

Artículo Original

## Condiciones laborales de profesionales asistentes de la educación que se desempeñan en Programas de Integración Escolar en Chile: Un estudio de métodos mixtos

Katherine Dinamarca-Aravena <sup>a, b, c, \*</sup>

<sup>a</sup> Centro de Investigación en Sociedad y Salud, Universidad Mayor, Chile.

<sup>b</sup> Núcleo Milenio en Sociomedicina (SOCIOMED).

<sup>c</sup> Núcleo Milenio para la Evaluación y Análisis de Políticas de Drogas (nDP).

### RESUMEN

En el contexto de la inclusión educativa, Chile destaca como uno de los primeros países en formalizar la labor de fonoaudiólogos, psicólogos, kinesiólogos y terapeutas ocupacionales dentro del ámbito escolar a quienes se les conoce como profesionales asistentes de la educación. Esta investigación analiza las percepciones de estos profesionales sobre las condiciones laborales para desempeñarse en escuelas con Programas de Integración Escolar (PIE) en Chile. Se empleó un enfoque metodológico mixto exploratorio secuencial. Se realizaron entrevistas (N=52) y se administró un cuestionario (N=474) utilizando el método de muestreo "Respondent Driven Sampling" (RDS). Las entrevistas se analizaron con un enfoque temático, mientras que los resultados cuantitativos se analizaron mediante estadísticas descriptivas. Los resultados revelan que la formalización de las condiciones laborales de los profesionales asistentes contribuye a su retención en las escuelas. Sin embargo, la carencia de espacios de trabajo adecuados, la restricción y la estandarización del tiempo asignado para intervenir, así como la insuficiencia de recursos son factores que afectan la práctica educativa y desgasta a los profesionales. Las tensiones mencionadas por los profesionales evidencian la urgencia de investigar la gestión de recursos destinados al desarrollo de los PIE. Esta investigación es pionera en la temática y proporciona, por primera vez en el país, una descripción de las condiciones laborales en las que se desempeñan los profesionales asistentes. Además, ofrece la implementación de un método de muestreo no convencional, el cual podría resultar de interés para investigadores que abordan poblaciones de difícil acceso o para las cuales no existe un marco muestral establecido. Los hallazgos invitan a actores políticos, investigadores y sociedad civil a reflexionar sobre las condiciones laborales en las escuelas y evaluar la eficiencia con la que se utilizan los recursos en los PIE del país.

### Palabras clave:

Condiciones Laborales; Profesionales Asistentes; Programa de Integración Escolar; Inclusión; Política Educativa; Respondent Driven Sampling

## Working Conditions of Support Services Professionals in School Integration Programs in Chile: A Mixed Methods Study

### ABSTRACT

In the context of educational inclusion, Chile stands out as one of the first countries to formalize the work of speech therapists, psychologists, physical therapists, and occupational therapists within school settings, known as Support Services Professionals. This research analyzes the perceptions of these professionals regarding their working conditions in School Integration Programs (PIE) in Chile. A sequential, exploratory, and mixed-methods approach was used. Interviews were carried out (N=52) and a questionnaire was administered (N=474) using the Respondent Driven Sampling (RDS) method. The interviews were analyzed using a thematic approach, while descriptive statistics were used to analyze quantitative results. The results reveal that formalizing the working conditions of Support Services Professionals contributes to their retention in schools. However, the lack of adequate working spaces, the restriction and standardization of time allocated for intervention, and insufficient resources negatively impact educational practice and contribute to burnout. The tensions highlighted by the professionals underscore the urgency of investigating the management of resources allocated to the development of PIEs. This research is pioneering in its subject matter and provides, for the first time in the country, a detailed description of the working conditions of Support Services Professionals. It also demonstrates the implementation of a non-conventional sampling method, which could be of interest to researchers addressing hard-to-reach populations or those without an established sampling frame. The findings invite policymakers, researchers, and civil society to reflect on the working conditions in schools and to assess the efficiency with which resources are utilized in the country's PIEs.

### Keywords:

Working Conditions; Support Services Professionals; School Integration Program; Inclusion; Educational Policy; Respondent-Driven Sampling

\*Autor/a correspondiente: Katherine Dinamarca-Aravena  
Email: [katherine.dinamarca@umayor.cl](mailto:katherine.dinamarca@umayor.cl)

Recibido: 14-10-2022  
Aceptado: 16-04-2024  
Publicado: 05-06-2024

## INTRODUCCIÓN

El enfoque inclusivo es una tendencia mundial que busca otorgar acceso, permanencia, progreso, oportunidades y participación en el currículo educativo regular a todos los estudiantes, especialmente a aquellos con necesidades educativas especiales (NEE) (Ainscow, 2020). En la actualidad, Chile, Países Bajos y Reino Unido formalizan la incorporación de profesionales de la salud y ciencias sociales a las escuelas para apoyar al profesor y permitir el avance en la trayectoria educativa de todos los estudiantes que lo requieran (UNESCO, 2020, p. 337). En Chile existe un conjunto de políticas educativas, que incorporan a fonoaudiólogos, psicólogos, kinesiólogos y terapeutas ocupacionales a las escuelas públicas y subvencionadas a través de los Programas de Integración Escolar (PIE), quienes son reconocidos como profesionales asistentes de la educación (PAE, en adelante) (Ministerio de Educación [MINEDUC], 2016). Los PIE son una estrategia educativa mediante la cual se otorgan recursos a las escuelas para proveer ayudas específicas dirigidas a estudiantes con NEE con el fin de promover una adecuada trayectoria educativa en las y los estudiantes (MINEDUC, 2016).

