

# Rotación de profesores en Chile: quiénes son y cuál es el contexto de quienes dejan su primer trabajo



■ Autores: Diego Carrasco, María Inés Godoy y Mauricio Rivera.

Este número de MIDEvidencias presenta un estudio que busca caracterizar a los profesores que dejan su primer trabajo. La rotación laboral de profesores es un tema de gran importancia para nuestro sistema escolar, pues tiene consecuencias tanto para el funcionamiento de los establecimientos educacionales, como para el aprendizaje de los estudiantes. Los resultados de este estudio se basan en la Encuesta de Idoneidad Docente, con la cual fue posible hacer un seguimiento a los profesores nóveles entre los años 2007 y 2013. En general, encontramos que 3 de cada 10 profesores no siguen trabajando en el mismo establecimiento educacional después del primer año. Los profesores de Enseñanza Media y aquellos que trabajan en establecimientos con la mayor proporción de estudiantes vulnerables (81-100% IVE) presentan un mayor riesgo de dejar su primer trabajo en comparación a los docentes de Enseñanza Básica, y los que trabajan en establecimientos menos vulnerables (0-50% IVE).

La rotación laboral de profesores refiere a la proporción en que los profesores dejan de trabajar en un establecimiento escolar, luego de un período de tiempo. Esta rotación, varía entre escuelas y tiene directas consecuencias en el funcionamiento de los establecimientos educacionales. En primer lugar, tiene un efecto disruptivo en la comunidad escolar (Ronfeldt, Loeb, & Wyc-koff, 2012), perjudicando el aprendizaje de los estudiantes en dos sentidos: puede afectar la implementación del currículum, por las dificultades que conlleva la transición entre el profesor que abandona y quien lo reemplaza. Adicionalmente, puede perjudicar los recursos sociales de una comunidad escolar, como la cooperación y confianza entre los docentes de un mismo establecimiento, lo que puede alterar indirectamente el desempeño y el funcionamiento escolar (Ronfeldt et al., 2012). Otra consecuencia de la rotación laboral de los profesores es su costo para los establecimientos (Allen, 2013).

## Rotación de profesores y nivel socioeconómico

Existe diversa evidencia que apunta a que la rotación de profesores es más alta en establecimientos que sirven a estudiantes con mayores desventajas socioeconómicas (Borman & Dowling, 2008). Es precisamente en este mismo grupo de establecimientos donde se produce una brecha de oportunidades de aprendizaje para sus estudiantes (Akiba, LeTendre, & Scribner, 2007). Profesores con mejores antecedentes académicos tienden a localizarse en escuelas que atienden a los estudiantes con mayores niveles socioeconómicos (Meckes & Bascopé, 2012; Rivero, 2015). Esto, finalmente, puede influir negativamente sobre los estudiantes de menores recursos.



## ¿Qué factores explican la rotación de profesores?

Estudiar los factores que se asocian a la duración de los profesores en sus lugares de trabajos, contribuye a la discusión y desarrollo de políticas públicas que puedan aminorar la brecha de oportunidad. En esta sección se indican factores individuales y contextuales que, en estudios previos, aparecen como predictores de la rotación de profesores y/o abandono de la profesión:

**a) Edad y experiencia:** Estudios previos indican que, en general, trabajadores más jóvenes tienden a dejar sus trabajos en mayor medida que sus pares de mayor edad (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000).

**b) Sexo:** Estimaciones indican que las mujeres tienen un riesgo 1,3 veces mayor que los hombres (Borman & Dowling, 2008) retirarse de la profesión. Esto aumenta a 7,7 veces en caso de tener hijos en el mismo año.

**c) Calificaciones, desempeño y rol del profesor:** La certificación educativa del profesor se considera una inversión específica en habilidades de enseñanza, por lo que se espera una asociación negativa entre una mayor certificación y la rotación de profesores (Dworkin, 1987). Sin embargo, en Chile, los profesores con magíster son más propensos a la rotación laboral, en contraste con sus pares (Cabezas, Gallego, Santelices, & Zarhi, 2011).

**d) Salario y situación contractual:** Existe consenso en que los salarios e incentivos económicos están relacionados con la rotación laboral. Los salarios más altos están significativamente relacionados con períodos de enseñanza más largos (Stinebrickner, 2002). Similarmente, los tipos de contrato presentan una relación en la misma dirección: profesores bajo contratos indefinidos tienen menor riesgo de dejar la profesión (Borman & Dowling, 2008).

En Chile los salarios de los docentes han sido relativamente bajos en comparación con otras profesiones y han mostrado escasa variación con los años de ejercicio. Ambos aspectos desincentivan la permanencia en la profesión, a lo que se suma el hecho de que un porcentaje relevante de profesores tiene un contrato por menos que una jornada completa. El promedio de contrato de un profesor es de 32 horas semanales (Valenzuela, 2013) y las estadísticas oficiales de 2011 muestran que solo el 27% de los profesores tenía contratos de al menos 44 horas semanales (MINEDUC, 2011).

