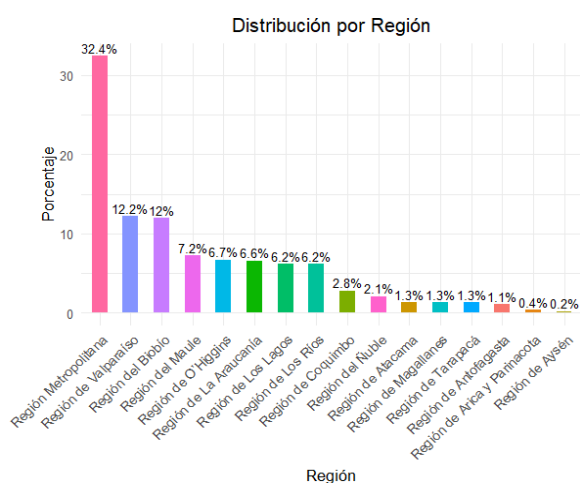


ENCUESTA AMBIENTE LABORAL Y LIDERAZGO DIRECTIVO

Entre los días 1 y 10 de agosto del presente, el Departamento de Salud Laboral Docente aplicó la encuesta “Ambiente Laboral y Liderazgo en Escuelas y Liceos”, instrumento cuyo objetivo era determinar cómo las **características y competencias del director/a** del establecimiento escolar promueven o dificultan la construcción de un ambiente de bienestar, convivencia positiva y proactividad dentro de la **escuela en tanto espacio de trabajo**.

Tanto la construcción del instrumento como el análisis de datos y variables estuvieron a cargo de Diego Córdova, sociólogo, lo que permitió que el procedimiento cumpliera con **estándares de confianza y validez científica**, además de considerar un **muestreo estratificado por cuotas**, que implicó tener antecedentes válidos para las modalidades de dependencia pública, particular subvencionada y particular pagada. También se contó con la colaboración de entidades pares como FENATED y FESICOP, para asegurar casos en los sectores de competencia de las referidas federaciones.

La **muestra** obtuvo un total de **5202 casos válidos**, con la siguiente distribución por región:



Del total de participantes, un **32.4%** declaró pertenecer a la **RM**, seguido por un **12,2%** de la **Región de Valparaíso** y un **12%** de encuestados pertenecientes a la **Región del Bío Bío**. El resto de la distribución mostró porcentajes más reducidos de manera similar.

En lo que respecta a la modalidad de dependencia, las cuotas proyectadas, obtenidas y ponderadas fueron las siguientes:

DEPENDENCIA	DOTACIÓN 2023	CUOTA PROYECTADA	MUESTRA	FACTOR DE PONDERACIÓN
MUNICIPAL	102805	150	4071	0.0368
SLEP	15965	24	632	0.0380
Adm. Delegada	2488	4	31	0.1290
PART. SUBVENCIONADO	116605	170	354	0.4805
PART. PAGADO	25827	38	114	0.3333

RESULTADOS RELEVANTES

AMBIENTE LABORAL:

1. SATISFACCIÓN LABORAL: Los datos obtenidos muestran que la satisfacción con el ambiente de trabajo correlaciona fuertemente con la percepción de *ser valorado por la administración* (0.701) y el *apoyo de colegas* (0.641). Esto indica que un ambiente laboral positivo no solo depende de las condiciones físicas o materiales, sino también de las *relaciones interpersonales* y el *reconocimiento emocional*.

Si bien las y los docentes muestran aceptables grados de satisfacción con su trabajo, existen **variables** que generan discrepancia y muestran **mayores niveles de disconformidad:**

1.1 OPORTUNIDADES DE PERFECCIONAMIENTO: El total de la muestra señala estar **en desacuerdo** o **totalmente en desacuerdo** con las **oportunidades de desarrollo profesional** que ofrece el establecimiento (30,1% y 17,9% respectivamente) y con la **accesibilidad y utilidad del perfeccionamiento** ofrecido por su lugar de trabajo (30,4% y 17,2% respectivamente). Dentro de esta muestra, **las percepciones sobre las oportunidades de desarrollo profesional varían considerablemente con la edad**, siendo los docentes mayores quienes muestran estar más satisfechos con estas oportunidades en comparación con los más jóvenes.