En Chile, un PAE es un profesional egresado de las ciencias de la salud o de las ciencias sociales con 8 o más semestres de formación en una institución de educación superior (Castro et al., 2014; Ministerio de Educación [MINEDUC], 2019). Su labor es apoyar la trayectoria educativa de estudiantes con NEE en las escuelas regulares (Holz, 2017; MINEDUC, 2019). El rol de los PAE en las escuelas se establece mediante la política educativa expresada en tres normativas (Decreto 83 Excento. *Aprueba Criterios Y Orientaciones De Adecuación Curricular Para Estudiantes Con Necesidades Educativas Especiales De Educación Parvularia Y Educación Básica*, 2015; Decreto n° 170, 2009; MINEDUC, 2019). En primer lugar, el Decreto 170, promulgado el año 2009, define qué profesionales se encargarán de realizar el proceso de evaluación y diagnóstico de los estudiantes con NEE. Además, promueve recursos económicos, determina la contratación de recurso humano especializado, el tiempo de apoyo que cada PAE debe otorgar y establece la provisión de recursos didácticos específicos para la atención de las y los estudiantes con NEE (Decreto n° 170, 2009). Posteriormente, en el año 2015, se promulgó el Decreto 83, normativa que indica los criterios y orientaciones para la adecuación curricular de estudiantes de ciclo prebásico y educación básica que presenten NEE. Este decreto establece que las estrategias de diversificación de la enseñanza deben responder a la diversidad de estudiantes. Para ello, se basa en los principios del Diseño Universal del Aprendizaje (DUA), el cual debe ser implementado por los equipos educativos (Decreto 83 Excento.

*Aprueba Criterios Y Orientaciones De Adecuación Curricular Para Estudiantes Con Necesidades Educativas Especiales De Educación Parvularia Y Educación Básica*, 2015). Finalmente, en el año 2019 se publicaron las Orientaciones Técnicas que definen el rol específico de cada uno de los profesionales. En esta normativa se define un rol evaluador, de apoyo y de colaboración que los profesionales deben desarrollar en las escuelas (MINEDUC, 2019). Los fonoaudiólogos apoyan al profesor en el desarrollo de habilidades comunicativas que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes. Los psicólogos desarrollan estrategias para disminuir las dificultades de aprendizaje y de adaptación que pueda presentar un estudiante. Los kinesiólogos apoyan al estudiante en las funciones neuromotoras vinculadas con el aprendizaje escolar. Los terapeutas ocupacionales apoyan procesos y habilidades básicas para la adquisición del aprendizaje y adaptación escolar (MINEDUC, 2019, pp. 27-31).

Al conjunto de políticas educativas se adiciona la Ley 21.109 que define el estatuto de asistentes de la educación. Esta normativa formaliza las condiciones laborales de los asistentes de la educación en las escuelas. Actualmente los PAE pueden acceder a un contrato laboral, feriados legales, derecho a licencias médicas remuneradas y días administrativos (Holz, 2019; Ley 21109. *Establece un estatuto de los asistentes de la educación*, 2018). Las políticas implementadas buscan otorgar un espacio formal para los PAE en las escuelas. Sin embargo, a la fecha es escaso el conocimiento sobre la percepción que los PAE tienen respecto de las condiciones laborales implementadas. En esta investigación se entiende a las condiciones laborales como un empleo estable, un contrato laboral, contar con un espacio físico para desempeñar la labor y una adecuada gestión de recursos que permitan el desarrollo de la función del trabajador (Gobierno de Chile et al., 2011, p. 14).

La evidencia internacional aborda ampliamente las tensiones que presentan los profesores debido a las condiciones laborales adversas. Factores como un alto número de estudiantes en el aula, bajos salarios y un excesivo trabajo administrativo estarían influyendo en la deserción de profesores en las escuelas a nivel global (Madigan & Kim, 2021; Nyamubi, 2017; Toropova et al., 2021). En Latinoamérica existen estudios que señalan que la presencia de políticas educativas que resguarden un buen clima y condiciones laborales propiciaría una mejor retención y mayor satisfacción laboral en los profesores (Martínez-Garrido, 2017; Tomás et al., 2019). En Chile, algunos estudios indican que la sobrecarga laboral es un factor que influye en la insatisfacción laboral de profesores y podría predecir cansancio emocional (Cabezas et al., 2017; Malander, 2016).

La evidencia disponible sobre los PAE es aún escasa. Existe evidencia en Estados Unidos que indica que la ausencia de condiciones laborales que promuevan una mejor satisfacción laboral es uno de los factores que influye en la retención de fonoaudiólogos y psicólogos educativos en las escuelas (Marante et al., 2023; Young et al., 2021). Estudios realizados en Inglaterra, Suiza, Estados Unidos (Campbell et al., 2016; Pfeiffer et al., 2019) y Latinoamérica (Dinamarca-Aravena, 2022; González-Fernández et al., 2022) sobre fonoaudiólogos, psicólogos y terapeutas ocupacionales han señalado que la escasez de tiempo afecta la práctica educativa y la colaboración con los profesores. Estudios realizados en África e Inglaterra con kinesiólogos y terapeutas ocupacionales señalan que factores como el excesivo trabajo administrativo y la ausencia de contratos laborales formales afectarían su desempeño en las prácticas educativas (Boccio et al., 2016; Kaelin et al., 2019; Suc et al., 2017).

La escasez de datos es un problema a nivel global y en particular en Chile, lo que impide el diseño de estrategias efectivas para mejorar las condiciones laborales de los PAE y así favorecer su retención en las escuelas (UNESCO, 2020). Por lo tanto, conocer cómo perciben los PAE las condiciones laborales que tienen en los PIE, permitirá generar espacios de reflexión en el contexto actual. Esto es especialmente relevante considerando las diversas acciones en curso para mejorar la implementación de la educación inclusiva en las escuelas. También, contribuye a la necesidad de revertir la brecha de aprendizaje causada por la pandemia de COVID-19 en donde el apoyo de los PAE es fundamental para el trabajo docente. Los resultados de esta investigación pueden ser de gran interés para diversos actores políticos, instituciones estatales y agentes del sector público involucrados en el desarrollo, gestión, monitoreo y evaluación de políticas educativas. De igual manera, los gremios profesionales y las universidades podrían beneficiarse significativamente de la información obtenida. Dicha información contribuirá en la comprensión de las condiciones laborales de los PAEs, así como en la comprensión de cómo estas condiciones pueden influir en su desempeño profesional. Por ende, este conocimiento puede ser un aporte al adecuado desarrollo e implementación de políticas educativas en la actualidad. Además, se espera que los hallazgos sean de relevancia para países que estén considerando formalizar la participación de profesionales distintos a los docentes en las escuelas, con el fin de promover el desarrollo de la inclusión educativa.

Por lo anterior, la pregunta que guía esta investigación es ¿cuál es la percepción de los profesionales asistentes de la educación sobre las condiciones laborales en los PIE en Chile? El objetivo es

analizar las percepciones de los PAE sobre las condiciones laborales para desempeñarse en escuelas con PIE en Chile.