### Características del estudio

El presente estudio emplea registros de profesores para conocer dónde se encontraban trabajando en los inicios de su carrera. Estos registros nos permiten abordar ciertas preguntas: ¿cuándo es más probable que los profesores roten de su primer trabajo?, ¿quiénes son los profesores más propensos a la rotación de su primer empleo?, ¿qué características tienen los establecimientos educacionales donde los profesores rotan con más frecuencia?

Los datos usados corresponden a la Encuesta de Idoneidad Docente, MINEDUC<sup>1</sup>, entre los años 2007 y 2013. De todos los registros se seleccionó solo a profesores nuevos con rol docente (con un 1 año o menos de experiencia), de manera tal que su primer contrato comenzara en el año 2007, en establecimientos educacionales municipales, particular subvencionados y/o particular pagados, excluyendo a aquellos de Educación Técnica y de adultos<sup>2</sup>. Para el caso de profesores que contaran con más de un contrato, se conservó el contrato que presentara más horas. Para mayor detalle de la muestra ver Tabla 1.

▼ **Tabla 1: Muestra detallada por factores relacionados a rotación de profesores.**

Tipo	Covariable	Descripción	Categorías	Porcentaje	
Variables de la escuela	Estatus socioeconómico	Clasificación por índice de vulnerabilidad	IVE 0% - 50%	14,3%	
			IVE 51% - 70%	23,1%	
			IVE 71% - 80%	15,0%	
			IVE 81% - 100%	23,4%	
	Dependencia administrativa	Ruralidad	Municipal	22,4%	
			P. Subvencionado	65,7%	
			P. Pagado	11,9%	
	Tamaño del aula	N° de estudiantes por aula	Rural	9,9%	
			Urbano	90,1%	
			Menos de 25 estudiantes	35,5%	
Factores del curso de vida	Edad	Edad de inicio de actividades docentes	25 a 33 estudiantes	28,4%	
			33 o más estudiantes	36,2%	
			Menos de 30 años	73,8%	
	Sexo	Sexo	30-40 años	17,5%	
			Más de 40 años	8,7%	
			Hombre	24,2%	
	Condiciones de trabajo	Horas por contrato	Número de horas semanales según contrato	Mujer	75,8%
				Menos de 29 horas	43,8%
				30-35 horas	28,2%
		Tipo de contrato	Tipo de contrato	36 horas o más	28,0%
Contrato indefinido				28,4%	
Rol del profesor		Rol del profesor	Nivel de enseñanza en que realiza docencia	Otro tipo	71,6%
				Preescolar	13,9%
	Enseñanza Básica			55,4%	
	Enseñanza Media			22,2%	
			Necesidades especiales	8,5%	

1. Esta encuesta censal registra la identidad de todos los profesores inscritos en la nómina escolar (Valenzuela & Sevilla, 2013).

2. Se rastreó a todos los profesores que comenzaron un contrato en 2007, durante un período de siete años, con el fin de crear un diseño prospectivo de tiempo para el evento en que los profesores dejan su primer trabajo.

## ¿Cuántos profesores rotan después del primer año? ¿Varía la rotación según la vulnerabilidad de las escuelas?

Para comprender el fenómeno de la rotación de profesores, nos enfocamos en la duración del primer contrato. En términos generales, 3 de cada 10 profesores ya no trabaja en el mismo establecimiento luego del primer año (34,5% rotan). Si sumamos la proporción de profesores que rota al año subsiguiente, como se muestra en la Figura 1, uno de cada dos profesores ya ha dejado su primer trabajo para el tercer año (50,5% rotan).

Por otra parte, comparamos el porcentaje de profesores que ha rotado al primer año según el Índice de Vulnerabilidad (IVE<sup>3</sup>) de sus establecimientos educacionales municipales y particulares subvencionados. Establecimientos con mayor proporción de estudiantes vulnerables, son establecimientos de menor nivel socioeconómico. La rotación de profesores es mayor en establecimientos con alta proporción de estudiantes vulnerables (más del 80% de sus estudiantes<sup>4</sup>), donde el 37,4% de los profesores deja su primer trabajo al año, mientras que al tercero ya ha rotado más de la mitad de los profesores (54,9%) (Ver Figura 2, derecha). Porcentajes menores se presentan en el resto de los establecimientos: 33,6% de sus profesores rota el primer año, mientras que al tercero el 49,1% de ellos rotaron.

La Figura 2 muestra que los profesores que se desempeñan en escuelas con alta proporción de niños vulnerables presentan una más alta rotación que aquellos que trabajan en establecimientos con menor proporción de estudiantes vulnerables.

Figura 1: Proporciones acumuladas de rotación docente (Cohorte 2007, N=7.458).

