos de vulnerabilidad y/o haber realizado la práctica profesional en colegios municipales aumenta las probabilidades de que los egresados postulen a estos establecimientos en su primer trabajo.

Implicancias:

- Los egresados cuentan con poco tiempo, experiencia previa e información sobre los colegios a los que postulan, lo que puede generar frustración y desmotivación futura.
- La entrega de habilidades para enseñar en contextos desventajados y la realización de prácticas en el sector municipal asoman como alternativas eficaces para modificar las segregadas trayectorias laborales de los recién egresados.
- Los programas de inducción y tutoría al interior de los colegios son atractivos para los nuevos postulantes, mientras que las mejoras salariales atraerían principalmente a profesores que ya tienen experiencia laboral.

Metodología:

- Análisis de discurso de 24 entrevistas a profesores de educación básica con menos de 2 años de experiencia laboral y que trabajan en la Región Metropolitana.
- Análisis descriptivo de una muestra representativa de 340 profesores de educación básica con 2 años de experiencia o menos, que obtuvieron su primer trabajo en la Región Metropolitana.
- Modelo de regresión probit utilizando una sub-muestra de 253 profesores que obtuvieron su primer trabajo en colegios municipales o particulares subvencionados.

¹Elaborado en base al artículo original: Cabezas, V., Paredes, R., Bogolasky, F., Rivero, R. & Zahri, M. (2017). First job and the unequal distribution of primary school teachers: Evidence for the case of Chile. *Teaching and Teacher Education*, 64, 66–78. Disponible para descarga libre en <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2017.01.017> (hasta el 15 de abril de 2017).

SEGREGACIÓN DE PROFESORES: UNA FUENTE DE DESIGUALDAD

La investigación y las políticas públicas de educación en Chile han estado fuertemente centradas en los principios rectores de calidad y equidad. A este respecto, en los últimos años se ha ido acrecentado cada vez más la preocupación por las brechas de resultados entre colegios de distinta dependencia y nivel socioeconómico, que han probado ser persistentes en el tiempo y difíciles de abordar. Aunque la Ley de Inclusión eliminará progresivamente la selección y el copago –ambos identificados como factores decisivos de la segregación socioeconómica del sistema– existen aún otros mecanismos que pueden explicar esta diferencia en resultados. De manera especial, los profesores han sido señalados en este debate público de los últimos años como uno de los factores principales para asegurar la calidad del aprendizaje de los niños.

Lo anterior ha llevado a la implementación de una serie de políticas que intervienen en el ingreso a las carreras de Pedagogía, la Formación Inicial Docente y las condiciones laborales de los profesores. Algunos ejemplos son la Beca Vocación de Profesor (2010) –que pretende incentivar la elección de esta carrera a través de una serie de beneficios a los estudiantes que obtuvieron más de 600 puntos en la PSU y que postulan a programas acreditados–, o la aprobación de una nueva ley de Desarrollo Profesional Docente (2016), que contempla elevar los requisitos de ingreso a Pedagogía, un sistema de inducción para profesores principiantes, e importantes mejoras laborales y salariales ligadas a un sistema de evaluación, certificación y clasificación de los profesores en categorías de desempeño. Como se puede ver, las políticas recientes han seguido carriles distintos: mientras que las políticas docentes se han centrado en la formación inicial y condiciones laborales, otras reformas han apuntado a reducir la segregación socioeconómica de los estudiantes en los colegios. Sin embargo, existe otro ámbito de segregación más bien ignorado hasta ahora, y que también contribuye a explicar estas diferencias: la desigual distribución de profesores a través de las escuelas.

Estudios previos sugieren que existe una estratificación en el sistema educativo, donde los profesores con mejor desempeño se encuentran sub-representados en los colegios públicos y de bajo nivel socioeconómico (Cabezas et. al., 2011). Este fenómeno no es exclusivo de Chile y ha sido observado

en otros países (OCDE, 2005). Si bien son varios los factores que inciden, existe un consenso en que la elección del primer empleo es clave para explicar esta distribución (Rivero, 2015; Meckes & Bascopé, 2012; Cabezas et. al., 2011; Ruffinelli & Guerrero, 2009). Este estudio tiene su foco puesto en el complejo proceso de búsqueda y postulación al primer empleo de los recién egresados de pedagogía, y en el cual influyen sus redes de contactos, características de su formación inicial, y consideraciones monetarias y no monetarias del empleo, entre otros factores. Adicionalmente, se describe la influencia que tiene este proceso sobre la satisfacción laboral en los primeros años de carrera, y que es relevante para explicar la desigual distribución de profesores en el sistema.