## MÉTODO

Se realizó un estudio mixto exploratorio secuencial de dos fases (Creswell, 2009), para explorar con mayor profundidad una temática que ha sido escasamente estudiada. La figura 1 muestra el esquema de diseño de la metodología empleada.

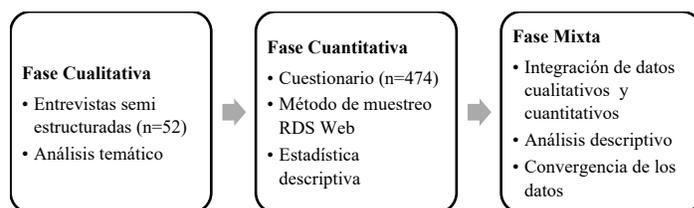


Figura 1. Esquema metodológico.

### Fase cualitativa

El estudio comienza con entrevistas semiestructuradas a 52 PAE distribuidos en todo el territorio chileno desde Arica a Punta Arenas, organizados por macrozonas (Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo [ANID], 2024), para obtener percepciones de diversos territorios del país. La tabla 1 muestra la distribución de profesionales por macrozona.

Tabla 1. Distribución de los profesionales por macrozona.

Profesional/ Zona	Norte	Centro	Centro Sur	Sur	Austral	Total
Fonoaudiólogo	3	11	1	2	1	18
Psicólogo	1	2	5	3	2	13
Kinesiólogo	1	3	4	1	1	10
Terapeuta Ocupacional	0	7	1	3	0	11
Total						52

### Instrumento

La pauta de la entrevista contenía preguntas relacionadas con información general de cada participante (tipo de profesional, experiencia laboral, universidad de egreso, lugar de trabajo) y un

set de preguntas relacionadas con las condiciones laborales en el cual se desempeña, como, por ejemplo, el tipo de jornada laboral, tipo de contrato, características del espacio de trabajo y del recurso didáctico, entre otros. La pauta fue revisada por dos investigadoras expertas en investigación cualitativa, las que realizaron cambios al orden de las preguntas y sugirieron corregir el planteamiento de otras interrogantes con el fin de otorgar mayor coherencia. Luego, el instrumento se aplicó como piloto a 8 PAE (2 por cada especialidad). En dicha revisión se adecuó el vocabulario de algunas preguntas al quehacer de cada profesional y se testeó el tiempo de duración de la pauta.

### Método de muestreo

Se utilizó el muestreo en cadena porque interesaba contactar a profesionales que cumplieran con los siguientes criterios de inclusión: (a) ser un PAE (fonoaudiólogo, psicólogo, kinesiólogo o terapeuta ocupacional), (b) trabajar en PIE, (c) tener disponibilidad de dar una entrevista on-line. Las entrevistas se realizaron de manera individual con una duración de una hora aproximadamente entre los meses de septiembre de 2020 y marzo de 2021. A cada participante se le envió un correo electrónico donde se informó el objetivo de la investigación y la metodología de la entrevista. Además, se adjuntó el consentimiento informado. Una vez que el participante lo envió firmado, el investigador se coordinó con el participante respecto a la fecha y la hora de la entrevista. La entrevista se realizó vía on-line a través de video llamada debido a la emergencia sanitaria ocasionada por COVID-19. Para ello, se utilizó la plataforma on-line zoom. Su uso fue informado previamente a cada entrevistado y se le explicó que solo se grabaría el audio de la entrevista. Dado el carácter exploratorio de la investigación, se siguieron los criterios de Flick (2013) para establecer el número final de la muestra, el cual fue flexible e iterativo observando la saturación teórica otorgada por los profesionales.

### Análisis de los datos

Las entrevistas fueron audio grabadas y se transcribieron de manera literal. Luego, la información se ordenó siguiendo los temas de la pauta de entrevista. Una vez agrupados los temas, se realizó una codificación mixta basada en los lineamientos de Creswell (2009) para estudios mixtos y los de Braun y Clarke (2013) para análisis temático. Se utilizó el software Atlas. Ti versión 9. Posteriormente, se confeccionó un libro de códigos que fue revisado por dos expertos en investigación cualitativa quienes coincidieron en la codificación realizada. La tabla nº 2 muestra los temas y códigos asociados.

### Fase cuantitativa

En segundo lugar, se llevó a cabo la fase cuantitativa utilizando un método de muestreo no probabilístico denominado Respondent Driven Sampling (RDS). Siguiendo la tradición de los métodos mixtos (Creswell, 2009), el propósito de esta etapa fue analizar la convergencia o divergencia de la información obtenida en las entrevistas a través de la inclusión de un mayor número de participantes.

Tabla 2. Temas y códigos.

Dimensión	Temas	Códigos
Rol de profesionales asistentes de la educación	Descripción del profesional	Caracterización del profesional
	Condiciones laborales	Tensiones laborales

### Instrumento

El cuestionario fue administrado vía online debido a la emergencia sanitaria por COVID-19. Contenia 34 preguntas que se auto completaban. Se utilizaron las mismas preguntas de la pauta de entrevista y las alternativas de respuestas fueron construidas tras el análisis de las entrevistas. Por ejemplo: en la entrevista la pregunta relacionada con recursos señalaba: ¿podrías contarme si los recursos con los que dispones para ejercer tu práctica son suficientes y por qué? En el cuestionario, la pregunta fue planteada en afirmativo: “Los recursos didácticos con los que dispongo son suficientes para desempeñar mi trabajo”. Las alternativas correspondieron a una escala de Likert de 5 alternativas (muy de acuerdo a muy en desacuerdo). El cuestionario fue revisado por 3 académicos expertos en encuestas y luego se aplicó como piloto a 12 PAE con experiencia en educación. El piloto permitió revisar aspectos relacionados con la coherencia y pertinencia de las preguntas, el tiempo de respuesta, la interfaz del cuestionario y la aplicación desde distintos dispositivos (tablet, celular, computador, etc.). La encuesta se administró mediante el servidor digital *Google Forms*.