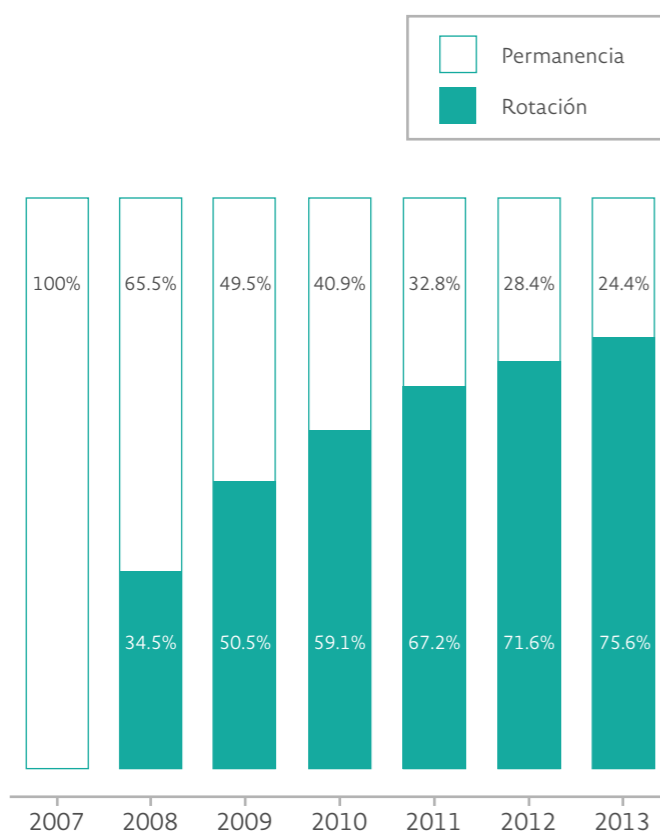
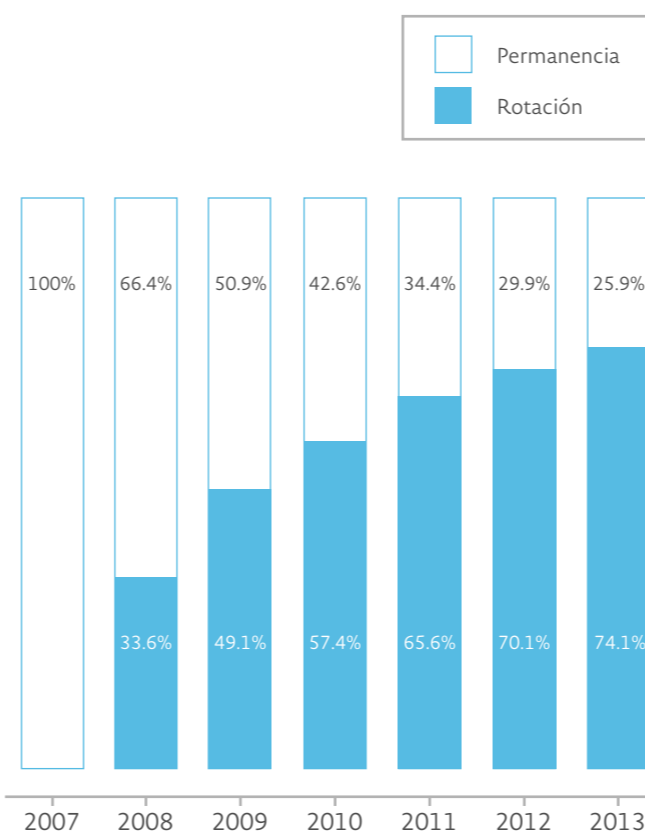
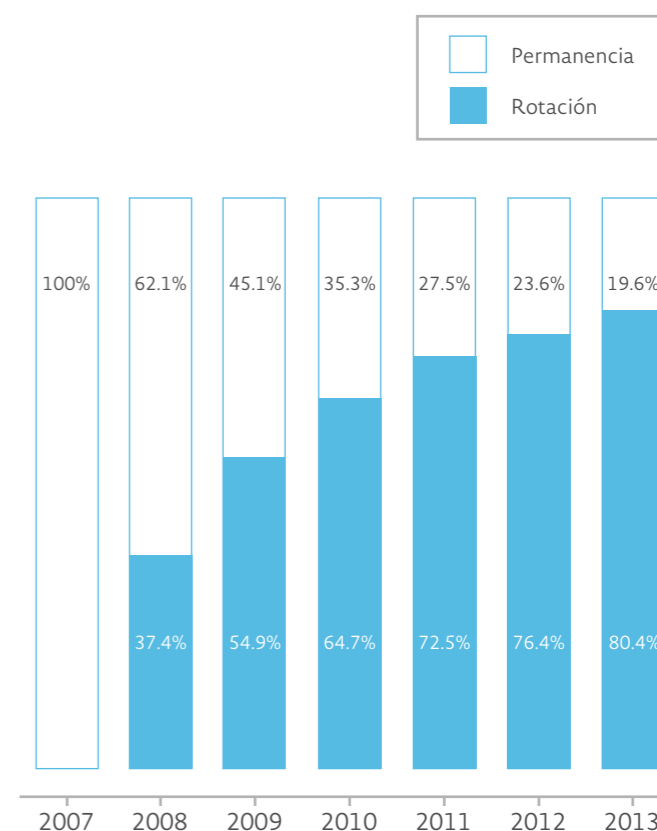


Figura 2: Proporciones acumuladas de rotación según Índice de Vulnerabilidad (IVE Bajo, N=5.711, IVE Alto, N=1.747).