Para llevar a cabo esta investigación se utilizó una metodología mixta. Primero, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a 24 profesores de educación básica con menos de 2 años de experiencia de la Región Metropolitana. La selección de participantes consideró el tipo de establecimiento en el que trabajaban (municipal, particular subvencionado y particular pagado), y un proxy de su rendimiento académico.² En las entrevistas se recogieron sus experiencias respecto a su formación inicial, la búsqueda del primer trabajo, los mecanismos de selección de los colegios, su primera experiencia laboral y la influencia de ésta sobre futuras búsquedas de trabajo.

Con la información obtenida en la etapa cualitativa, posteriormente se diseñó un cuestionario que, utilizando diversas fuentes de datos³, permitió sistematizar y relacionar características sociodemográficas, académicas y laborales de más de 300 recién egresados con el tipo de establecimiento educacional al que postulan y/o se desempeñan en su primer trabajo.

RESULTADOS PRINCIPALES

La búsqueda del primer trabajo: Un proceso clave en la distribución de profesores

A diferencia de otras profesiones, el período de contratación de los colegios es muy corto, y fuera de él hay muy pocas posibilidades de encontrar un trabajo. Además, los recién egresados de pedagogía suelen contar con muy poca experiencia en aula, siendo la práctica su experiencia laboral más cercana.

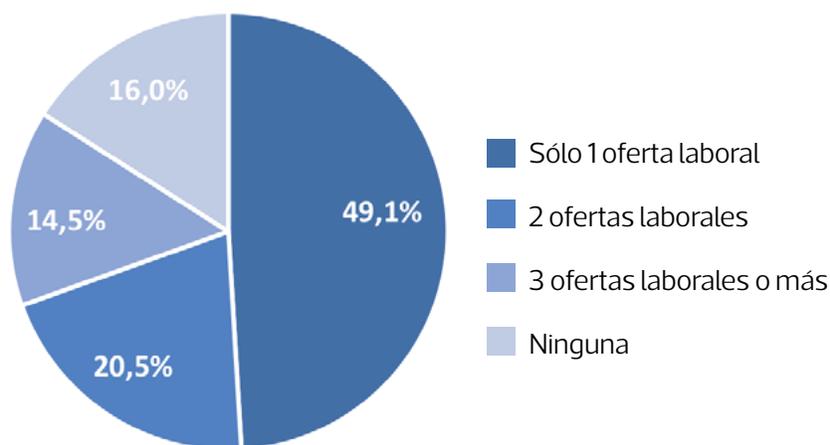
² Categorías "Alto" y "Bajo", según su puntaje de ingreso PSU y/o su resultado en la prueba "Inicia".

³ Se utilizaron las siguientes fuentes: base de datos Idoneidad Docente, registros del MINEDUC (Bono de Reconocimiento Profesional y Base de Datos Nacional de Colegios), y resultados PSU e INICIA.

Por estas razones, la mayoría de los profesores entrevistados declaró que no fueron selectivos en su primera búsqueda de trabajo, y que más bien el objetivo era sólo conseguir un puesto. Los datos cuantitativos corroboran esto: en promedio, los recién egresados de pedagogía postulan a 10 colegios, e

incluso un 30% postula a más de 10. De estas postulaciones, un promedio de sólo 2,5 escuelas los llama a entrevista. Finalmente, aproximadamente la mitad de los postulantes recibió una sola oferta de trabajo, un 20,5% recibió dos, y un 14% recibió tres o más.