### Método de muestreo

Esta investigación utilizó el método Respondent Driven Sampling Web (WebrDS). RDS se utiliza para rastrear poblaciones ocultas que carecen de marco muestral como por ejemplo usuarios de drogas, comercio sexual, etc. (Heckathorn, 1997; Heckathorn et al., 2002). Además, permite estimar la población teórica a

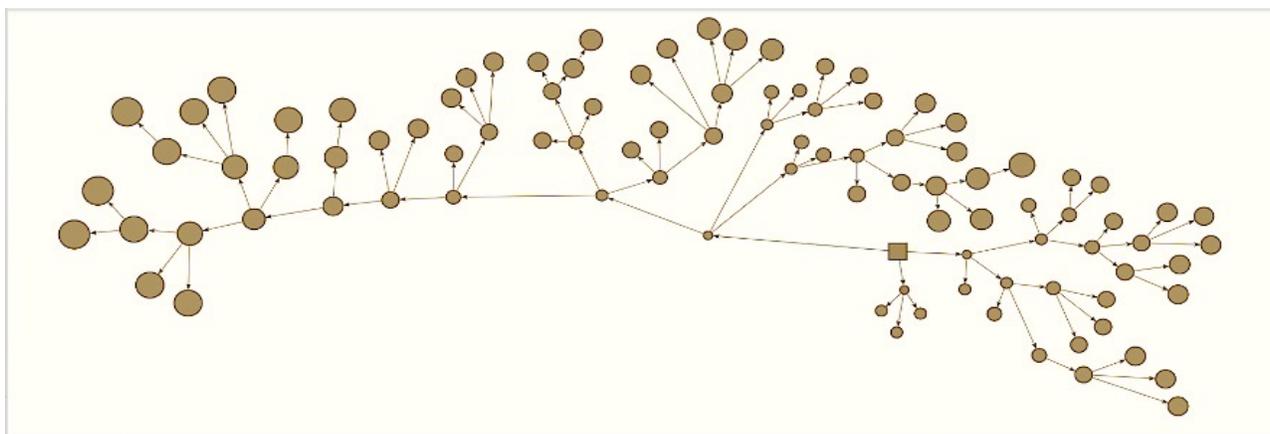
través del rastreo de reclutamiento de cada participante y genera estimadores por medio del tamaño de la red social de cada participante (Heckathorn, 1997; Johnston, 2015). Los PAE son una población de difícil acceso porque el MINEDUC no entrega información de contacto de estos profesionales, ya que se acoge a la ley de privacidad de datos (Sobre protección de la vida privada, 1999), por lo que es una población de difícil acceso. Por lo anterior, este estudio aplica el método RDS de acuerdo con el reporte sugerido por la Guía de Reporte STROBE para RDS (White et al., 2015). El muestreo comienza con el reclutamiento de informantes semilla, quienes en la fase formativa informaron sobre las características de la red social de la población de estudio (Wejnert & Heckathorn, 2008). También, requiere de la generación de un incentivo, cuyo objetivo es motivar a los informantes a reclutar a otros. Para determinar el incentivo, se siguieron las recomendaciones de Wejnert & Heckathorn (2008).

En este estudio se escogieron 9 informantes semillas que participaron en la fase cualitativa. Los criterios de selección fueron: (a) haber participado en la entrevista y (b) tener una red social profesional promedio de 15 profesionales.

Se contactó a cada participante, a través de correo electrónico, invitándolos a la segunda parte del estudio. Luego, a los que

respondieron afirmativamente se les envió un código único e intransferible (del 1 al 9) que permitía identificarlos y el link que conducía al cuestionario. Cada participante debía ingresar al cuestionario ingresando su nombre, correo electrónico institucional y código de acceso el cual solo fue otorgado vía correo electrónico. Antes de responder el cuestionario, el informante debía firmar el consentimiento informado. Las preguntas fueron planteadas para que solo puedan ser respondidas por un PAE y no se permitían respuestas en blanco. Una vez que el reclutado respondió el cuestionario, la investigadora le escribió un correo electrónico agradeciendo su participación y le envió el link que conducía al incentivo, que consistió en un sitio digital que contenía información descargable de interés para el quehacer de los PAE en educación. También, a cada informante semilla se le entregaron tres códigos más para que los asignará a sus reclutados. Por ejemplo, el informante semilla 2 tenía los códigos 21, 22 y 23 y el contacto con código 21 tenía los códigos 211, 212, 213. Este procedimiento se repitió con todos los reclutados, generando una estructura que permitió la formación de una red con 474 profesionales.

La figura 2 muestra una de las cadenas que se formaron a partir de una semilla.



**Figura 2.** Red de contactos a partir de una semilla informante. La figura muestra una red de contactos a partir de una semilla. La figura cuadrada representa a una semilla, mientras que cada círculo representa a un participante reclutado quien a su vez reclutó a otros.

Los resultados del reclutamiento cumplieron el supuesto de reciprocidad (Wejnert & Heckathorn, 2008), ya que ninguno de los reclutados informó recibir una invitación de parte de un desconocido. El rastreo de las cadenas de contacto se efectuó de manera manual por la investigadora, para evitar el auto reclutamiento o la participación de personas ajenas al estudio. Para conocer el tamaño de red socio-profesional se realizaron

preguntas que iban de lo general a lo particular, de tal modo que el participante informara el tamaño de su red con personas con las cuales había tenido contacto en los últimos tres meses. Por ejemplo: “indique a cuántas personas similares a Ud. en términos profesionales conoce? Del número indicado, ¿con cuántos ha conversado (vía telefónica, mensaje escrito o correo electrónico) en los últimos 3 meses? Del número indicado, ¿de cuántos conoce

su contacto personal? La media de red social de los participantes es de 13 profesionales en donde el valor mínimo es 1 y el máximo es 100.

### Cálculo de la muestra

Para el cálculo de la muestra, se siguieron los parámetros de Heckathorn (1997):  $n = Z^2 P(1 - P)/d^2$  donde n es el tamaño de la muestra, Z es el nivel de confianza (95%), P es la prevalencia estimada por profesión (50%), d es el tamaño del efecto (2), el cual se entiende como el cociente entre la varianza de un parámetro obtenido en una muestra elegida mediante un muestreo aleatorio simple, respecto al mismo parámetro pero en una muestra seleccionada, mediante un muestreo no aleatorio (Johnston et al., 2013). Considerando un margen de error del 0,035%, el tamaño de la muestra para este estudio debería ser de 408 participantes, con al menos 6 olas de contactos para garantizar la suficiente estabilidad de la muestra y la independencia de las semillas, disminuyendo así cualquier sesgo de elección no aleatoria (Salganik & Heckathorn, 2004). Específicamente, la investigación consiguió reclutar a 474 PAE distribuidos en todo el territorio chileno en 11 olas de contacto. Los informantes semillas 1 y 7 fueron los más productivos, con 97 y 90 reclutados cada uno, obteniendo una profundidad de 10 y 11 olas respectivamente. La figura 3 muestra las olas de reclutamiento y el número de reclutados en cada ola. La figura 4 muestra la productividad de los informantes semillas.