Los que están insatisfechos con las oportunidades de desarrollo profesional a menudo también se sienten menos valorados o no valorados por la administración. (ITEM 11)

1.2 DISPONIBILIDAD DE RECURSOS: Esta variable muestra un **alto grado de insatisfacción**, más de la mitad de los casos (2749) que señalan estar en desacuerdo (32%) o muy en desacuerdo (20,7%) con la afirmación “Estoy *satisfecho/a* con la cantidad de **recursos disponibles** para **realizar mi trabajo**”

1.3 CONCILIACIÓN TRABAJO/VIDA PERSONAL: Ante la afirmación “Siento que *hay un equilibrio adecuado entre mi vida laboral y personal*”, un **31,2%** de los casos declara estar “**en desacuerdo**” (1626 docentes), y un **16,1%** señala estar “**Totalmente en desacuerdo**” con esta aseveración (840 casos)

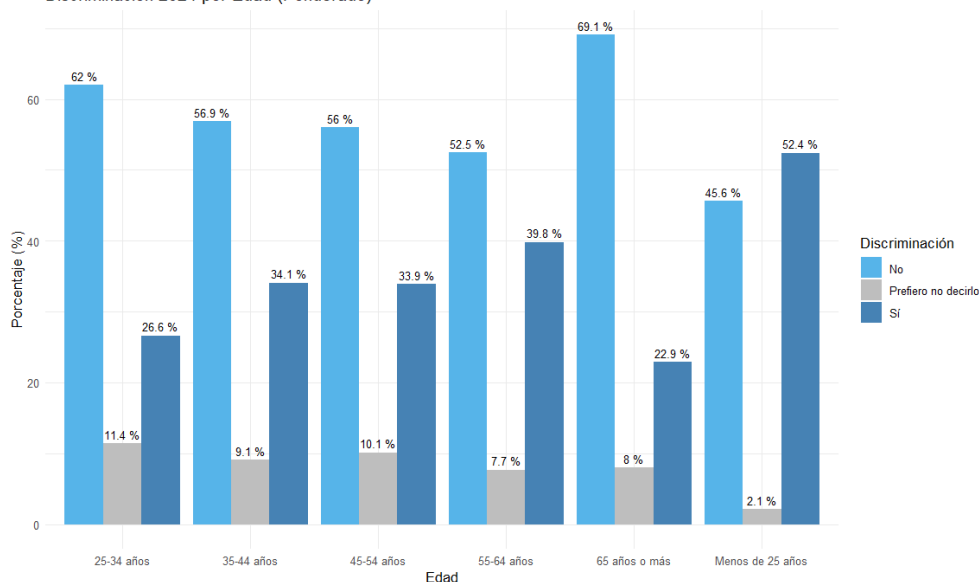
2. CONVIVENCIA ESCOLAR Y DOCENTES: En este apartado, se establecerá un marco de comparación entre los resultados obtenidos en el *Sondeo Docentes ante las Violencias en la Escuela* (Colegio de Profesores, 2022) y la presente encuesta.

2.1 DISCRIMINACIÓN: Se observa **una preocupante alza en el autorreporte de “discriminación”, por parte de las y los encuestados**. Si en el 2022, 795 docentes señalaban ser discriminados en el espacio de trabajo, **el 2024 la cifra asciende a 1622 casos**

RESPUESTA	2022	2024
SÍ	19,4%	33,5% ↑
NO	80,6%	57,1% ↓
Prefiero no decirlo	n/a	9,4%

10.1% del total de participantes declaró haber sido **discriminado por su edad** y a un **3.4%** por su **posición política** durante el año **2024**.