Proporciones acumuladas de rotación IVE 0-80% (Cohorte 2007, N=5,711).



Proporciones acumuladas de rotación IVE 80-100% (Cohorte 2007, N=1,747).



Nota: resultados derivados de la estimación de las tablas de vida para los profesores que se encuentran en los establecimientos más vulnerables (IVE 80-100%), y el resto de los establecimientos (IVE 0-80%).

3. Por diseño este índice (IVE) sólo se proporciona a establecimientos educacionales públicos y subvencionados, no a privados, pues es utilizado para determinar distintos beneficios proporcionados por el Estado a los establecimientos.

4. El Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) es un indicador continuo disponible por escuelas. Un análisis previo entre este índice y la rotación de profesores, reveló que la mayor diferencia se observaba en escuelas donde más del 80% de sus estudiantes son vulnerables. Por ello la Figura 2 compara establecimientos con más o menos de 80% de vulnerabilidad.





## Características de la rotación de profesores<sup>5</sup>

A continuación, presentamos los resultados del análisis de la relación conjunta de los distintos factores individuales y contextuales asociados a la rotación. En términos de nivel socioeconómico de las escuelas, los profesores cuyo primer contrato es en un establecimiento educacional con una composición de estudiantes de alta vulnerabilidad (IVE 80-100%), en “promedio”<sup>6</sup> dejan su primer empleo alrededor de los 2,2 años, lo cual es significativamente antes que el resto de sus pares que comienzan trabajando en establecimientos con menor vulnerabilidad (aproximadamente a los 3 años).

Cuando se comparan los profesores según la dependencia administrativa, es decir, profesores que trabajan en escuelas municipales o particulares subvencionadas, son los profesores de estos últimos establecimientos los que rotan más rápido: a los 2,7 años, el 50% ya ha dejado su primer empleo, en contraste con los profesores municipales, quienes tienen una duración media de 3,1 años.

No se observan diferencias significativas entre escuelas rurales y urbanas. Sin embargo, el número de estudiantes en aula es un factor relacionado a la rotación laboral de los profesores. Se observa que en establecimientos con menos de 25 estudiantes por sala de clases, sus profesores rotan más rápido: uno de cada dos profesores deja su empleo a los 2,6 años. Por el contrario, en establecimientos con aulas de más de 33 estudiantes, sus profesores permanecen en él por mayor tiempo (en este caso a los 3,7 años dejan su primer empleo). Aunque pueda parecer contraintuitivo que la menor rotación ocurra en las aulas más grandes, creemos que esto puede explicarse por las características de los establecimientos que cuentan con mayor cantidad de estudiantes por sala, los que por distintas razones pueden resultar más atractivos y más demandados.

Se observan diferencias importantes según el nivel de enseñanza en que los profesores trabajan. Profesores que se desempeñan en Enseñanza Media, presentan una duración media de 1,9 años, en contraste al resto de sus pares (Ed. Inicial= 3,4 años, Ed. Básica= 3,1 años, Ed. Especial= 2,5 años).