Gráfico 1. Número de ofertas laborales recibidas por los recién egresados de Pedagogía Básica



N total: 340 egresados de Pedagogía Básica de la Región Metropolitana
Fuente: Elaboración propia en base a Cabezas et. al. (2017)

Como bien muestran los datos anteriores, en general la razón de ofertas de trabajo por número de postulaciones es baja. Sin embargo, existen diferencias por dependencia educativa: si bien los docentes que se desempeñan en el sector municipal y particular subvencionado recibieron, en promedio, 1 oferta de trabajo por cada 7 postulaciones, los profesores que trabajan en colegios particulares pagados postularon a un menor número de colegios pero recibieron más ofertas de trabajo (1 oferta cada 3 postulaciones).

Ahora bien, respecto al proceso mismo de búsqueda de empleo, la mayoría de los profesores (65%) declaró haber utilizado sus redes de contactos (como las de la Universidad, compañeros, profesores y de sus lugares de práctica), cadenas de mails, o haber asistido a ferias laborales. Por su parte, la mayoría de los colegios pide como requisitos mínimos de postulación el currículum (94%), certificado de título (83%) y antecedentes penales (74%).

En general, los profesores comentaron que los procesos de selección en los colegios tienen etapas similares, en las que tienen poca interacción con miembros del colegio. La instancia más importante en este proceso es la entrevista laboral, que generalmente realiza el director del colegio (84%) o el jefe

de UTP, pero donde no hay contacto con otros profesores, padres o estudiantes. Por otro lado, la falta de selectividad de los postulantes hace que tampoco se informen en profundidad sobre las características del colegio al que postulan, como su proyecto educativo, clima laboral, tipo de estudiantes o número de horas no-lectivas.

Resulta muy llamativo que el salario no forma parte de las prioridades de los recién egresados al postular a su primer trabajo como profesor. Antes que eso, les interesa que el puesto ofrecido no sea un reemplazo, la cantidad de horas pedagógicas, la edad de los niños a los que harán clase, y consideraciones como el nivel de autonomía que tendrán o la distancia con sus hogares. Sin embargo, al postular a un segundo puesto de trabajo las prioridades de los profesores ya han cambiado: el sueldo pasa a ser la preocupación principal, seguido de la calidad profesional de sus pares, el liderazgo administrativo y el proyecto educativo del colegio. Como explican los profesores en las entrevistas, esto se asocia al cambio en sus ciclos de vida, donde muchos ya forman una familia y necesitan mayores ingresos. Así mismo, se ve que los docentes logran formarse un mejor juicio profesional sobre dónde trabajar principalmente a través de la experiencia.

Tabla 1. Prioridades de los recién egresados de Pedagogía Básica al elegir su primer y segundo empleo

Prioridad	Primer Empleo	Segundo Empleo
1°	Que no sea un reemplazo	Conveniencia del salario
2°	Ciclo en que se enseñará	Calidad de los profesores
3°	Jornada laboral (n° horas)	Liderazgo administrativo
4°	Autonomía en el aula	Proyecto educacional de la escuela
5°	Cercanía de la escuela con el hogar	Que la jornada laboral sea adecuada

N total: 340 egresados de Pedagogía Básica de la Región Metropolitana
Fuente: Elaboración propia en base a Cabezas et. al. (2017)

Por último, la mayoría de los profesores (63%) declaró estar interesado en seguir trabajando en colegios del mismo tipo al que se encuentran actualmente. Es decir, son sólo unos pocos los que considerarían trabajar en una dependencia distinta a la que se desempeñan en su primer empleo, relevando la importancia crucial de esta elección temprana.

Dime dónde estudiaste y te diré dónde enseñarás: Probabilidad de trabajar en colegios públicos y/o vulnerables

Para estimar la probabilidad de que un egresado de pedagogía trabaje en un colegio municipal en su primer empleo, se utilizó un modelo probit que tiene como variables predictoras sus características sociodemográficas, de formación inicial, proceso de búsqueda, y factores monetarios y no monetarios.

En primer lugar, se observa una asociación positiva significativa entre el tipo de colegio donde el profesor estudió y el colegio en el que trabaja en su primer empleo: un profesor que egresó de un colegio particular-ya sea subvencionado o pagado- tiene mayores probabilidades de trabajar en un colegio del mismo tipo. Sin embargo, una asociación similar se da entre el lugar donde se realizó la práctica y el tipo de colegio al que se entra a trabajar en el primer empleo: los profesores que la hicieron en un colegio público tienen mayores posibilidades de postular y trabajar en ellos. De este modo, si bien el colegio de origen es un gran determinante del lugar donde se trabajará, la práctica profesional de los profesores tiene la capacidad de torcer esta trayectoria e interesarlos por colegios de otro tipo.