Discriminación 2024 por Edad (Ponderado)



La discriminación por edad fue una variable introducida en esta encuesta, al ser mencionada en instancias de muestreo presencial el 2022. El grupo que indica ser más discriminado en el espacio de trabajo corresponde a las y los docentes menores de 25 años (52,4%), seguido por el grupo de 55 a 64

años (39,8%). La experiencia de discriminación parece disminuir con la edad, con un aumento notable en la reportada por los más jóvenes. La apertura a compartir experiencias de discriminación también varía según la edad, con los más jóvenes siendo más abiertos sobre el tema.

Si consideramos la variable “género”, la mayoría de los participantes “Sí” han experimentado discriminación son mujeres (81.2%). Un porcentaje menor de quienes reportan haber experimentado discriminación son hombres (17.4%), pudiéndose inferir que este grupo puede presentar diferencias en la percepción o en la disposición a reportar discriminación.

2.2 AGRESIONES: Se observa un descenso en las agresiones experimentadas por las y los docentes

RESPUESTA	2022		2024	
Insultos	1755	42,8%	936	17,9% ↓
Amenazas	1047	25,5%	368	7% ↓
Amenazas RRSS	233	5,6%	67	1,3% ↓
Golpes	443	10,8%	135	2,6% ↓
Agresión Sexual	116	2,8%	11	0,6% ↓
Agredidos/as	1755	42,8%	1436	27,5%
No Agredidos/as	2344	57,2%	3459	66,2%
MUESTRA	4098	100%	5020	100%

* El porcentaje asociado al tipo de agresión debe considerarse con relación a sí mismo, no sumando entre tipo de agresiones, pues las y los docentes podían reportar incluso los 5 tipos de agresiones (es decir, 1 caso muestra 5 tipos de agresión).

2.3 CORRELACIÓN DISCRIMINACIÓN/AGRESIÓN: El 2024, un 33,5% de las y los docentes que sufrieron discriminación (478 casos), también fueron agredidos en su espacio de trabajo, lo que señala que un docente que sufre discriminación tiene un 9% de probabilidad de ser agredido, en comparación con colegas que no son discriminados.

2.4 AGRESIONES Y MODALIDAD DE DEPENDENCIA: Los casos de docentes de colegio **Particular Pagado** reportan una menor incidencia de agresión en estos establecimientos. Aplicando el factor de ponderación, tenemos que la modalidad **Particular Subvencionado** presenta una mayor incidencia de agresión en comparación con otros tipos de dependencia.

Municipal y Servicio Local de Educación Pública (SLEP) tienen porcentajes significativos en "Sí" y "Prefiero no decirlo", sugiriendo una moderada incidencia de agresiones y una cierta reserva en reportarlas.

3. LIDERAZGO DIRECTIVO: Se consideraron relevantes para la evaluación del profesorado las siguientes competencias o características de los directores/as: comunicación, capacidad de escucha, trato, resolución de conflictos, justicia y equidad, y "acoger iniciativas de los docentes".

El rasgo con despliegue más favorable fue el de "**trato**", concitando un **34%** de percepciones "buenas". El conjunto de las características obtuvo una calificación predominantemente "regular" (28 a 33% de las preferencias por categoría). Destaca que un **33,4%** de los casos evalúe como '**regular**' la **capacidad de su director/a de tomar decisiones con justicia y equidad** y con el mismo apelativo, se refiera a su capacidad de **resolución de conflictos (32,8%)**. Podemos considerar que un desempeño 'regular' muestra rasgos no consolidados o con falta de consistencia.

La investigación destaca la importancia de la comunicación entre el director y el personal. Las correlaciones indican que una **buena comunicación**, caracterizada por la **capacidad de escucha** y el **trato respetuoso**, está asociada con una **mayor satisfacción laboral**.

Resumen Ejecutivo al documento de 60 páginas "*Informe sobre Ambiente Laboral y Liderazgo en Escuelas y Liceos*" (Diego Córdova, agosto del 2024) elaborado por Tania Robledo para Ligia Gallegos Ríos, Dirigenta Nacional y Encargada del Departamento de Salud Laboral