Figura 3. Número de reclutados por ola de reclutamiento.

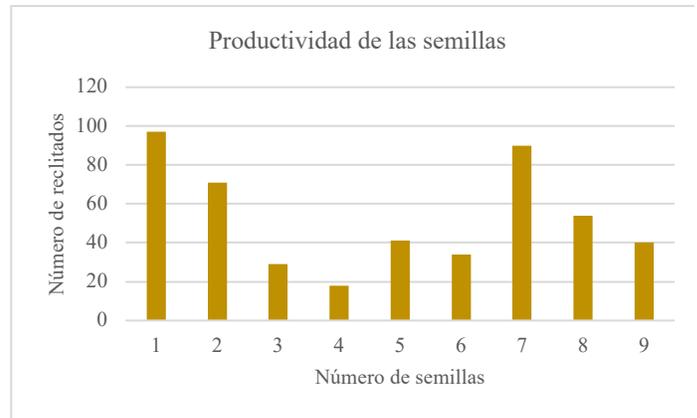


Figura 4. Número de reclutados por semilla.

### Análisis de los datos

El cuestionario fue aplicado entre los meses de julio y octubre del año 2021. Se emitieron 992 códigos y se obtuvo una tasa de respuesta de 474 (48%) lo que es concordante con otros estudios con RDS que realizaron encuestas telefónicas y cuya tasa de respuesta fue del 40% (Agans et al., 2021; Middleton et al., 2022). Las proporciones, medianas ponderadas y los intervalos de confianza del 95% (estadísticos descriptivos) se calcularon utilizando Stata versión 16 y sus comandos RDS y RDS\_network desarrollados por Schonlau & Liebau (2012). Estos programas permitieron estimar el tamaño medio, el equilibrio, la homofilia de la red y los pesos de muestreo para calcular los parámetros poblacionales de la muestra. En este contexto “equilibrio” se refiere a que los estimadores de la muestra convergen manteniéndose estables y son similares a la proporción de la muestra. “Grado medio” se refiere al número de contactos directos de un participante. “Homofilia” es una estadística que estima en qué medida los reclutados tienden a reclutar a pares o a otros. Por su parte, *Volz Heckathorn prop* corresponde al estimador creado por Heckathorn (1997). La tabla 3 muestra las estimaciones de RDS para esta investigación.

**Tabla 3.** Estimadores de RDS.

Recuento de reclutamiento	Fonoaudiólogo	Psicólogo	Kinesiólogo	Terapeuta Ocupacional
Categorías	1	2	3	4
Tamaño de la muestra	250	129	23	72
Reclutas	246	127	21	71
Semillas	4	2	2	1
Proporción de la muestra	.527	.272	.048	.151
Equilibrio	.518	.288	.043	.149
Grado medio	14.65	9.97	12.38	12.78
Homofilia	.276	.085	-.010	.178
Proporción de la población	.440	.354	.044	.160
Volz Heckathorn prop	.451	.337	.046	.165

RDS permite el análisis univariante, estimando una variable como ponderador, cuya función es calcular las proporciones de muestra ponderada, según el tamaño de la red social calculada (Heckathorn, 1997). Para este caso, la variable “profesional” es el ponderador, lo que permite estimar los cálculos de muestra ponderando a cada participante según su profesión. La tabla 4 muestra el número de participantes de la fase cuantitativa.

**Tabla 4.** Número de participantes fase cuantitativa.

Profesionales	Método cuantitativo (*RDS)
Fonoaudiólogo	208
Psicólogo	170
Kinesiólogo	19
Terapeuta Ocupacional	77
Total	474

Finalmente, se realizaron análisis descriptivos para explorar las percepciones de los PAE, respecto de las condiciones laborales en las que se desempeñan en los PIE.

### Implicancias éticas

Esta investigación es parte de un estudio mayor en el cual se analiza “el rol de los profesionales asistentes de la educación y la política educativa con enfoque inclusivo en Chile”. La

investigación cuenta con la aprobación del Comité Ético Científico de la Universidad Mayor. Los audios, la transcripción de las entrevistas, así como las respuestas del cuestionario se encuentran en un sitio digital encriptado al cual solo tiene acceso la investigadora.

## RESULTADOS

### Caracterización de los profesionales

En las entrevistas y en el cuestionario se realizaron preguntas relacionadas con el tipo de profesional, tipo de colegio en el cual trabaja, tipo de universidad de egreso y años de experiencia laboral acumulada en el ámbito educativo. La tabla 5 muestra la caracterización sociodemográfica de los entrevistados.

Se observa que los resultados de las muestras son similares. En ambas, participaron más mujeres que hombres (67% en las entrevistas y 79% en el cuestionario). Un 71% de los entrevistados y un 73% de los encuestados declara estar trabajando en una escuela de administración pública. Los participantes egresaron de una universidad privada en un 64% de los entrevistados y un 65% de los encuestados. La experiencia laboral es de 5 años en un 50% de los PAE que realizaron las entrevistas y en un 64% de los PAE que completaron el cuestionario. Estos datos permiten tener una primera aproximación a la composición sociodemográfica de la población de PAEs que se desempeña en PIE en el territorio chileno.