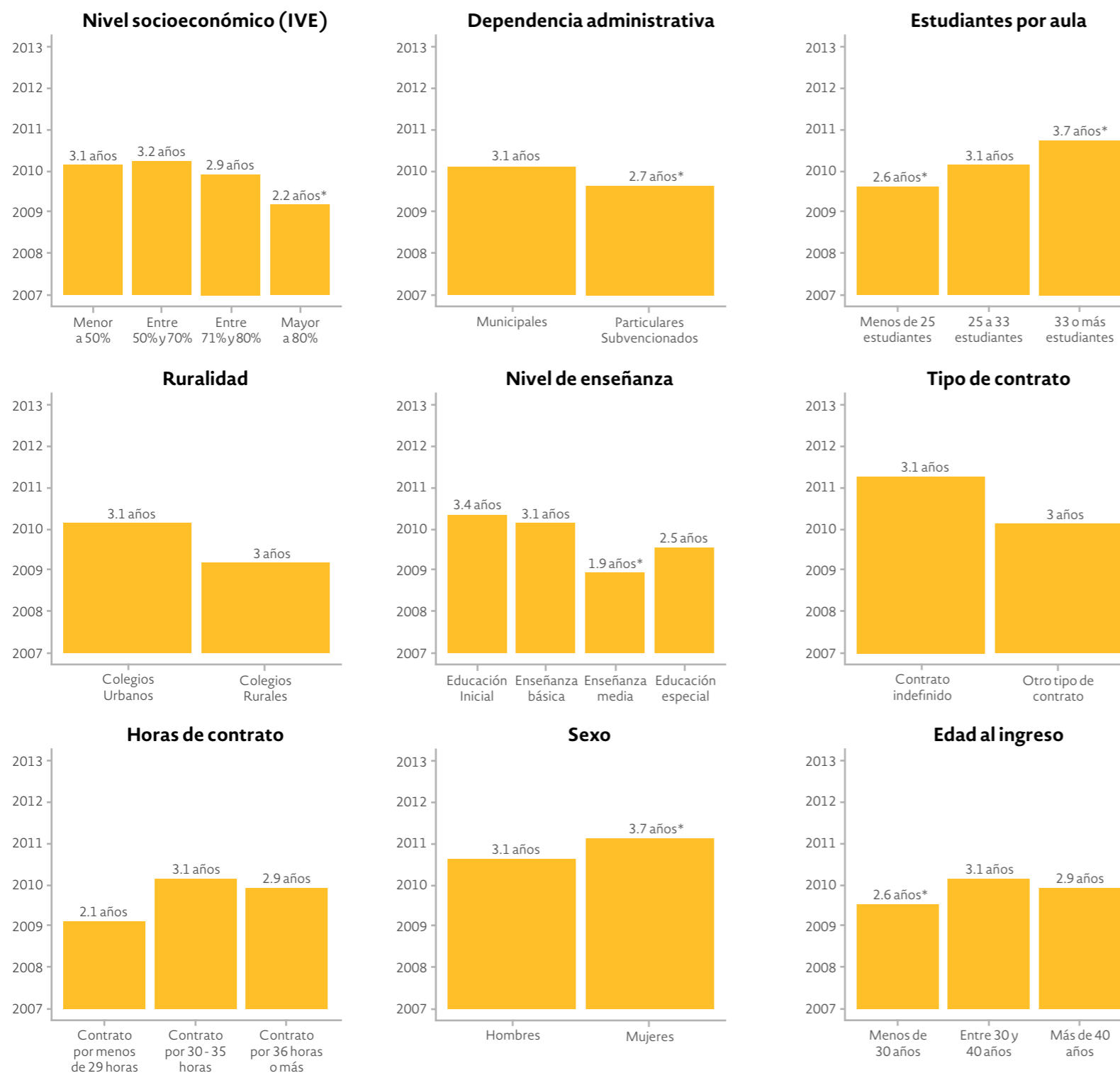
Por otra parte, las condiciones laborales de los profesores son relevantes para la rotación de estos. Profesores con contrato indefinido presentan promedios de permanencia de 4,3 años, en contraste a sus pares bajo otro tipo de contratos (3,1 años). Complementariamente, se observa una diferencia relevante entre las horas contratadas. Profesores con pocas horas contratadas (no más de 29 horas), presentan vidas medias de 2,1 años en su primer contrato, mientras que el resto de sus pares presentan duraciones de 2,9 a 3,1 años (ver Figura 3).

La edad y sexo del docente también son factores relacionados a la rotación: profesores que ingresan a la profesión con menos de 30 años, presentan una duración esperada de 2,6 años. En contraste, el resto de sus pares rota a los 3,1 años. Por otra parte, las profesoras mujeres permanecen significativamente más tiempo en su primer empleo, con vidas medias de 3,7 años, en contraste con 3,1 años en los hombres.

5. En esta sección se presentan los resultados de cada uno de los factores y cómo influyen en conjunto sobre la rotación de profesores. La descripción de resultados en su conjunto, considera la influencia de todos los factores analizados.

6. Empleamos el punto 50% de la distribución de permanencia/salida, o también llamada vida media, para expresar en tiempo cuánto se demoran los profesores en dejar su primer trabajo.

Figura 3: vidas medias esperadas para cada factor.