Respecto a la formación inicial, los profesores que recibieron algún tipo de formación específica para trabajar en colegios vulnerables –es decir, formación para trabajar con cursos de

muchos estudiantes, pocos recursos materiales y económicos, o estudiantes con dificultades académicas- tienen menores probabilidades de trabajar en un colegio particular subvencionado en comparación con uno municipal. Esto puede reflejar intereses personales de los profesores, pero también distintos niveles de auto-confianza de los docentes dependiendo de su preparación para trabajar en esos contextos.

¿Qué factores inciden en la insatisfacción laboral temprana?

Por último, existen 3 factores que se relacionan directamente con la insatisfacción laboral en el primer empleo. Esto es de vital importancia, puesto que la evidencia disponible señala que, a largo plazo, ésta puede gatillar el cambio a otro colegio o incluso el abandono de la profesión (Liu, 2005).

El primero de los factores que se relaciona con la insatisfacción laboral es ser hombre, lo que probablemente se encuentra ligado a expectativas de sueldo más altas. Luego, un segundo factor consiste en haber aceptado la primera oferta laboral recibida; lo que, como se ha visto, es el caso de la mayoría. En efecto, la literatura sugiere que una búsqueda más cuidadosa del primer trabajo aumenta la probabilidad de satisfacción: si el empleo no se ajusta bien a la formación recibida o a los intereses y preferencias del profesor, esto puede afectar negativamente la auto-percepción sobre sus habilidades profesionales o su sensación de éxito. Por último, la falta de beneficios no monetarios asociados al contrato, como tener el almuerzo incluido o seguro de salud, también se asocia con insatisfacción. Esto se debe probablemente a que los salarios tienden a ser relativamente homogéneos en el sistema, y los beneficios no monetarios sólo se vuelven evidentes después de un tiempo trabajando.

DESAFÍOS DE LA “OTRA SEGREGACIÓN”: IMPLICANCIAS PARA LA PREPARACIÓN Y ATRACCIÓN DE DOCENTES A ESCUELAS VULNERABLES

- Aproximadamente 2/3 de los profesores no están dispuestos a cambiar de tipo o nivel socioeconómico del colegio en el cual enseñan dentro de los 2 años posteriores al egreso. Así, la estratificación en la distribución de profesores chilenos es un fenómeno temprano y persistente, donde los profesores con mejor formación inicial, rendimiento académico y nivel socioeconómico se encuentran trabajando principalmente en escuelas de mayores ingresos.

- El momento clave en el mercado laboral de los profesores chilenos no es la elección del primer empleo, sino el proceso de búsqueda que realizan los recién egresados, y que se caracteriza por su brevedad y escasez de información. Así, es necesario repensar el modelo de reclutamiento y selección de profesores, mejorando los flujos de información para asegurar una mayor afinidad entre la escuela y sus profesores, que a la larga puede traducirse en mayor satisfacción laboral y estabilidad del cuerpo docente. En ese sentido, la entrevista laboral no debiese ser sólo una interrogación colegio-profesor, sino también una instancia informativa para el postulante.

- Los datos sugieren que los mecanismos más efectivos para atraer a profesores jóvenes y experimentados no son los mismos. Mientras que los primeros valoran las instancias de tutoría y los beneficios extra-monetarios, para los segundos

el sueldo y clima laboral son más relevantes. Estas diferencias debiesen ser tomadas en cuenta al diseñar mecanismos de incentivo para atraer profesores de excelencia a las escuelas públicas y vulnerables.

- Por último, la investigación identificó dos factores principales que aumentan la probabilidad de los recién egresados de trabajar en establecimientos públicos: (i) la realización de prácticas profesionales en estos colegios y (ii) haber tenido formación especialmente dirigida a trabajar en colegios de contextos desventajados. Dada la segregación geográfica de la Región Metropolitana, el criterio de las universidades de asignar colegios de práctica por cercanía con el hogar del estudiante lesiona la posibilidad de familiarizarse con entornos distintos al del colegio de origen, contribuyendo a la distribución estratificada de profesores. Esto, junto a la necesidad de adaptar las mallas curriculares para entregar formación específica para trabajar en contextos vulnerables, se constituye como un área prioritaria para ser abordada por las políticas públicas.