**Tabla 5.** Caracterización sociodemográfica de los encuestados.

Tipo de Profesional		Método cualitativo										Método cuantitativo									
		Fonoaudiólogo		Psicólogo		Kinesiólogo		Terapeuta Ocupacional		Total		Fonoaudiólogo		Psicólogo		Kinesiólogo		Terapeuta Ocupacional		Total	
Variable	Categoría	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	Mujer	13	72	9	69	5	50	8	73	35	67	161	78	137	81	7	37	64	83	369	79
	Hombre	5	28	4	31	5	50	3	27	17	33	47	22	30	17	12	63	13	17	101	21
	Total	18	100	13	100	10	100	11	100	52	100	208	100	167	98	19	100	77	100	470	100
Tipo de colegio en donde trabaja	Municipal	13	72	11	100	7	70	7	64	38	73	135	65	125	74	18	95	59	77	337	71
	Subvencionado	5	28	0	0	3	30	4	36	14	27	73	35	45	26	1	5	18	23	137	29
	Total	18	100	11	100	10	100	11	100	52	100	208	100	170	100	19	100	77	100	474	100
Tipo de universidad	Pública	9	50	2	15	0	0	4	36	15	29	80	38	68	40	3	16	15	19	166	35
	Privada	9	50	11	85	10	100	7	64	37	71	128	62	102	60	16	84	62	81	308	65
	Total	18	100	13	100	10	100	11	100	52	100	208	100	170	100	19	100	77	100	474	100
Experiencia profesional	≤ 5 años	6	33	8	62	3	30	9	82	26	50	125	60	104	61	13	68	61	79	303	64
	6 a 10 años	10	56	3	23	5	50	1	9	19	37	62	30	48	28	5	26	11	14	126	27
	≥ 11 años	2	11	2	15	2	20	1	9	7	13	21	10	18	11	1	6	5	7	45	9
	Total	18	100	13	100	10	100	11	100	52	100	208	100	170	100	19	100	77	100	474	100

**Percepción de los PAE sobre las condiciones laborales**

Se les consultó a los entrevistados respecto a las condiciones laborales formales referidas a tipo de contrato, jornada laboral y remuneración. Los entrevistados declaran condiciones laborales formales homogéneas. La mayoría señaló contar con un contrato de tipo indefinido, gozar de feriados legales, días administrativos, tener una jornada laboral de 33 o más horas y percibir en promedio un valor hora mensual entre \$16.000 y \$22.000 (CLP) brutos, esto es, sin descuentos legales. Los PAE indican que estas condiciones otorgan estabilidad laboral que difícilmente encontrarán en otro lugar: “una de las ventajas de trabajar en educación es que encuentras condiciones laborales que en un recinto de salud no

tienes (kinesiólogo)”. El cuestionario contuvo las mismas preguntas, en modo afirmativo. Las alternativas presentadas se obtuvieron tras el análisis de las entrevistas. Por ejemplo, “Indique el tipo de contrato” y se presentaron como alternativas: indefinido, plazo fijo y honorarios. Los resultados a estas consultas se muestran en la Tabla 6.

Los datos del cuestionario convergen con la información de los entrevistados. El 68% de los profesionales tiene contrato indefinido, el 50% con una jornada de 40 a 45 horas semanales y el 60% percibe un valor hora mensual entre los \$16.000 y \$22.000 (CLP), sin descuentos de previsión social.

**Tabla 6.** Condiciones laborales formales de los profesionales.

Variable	Tipo de Profesional Categoría	Fonoaudiólogo		Psicólogo		Kinesiólogo		Terapeuta Ocupacional		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Indique el tipo de contrato	Indefinido	148	71	98	58	17	89	58	75	321	68
	Plazo fijo	53	26	66	39	2	11	19	25	140	30
	Honorarios	7	3	6	3	0	0	0	0	13	2
	Total	208	100	170	100	19	100	77	100	474	100
Jornada Laboral	≤ 9 horas	2	1	1	1	0	0	0	0	3	1
	10 a 19 horas	26	13	12	7	1	5	8	10	47	10
	20 a 29 horas	33	16	25	15	10	53	9	12	77	16
	30 a 39 horas	52	25	26	15	1	5	28	36	107	23
	40 a 45 horas	95	45	106	62	7	37	32	42	240	50
	Total	208	100	170	100	19	100	77	100	474	100
Valor hora	≤ \$15.000	14	7	19	11	4	21	18	23	55	12
	Entre \$16.000 y \$22.000	110	53	121	71	11	58	41	54	283	60
	Entre \$23.000 y \$30.000	68	33	29	17	4	21	18	23	119	25
	\$31.000 o más	16	7	1	1	0	0	0	0	17	3
	Total	208	100	170	100	19	100	77	100	474	100

### Tensiones que emergen desde las condiciones laborales

#### *Espacios de trabajo compartidos y alejados de las salas de clases*

Los fonoaudiólogos y psicólogos señalan que compartir el espacio de trabajo dificulta la práctica educativa: “es difícil trabajar con los estudiantes porque se distraen fácilmente debido al constante flujo de otros profesionales. Mi apoyo no tiene el efecto que quisiera y eso me agota (fonoaudiólogo)”. Para los terapeutas ocupacionales y los kinesiólogos, el traslado de estudiantes con movilidad reducida y de materiales es un factor que afecta la práctica educativa, especialmente cuando el espacio de trabajo está alejado de la sala de clases: “la sala de recursos está lejos y es complejo trasladar a los estudiantes, se pierde mucho tiempo y se agota (terapeuta ocupacional)”.

#### *Recurso tiempo acotado y estandarizado*

La mayoría de los entrevistados indica que atiende a más estudiantes de los que estipula su contrato. La situación descrita ocurre de manera transversal en todos los profesionales debido a

la presencia de estudiantes cuya NEE no está cubierta por el decreto 170 (por ejemplo, estudiantes con tartamudez, trastornos de los sonidos del habla, dificultades a nivel motriz o de tipo emocionales). Los PAEs denominan a este tipo de alumno “estudiante informal”. Son derivados por los profesores de aula y se les solicita otorgarles atención para aminorar las barreras que perjudican su trayectoria educativa: “tengo al menos 20 estudiantes con NEE que no son parte del PIE, los atiendo igual, porque son estudiantes que requieren apoyo. Entonces el tiempo no me alcanza (terapeuta ocupacional)”.

El trabajo administrativo es otra temática que es común entre los entrevistados. Los fonoaudiólogos fueron los profesionales que señalaron con mayor frecuencia la falta de tiempo para abordar el excesivo trabajo administrativo que implica su labor: “hay mucho papeleo que a veces es muy repetitivo y no me deja tiempo para trabajar con los estudiantes (fonoaudiólogo)”.

El recurso tiempo asignado a la atención de la diversidad estudiantil es otra tensión que emerge en todos los entrevistados

y se refiere al enfoque estandarizado que tiene la política en la cual otorga el mismo tiempo para abordar a todos los estudiantes sin importar su diversidad. De acuerdo a los entrevistados esta situación impediría conseguir avances en los estudiantes: “la política está mal, porque no reconoce que hay algunos estudiantes que requieren de más tiempo para avanzar (psicólogo)”.