**Cuadro 1: ¿Qué es un análisis de sobrevivencia y qué resultados arroja?**

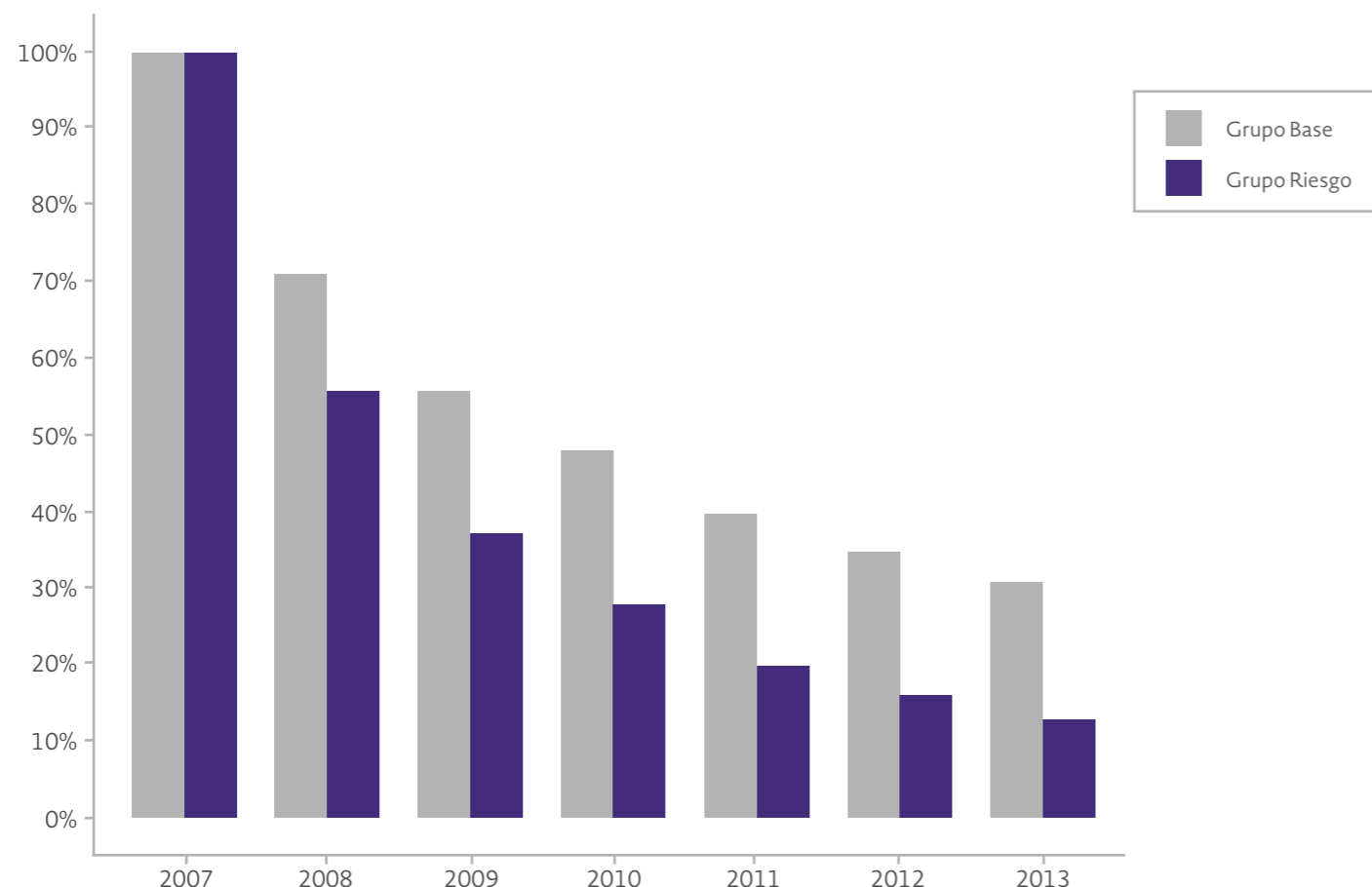
Un análisis de sobrevivencia nos permite expresar los resultados en términos del tiempo esperado a la rotación de profesores. Tradicionalmente, se emplea la “vida media” como una medida de tendencia central. Este punto corresponde al momento en que el 50% de los casos ya ha presentado el evento bajo estudio (abandona el establecimiento en el que trabajaba). Este punto, nos permite expresar las diferencias entre dos o más grupos en términos de tiempo esperado para la ocurrencia del evento.

Una propiedad de estos factores de riesgo es que son aditivos<sup>7</sup>. De esta manera podemos encontrar el perfil de profesor que deja su primer empleo en el plazo más corto de tiempo (**ver Figura 4, Grupo Riesgo**) en contraste al resto de sus pares. Este perfil corresponde a: profesores hombres, jóvenes (de menos 30 años), sin contrato indefinido y contratados por menos de 29 horas, en establecimientos educacionales subvencionados, con menos de 25 estudiantes por aula, en establecimientos de alta proporción de estudiantes vulnerables (IVE 80-100%), y que realiza sus clases en Educación Media. A 3 años plazo, el 50% del resto de los profesores persiste en su primer contrato; mientras que los profesores del perfil de riesgo, menos del 30% persiste en su primer contrato en el mismo período.

Nota: resultados derivados de la estimación de las tablas de vida del modelo ajustado. En la figura cada barra de las categorías de los factores estudiados alude al tiempo en el cual 50% de los docentes deja su primer trabajo. Todos los resultados se han obtenido considerando simultáneamente el efecto de todos los otros factores (como control). En las barras, se marca con \* aquellas categorías que se diferencian estadísticamente de las restantes.