Nota:

Este Policy Brief fue elaborado en base al siguiente artículo original:

► **Cabezas, V., Paredes, R., Bogolasky, F., Rivero, R. & Zahri, M. (2017).** First job and the unequal distribution of primary school teachers: Evidence for the case of Chile. *Teaching and Teacher Education*, 64, 66-78. Recuperado desde: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2017.01.017>.

Para mayores detalles sobre antecedentes, metodología y resultados de la investigación, puede consultar directamente en la fuente.

REFERENCIAS:

► **Cabezas, V., Gallego, F., Santelices, V., & Zarhi, M. (2011).** Factores correlacionados con las trayectorias laborales de docentes en Chile, con especial énfasis en sus atributos académicos. En: *Evidencias para Políticas Públicas en Educación: Selección de Investigaciones Quinto Concurso FONIDE* (pp. 253e299). ISBN: 978-956-292-352-1, Santiago, Chile.

► **Liu, E. (2005).** Hiring, job satisfaction, and the fit between new teachers and their schools. Cambridge, MA: Project of the Next Generation of Teachers, Harvard University Graduate School of Education.

► **Meckes, L. & Bascopé, M. (2012).** Uneven distribution of novice teachers in the Chilean primary school system. *Education Policy Analysis Archives*,

20(30), 1-24. Recuperado desde: <http://epaa.asu.edu/ojs/article/view/1017>

► **OECD. (2005).** Attracting, developing and retaining effective teachers (Final Report Teachers Matter). Paris, France: OECD Publishing.

► **Rivero, R. (2015).** The link of teacher career paths on the distribution of high qualified teachers: A Chilean case study. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 23(73), 1-35.

► **Rufinelli, A., & Guerrero, A. (2009).** Círculo de segmentación del sistema educativo chileno: Destino laboral de los egresados de pedagogía en educación básica. *Revista Calidad en la Educación*, 31, 20-44.

Acerca de CEPPE-UC

CEPPE UC tiene como misión prioritaria realizar investigación sobre políticas y prácticas en educación, para contribuir al desarrollo del sistema educativo chileno. El Centro busca mejorar la base de evidencia con que la sociedad y las instituciones educativas cuentan para comprender y responder a las demandas educacionales del país.

En particular, CEPPE UC impulsa una amplia agenda de proyectos de investigación, tanto avanzada como aplicada, que abordan problemas estratégicos de la educación chilena desde una perspectiva multidisciplinaria.

Campus San Joaquín Universidad Católica 3º
Piso Edificio Decanato de Educación Avda.
Vicuña Mackenna 4860, Macul, Santiago, Chile

Teléfono: (562) 235 413 30

www.ceppeuc.cl

Email: ceppe@uc.cl

 www.facebook.com/ceppeuc

 [@ceppe_uc](https://twitter.com/ceppe_uc)

Acerca de la Serie Policy Briefs

Esta serie busca contribuir a la difusión del conocimiento y la promoción del debate educacional entre los actores relevantes. Sus números contienen los principales hallazgos de investigaciones avanzadas y aplicadas realizadas en el Centro desde el año 2010.

Para contribuir al debate educacional en marcha, la serie ofrece al público –tanto masivo como especializado– evidencia acotada y de fácil consulta, en un formato breve y accesible.

Otras publicaciones

La producción académica del Centro es variada y se encuentra disponible en distintos formatos, que se pueden encontrar en el sitio web institucional www.ceppeuc.cl. Entre ellos destacan:

- **Colección Estudios en Educación – Libros CEPPE UC – Ediciones UC**

La Colección se ha propuesto como objetivo la comunicación de nuevas ideas, hallazgos y evidencias en un lenguaje accesible, para contribuir desde la academia a la discusión y propuestas de políticas públicas en educación.

- **Artículos académicos**

CEPPE UC genera investigación educacional de excelencia, publicando en revistas académicas de alto impacto tanto nacionales como internacionales en una gama amplia de áreas y disciplinas de la investigación educacional.