**Recursos didácticos insuficientes o inadecuados para los estudiantes**

En relación a la presencia de recursos otorgados por el PIE, se observa que los PAEs experimentan diferentes tensiones

relacionadas con la calidad, la cantidad y la pertinencia de los recursos. La mayoría de los entrevistados señaló que los recursos otorgados en los PIE para realizar su labor son insuficientes: “yo compro mi propio material porque en la escuela no hay y aunque se solicitan, estos no llegan (fonoaudiólogo)”. También fue recurrente que los entrevistados señalaran que los recursos son inadecuados, especialmente para la población estudiantil adolescente con NEE: “es difícil trabajar con población adolescente cuando los materiales disponibles no son apropiados para ellos (psicólogo)”. Se realizaron las mismas preguntas en el cuestionario. Los resultados se muestran en la Tabla 7.

**Tabla 7.** Percepción de los PAE sobre las tensiones en las condiciones laborales.

Pregunta	Tipo de profesional	Categoría	Fonoaudiólogo		Psicólogo		Kinesiólogo		Terapeuta Ocupacional		Total	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
El espacio de trabajo es adecuado para desempeñar mi labor como PAE		Muy de acuerdo + de acuerdo	98	47	94	55	6	32	38	49	236	50
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	36	17	22	13	8	42	11	14	77	16
		Muy en desacuerdo + en desacuerdo	74	36	54	32	5	26	28	37	161	34
		Total	208	100	170	100	19	100	77	100	474	100
El recurso tiempo para desempeñar mis labores es adecuado		Muy de acuerdo + de acuerdo	144	69	112	66	8	42	50	65	314	66
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	35	17	38	22	2	11	20	26	95	20
		Muy en desacuerdo + en desacuerdo	29	14	20	12	9	47	7	9	65	14
		Total	208	100	170	100	19	100	77	100	474	100
El trabajo administrativo es excesivo e influye en la práctica educativa que debo realizar como PAE		Muy de acuerdo + de acuerdo	151	73	118	69	14	74	58	75	341	72
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	31	15	27	16	3	16	13	17	74	16
		Muy en desacuerdo + en desacuerdo	26	12	25	15	2	10	6	8	59	12
		Total	208	100	170	100	19	100	77	100	474	100
El recurso didáctico disponible es suficiente y adecuado para desempeñar la práctica educativa como PAE		Muy de acuerdo + de acuerdo	55	26	49	29	5	26	19	25	128	27
		Ni en acuerdo ni en desacuerdo	37	18	28	16	1	5	12	15	78	16
		Muy en desacuerdo + en desacuerdo	116	56	93	55	13	69	46	60	268	57
		Total	208	100	170	100	19	100	77	100	474	100

Los resultados obtenidos de los cuestionarios convergen con las respuestas de las entrevistas. Se observa que el 50% de los encuestados percibe que su oficina o lugar de trabajo es inadecuada para desempeñar sus labores. El 66% percibe que el tiempo asignado para sus labores es insuficiente para desarrollar

todas sus funciones. El 72% percibe que el trabajo administrativo es excesivo e influye en el desempeño de su rol. Un 57% de los PAE percibe que el recurso didáctico no es adecuado ni suficiente para desempeñar su práctica educativa.

## DISCUSIÓN

Esta investigación analizó las percepciones de los PAEs sobre las condiciones laborales para desempeñarse en escuelas con PIE en Chile. Los resultados otorgan una visión general respecto a las características sociodemográficas de los PAEs consultados. La mayoría fueron mujeres, trabajan en escuela de administración pública, egresaron de una universidad privada y tienen 5 años de experiencia laboral acumulada en escuelas con PIE. Respecto a las condiciones laborales, se observa que la existencia de una política que formaliza las condiciones laborales de estos profesionales (contrato formal y beneficios laborales asociados a feriados legales, licencias médicas y permisos administrativos) son factores que promueven la percepción de estabilidad laboral, favoreciendo la retención de los PAE en las escuelas. Estos resultados son similares a dos estudios realizados con fonoaudiólogos educativos en Estados Unidos. Dichos estudios concluyen que existen tres factores que contribuyen a la retención de estos profesionales en las escuelas: la presencia de un contrato laboral, una remuneración acorde al mercado y una definición clara de las funciones (Amir et al., 2021; Ewen et al., 2021).

Los hallazgos también evidencian que los PAE perciben como barreras para su desempeño profesional, y su consecuente desgaste, los espacios de trabajos (compartidos o alejados de los niños), el tiempo (acotado y estandarizado) y la carencia de recursos didácticos. Estos hallazgos son coincidentes con investigaciones que señalan que la presencia de condiciones laborales inadecuadas desgasta el desarrollo profesional y ponen en riesgo la retención de estos profesionales en las escuelas. Así, Boccio et al. (2016) advierten sobre la carencia de psicólogos educativos en las escuelas de Estados Unidos, debido a la ausencia de una formalización laboral, lo que provoca incertidumbre e inestabilidad laboral en dichos profesionales. Por su parte, Campbell et al. (2016) evidencia que los fonoaudiólogos educativos en Canadá no cuentan con espacios adecuados para el trabajo colaborativo, mientras que Glover et al. (2015) indican que los recursos insuficientes afectarían la práctica educativa de fonoaudiólogos en Australia. Suc et al. (2017) señalan que el escaso tiempo asignado para terapeutas ocupacionales en escuelas de Inglaterra influye en su desempeño. Manamela et al. (2021) reportan que la ausencia de una definición adecuada del rol y la escasez de tiempo afectarían las prácticas educativas de kinesiólogos en escuelas en Sudáfrica. En Latinoamérica, Quintero-Urbe y Montoya-Otalvaro (2018) indica que las malas condiciones laborales de fonoaudiólogos en Colombia afecta su práctica en las escuelas. Algunas investigaciones realizadas con fonoaudiólogos en Chile señalan que el insuficiente tiempo impediría el desarrollo adecuado de su labor en las escuelas

(Dinamarca-Aravena, 2022; González-Fernández et al., 2022). Salinas-Cerda et al. (2022) encontró que los psicólogos educativos en Chile realizan otras tareas en las escuelas, demandándoles más tiempo del que fueron contratados, provocando un desgaste emocional entre estos profesionales.