7. Esto quiere decir que las relaciones del modelo estimado se pueden sumar entre sí. De tal modo de obtener los valores esperados para un profesor con determinadas características y en determinados contextos, según los factores incluidos en el modelo de estimación.

Figura 4: Tasa esperada de sobrevivencia para un perfil riesgoso en contraste a la población.



### Rotación de profesores: cuándo, entre quiénes y dónde hay más rotación

Considerando los resultados de este estudio podemos contestar a lo siguiente:

**¿Cuándo?** Los profesores se encuentran en mayor riesgo de dejar su trabajo durante su primer año laboral. Se espera que 3 de cada 10 profesores dejen de trabajar en su primer establecimiento antes de comenzar el segundo año.

**¿Quiénes?** Entre los diferentes profesores, son los de Educación Media los que presentan contratos más cortos (1,9 años en promedio). Ahora, si consideramos el conjunto de características de mayor riesgo, son los profesores de Enseñanza Media, hombres, que comienzan a trabajar antes de los 30 años, quienes tienen mayor riesgo de dejar su primer empleo.

**¿Dónde?** Se espera que los profesores que comienzan a trabajar en establecimientos educacionales con mayor proporción de alumnos vulnerables (80% a 100%), en promedio dejen su empleo en un tiempo menor en contraste a sus colegas que comenzaron a trabajar en establecimientos con menor proporción de vulnerabilidad. En términos de condiciones laborales, se observa que profesores que comienzan a trabajar con contrato indefinido y con más de 29 horas a la semana, presentan tiempos de permanencia más largos que el resto.

#### Discusión

En términos generales, la rotación laboral de profesores es relevante para las políticas públicas de equidad en educación. La distribución inequitativa de los profesores entre las escuelas parcialmente explica las diferencias observadas de resultados académicos entre establecimientos (Akiba et al., 2007). En particular en el escenario chileno, las trayectorias laborales de los profesores parecen aumentar la distribución asimétrica de estos (Rivero, 2015), lo que es conocido como la brecha de oportunidad de aprendizaje: profesores con me-

jores antecedentes académicos tienden a localizarse en escuelas que atienden a los estudiantes con mayores niveles socioeconómicos. De este modo, la comprensión de los factores asociados a la rotación de profesores, son relevantes para los programas que buscan promover la retención de profesores en determinadas escuelas.

La duración de los profesores en su puesto de trabajo es relevante para el desarrollo de la eficacia de los profesores (Boyd, Lankford, Loeb, & Wyckoff, 2005). Interrupciones en la trayectoria de los profesores puede retardar la efectividad de enseñanza de los profesores. Escuelas con alta rotación en los primeros años de carrera de sus profesores se ven negativamente afectadas, porque la efectividad de los profesores se desarrolla en los primeros años. Por otro lado, la rotación profesional de los primeros años afecta al sistema como un todo, retardando la cantidad total de profesores que alcanza su peak de efectividad profesional a un momento dado.

Los resultados de este estudio son relevantes, pues indican que diferentes características individuales y de contexto inciden en la rotación de profesores. No obstante, es importante tener presente que los resultados actuales se obtuvieron en el escenario que precedió a la Nueva Carrera Docente. Por lo mismo, este estudio debiera considerarse como una línea base para evaluar el impacto que pudiera tener esta ley en la retención de profesores que inician la Carrera Docente. En este sentido se puede especular que la disposición que contempla la ley 20.903 sobre el Sistema Desarrollo Profesional Docente debiera tener un impacto positivo con respecto a la rotación, pues en ella se alteran de forma significativa al menos 5 factores relevantes según los resultados de este estudio: el nivel de los salarios, la progresión de los salarios, el aumento de horas no lectivas, el apoyo profesional a la etapa de inducción, e incentivos para quienes trabajan en escuelas con alta concentración de estudiantes vulnerables. El aumento de salarios y aumento de horas no lectivas corresponden a mejoramientos de las condiciones laborales que debieran incidir en una mayor retención. Por otro lado, el apoyo profesional que reciban los docentes durante su primer año de ejercicio debiera incorporar directamente aquellas dificultades que los llevan a tener una más alta rotación en este período. Finalmente, se espera que los incentivos adicionales para quienes trabajen en escuelas con alta concentración de estudiantes vulnerables, ayuden a compensar las mayores dificultades del ejercicio profesional en este tipo de contextos. Esperamos que, a futuro, un estudio como el actual se pueda replicar para evaluar las trayectorias de los profesores bajo las nuevas condiciones laborales implementadas por la carrera docente.



## Referencias

- Akiba, M. LeTendre, G. K., & Scribner, J. P. (2007). Teacher quality, opportunity gap, and national achievement in 46 Countries. *Educational Researcher*, 36, 369–387. doi:10.3102/0013189X07308739
- Borman, G. D. & Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: a meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78, 367–409. doi:10.3102/0034654308321455
- Boyd, D. Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2005). Explaining the short careers of high-achieving teachers in schools with low-performing students. *American Economic Review*, 95, 166–171. doi:10.1257/000282805774669628
- 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. Proyecto FONIDE N°: FS511082- 2010. Santiago, Chile. Extraído de [http://sgdce.mineduc.cl/descargar.php?id\\_doc=201208211511240](http://sgdce.mineduc.cl/descargar.php?id_doc=201208211511240)
- Dworkin, A. G. (1987). *Teacher burnout in the public schools: structural causes and consequences for Children*. New York, NY: SUNY Press.
- Griffeth, R. W. Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-Analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463–488. doi:10.1177/014920630002600305
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: an organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38, 499–534. doi:10.3102/00028312038003499
- Meckes, L. & Bascopé, M. (2012). Uneven distribution of novice teachers in the Chilean primary school system. *Education Policy Analysis Archives*, 20, 1-27. doi:10.14507/epaa.v20n30.2012
- MINEDUC, C. de E. (2011). *Estadísticas de la educación 2011*. Santiago, Chile: Ministerio de Educación, República de Chile.
- Mizala, A. & Romaguera, P. (2000). Remuneraciones al pizarro. *Perspectivas*, 4, 65–88. Extraído de <http://www.dii.uchile.cl/~Revista/ArticulosVol4-N1/Mizala-A y Romaguera-P.pdf>
- Rivero, M. del 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, 1-35. doi:10.14507/epaa.v23.1710
- Ronfeldt, M., Loeb, S. & Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American Educational Research Journal*, 50, 4–36. doi:10.3102/0002831212463813
- Stinebrickner, T. R. (2002). An analysis of occupational change and departure from the labor force: evidence of the reasons that teachers leave. *The Journal of Human Resources*, 37, 192–216. doi:10.2307/3069608
- Valenzuela, J. P. (2013). *Profesores efectivos en todas las escuelas del país: atraer, formar y retener*. En *Profesión Docente en Chile: El (f)actor indispensable Profesores*. Pontificia Universidad Católica, Santiago, Chile, Santiago, Chile. Extraído de [http://www.ciae.uchile.cl/download.php?file=otros/2013CiclosDialogo/JP\\_Valenzuela.pdf](http://www.ciae.uchile.cl/download.php?file=otros/2013CiclosDialogo/JP_Valenzuela.pdf)
- Valenzuela, J. P. & Sevilla, A. (2013). *La movilidad de los nuevos profesores chilenos en la década del 2000: un sistema escolar viviendo en peligro*. Santiago, Chile: Fondecyt No 1120740. Extraído de [http://www.ciae.uchile.cl/download.php?file=2015-docentes/Movilidad\\_Valenzuela y Sevilla.pdf](http://www.ciae.uchile.cl/download.php?file=2015-docentes/Movilidad_Valenzuela y Sevilla.pdf)

## Acerca de los autores:

**Diego Carrasco** es doctor en Psicología de la Universidad de Sussex, Reino Unido. Actualmente es investigador en MIDE UC y su línea de trabajo aborda los modelos multivariados para el estudio de la relación entre factores de contextos y resultados escolares ([dacarras@uc.cl](mailto:dacarras@uc.cl)).

**María Inés Godoy** es doctora y magíster en Estadística de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Su línea de investigación abarca modelos mixtos, generalizados y psicométricos, además de problemas de cómo medir efectividad escolar. Actualmente pertenece al área de investigación de MIDE UC ([migodoy1@uc.cl](mailto:migodoy1@uc.cl)).

**Mauricio Rivera** es master en Métodos de Investigación Social de la London School of Economics and Political Science, y psicólogo de la Universidad de Chile. Su línea de investigación contempla el modelamiento de variables latentes y el estudio de factores asociados a la deserción universitaria. Actualmente pertenece al área de investigación de MIDE UC ([meriverag@uc.cl](mailto:meriverag@uc.cl)).

## Cómo citar esta publicación:

Carrasco, D., Godoy, M.I. & Rivera, M. (2017). Rotación de profesores en Chile: quiénes son y cuál es el contexto de quienes dejan su primer trabajo *Midevidencias*, 11, 1-7.

<http://www.mideuc.cl/wp-content/uploads/2017/MidEvidencias-N11.pdf>

## Más información en:

Carrasco, D., & Banerjee, R. (2016). Predicting teacher turnover from public schools in Chile, beyond socioeconomic status. En Carrasco, D. (Ed), *Multivariate Approaches to School Climate Factors and School Outcomes* (pp. 175-200). University of Sussex, Doctoral Thesis. Descargado de <http://sro.sussex.ac.uk/61527/>

## Comité editorial de MIDEvidencias:

Jorge Manzi y María Rosa García.

[midevidencias@uc.cl](mailto:midevidencias@uc.cl)