Además, los resultados de esta investigación dan cuenta de falta de horas destinadas al apoyo educativo que estos profesionales deben realizar, lo que podría ser indicio que se requieren más PAE en las escuelas. Por lo tanto, se necesita profundizar sobre las prácticas educativas que estos profesionales desempeñan y evaluar si el tiempo y los recursos asignados por la política para el desempeño de su rol son suficientes. Al respecto, la evidencia obtenida sugiere que es urgente continuar investigando para indagar cómo las escuelas con PIE gestionan los recursos otorgados por el Estado a través de la subvención escolar, pues al parecer los montos asignados para el funcionamiento de los PIE no estarían siendo suficientes para cubrir las necesidades de las escuelas.

Es importante destacar que los profesionales estudiados perciben que las condiciones laborales formales promueven su retención en las escuelas reconociendo que no encontrarán condiciones laborales similares en otras áreas laborales. Esta situación demuestra que la formalización de los PAE en las escuelas contribuyó de manera positiva al sentido de pertenencia de estos profesionales en las escuelas, lo que es un buen ejemplo para aquellos países que transitan en formas iterativas de incorporación de profesionales asistentes en las escuelas. Sin embargo, aunque la presencia de la ley 21.109 es positiva, la evidencia de esta investigación indica que existen aspectos que se deben seguir estudiando. Pese a no ser objetivo de esta investigación, en las entrevistas se observaron algunos relatos que dan cuenta de un desgaste profesional que podría estar afectando la intervención que los PAE realizan en las escuelas. La evidencia muestra que el estrés laboral de fonoaudiólogos y psicólogos Estados Unidos afecta su retención en las escuelas, poniendo en riesgo la trayectoria de los estudiantes con NEE (Amir et al., 2021; Marante et al., 2023; Schilling et al., 2018).

Se requiere que en futuras investigaciones se profundice sobre las barreras descritas, porque la evidencia que se obtenga podría apoyar cambios estructurales que pudieran mejorar las condiciones laborales de los PAE.

## CONCLUSIONES

Los hallazgos de esta investigación constatan que el conjunto de normativas propuestas en Chile permite que los PAEs se mantengan en las escuelas. Sin embargo, se identificaron factores que afectan el adecuado desarrollo de las prácticas educativas que estos profesionales deben desempeñar. Se observa que los factores son similares independiente del tipo de escuela en la cual se desempeña el profesional y pueden estar explicando el desgaste laboral que manifiestan los PAEs.

Los hallazgos obtenidos también conforman una base para promover más investigación en la temática especialmente en lo que respecta a la gestión de los recursos y a los cambios en la política, en lo referido a los diagnósticos que permiten la incorporación formal de estudiantes a los PIE y los tiempos de apoyo asignados para los profesionales.

La convergencia de las características sociodemográficas y de las percepciones de los PAE en el componente cualitativo y cuantitativo podría estar identificando un perfil profesional educativo que es necesario seguir investigando.

Por último, se espera que los hallazgos sean de interés para aquellos países que se encuentran en proceso de formalizar la participación de profesionales a los entornos educativos. La evidencia del trabajo en aulas inclusivas demuestra que es necesario generar mayor conocimiento sobre estos profesionales porque las características de los estudiantes los hacen cada vez más necesarios en las escuelas.

## AGRADECIMIENTOS

Esta investigación fue posible gracias a la colaboración de 526 profesionales asistentes de la educación distribuidos en el territorio chileno y que trabajan en escuelas con enfoque inclusivo en el país, quienes concedieron la entrevista o el cuestionario de manera honesta y desinteresada.

## REFERENCIAS

Agans, R. P., Zeng, D., Shook-Sa, B. E., Boynton, M. H., Brewer, N. T., Sutfin, E. L., Goldstein, A. O., Noar, S. M., Vallejos, Q., Queen, T. L., Bowling, J. M., & Ribisl, K. M. (2021). Using Social Networks to Supplement RDD Telephone Surveys to Oversample Hard-to-Reach Populations: A New RDD+RDS Approach. *Sociological Methodology*, 51(2), 270–289. <https://doi.org/10.1177/00811750211003922>

Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo [ANID]. (2024, marzo 12). *¿Cómo se distribuyen las regiones en cada macrozona?* Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo. <https://ayuda.anid.cl/hc/es/articles/360048562731-9-C%C3%B3mo-se-distribuyen-las-regiones-en-cada-macrozona>

Ainscow, M. (2020). Promoting inclusion and equity in education: Lessons from international experiences. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 6(1), 7–16. <https://doi.org/10.1080/20020317.2020.1729587>

Amir, R., Jones, S. E., Frankel, D., & Fritzsche, J. (2021). Job Satisfaction of School-Based Speech-Language Pathologists in New York State as a Function of Workplace Features. *Perspectives of the ASHA Special Interest Groups*, 6(2), 470–484. [https://doi.org/10.1044/2020\\_PERSP-20-00196](https://doi.org/10.1044/2020_PERSP-20-00196)

Boccio, D. E., Weisz, G., & Lefkowitz, R. (2016). Administrative pressure to practice unethically and burnout within the profession of school psychology. *Psychology in the Schools*, 53(6), 659–672. <https://doi.org/10.1002/pits.21931>

Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful Qualitative Research: A Practical Guide for Beginners*. SAGE Publications.

Cabezas, V., Medeiros, M. P., Inostroza, D., Gómez, C., & Loyola, V. (2017). Organización del tiempo docente y su relación con la satisfacción laboral: Evidencia para el caso chileno. *Education Policy Analysis Archives*, 25, 64–64. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2451>

Campbell, W., Selkirk, E., & Gaines, R. (2016). *Speech-language pathologists' role in inclusive education: A survey of clinicians' perceptions of universal design for learning*. 40(2), 121–132. [https://www.researchgate.net/publication/306187598\\_Speech-language\\_pathologists'\\_role\\_in\\_inclusive\\_education\\_A\\_survey\\_of\\_clinicians'\\_perceptions\\_of\\_universal\\_design\\_for\\_learning](https://www.researchgate.net/publication/306187598_Speech-language_pathologists'_role_in_inclusive_education_A_survey_of_clinicians'_perceptions_of_universal_design_for_learning)

Castro, L., Cifuentes, P., & Holz, M. (2014). *Marco Legal de los Asistentes de la Educación* (Asesoría Técnica Parlamentaria 1843–3904; pp. 1–12). Biblioteca del Congreso Nacional. [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20738/5/BCN\\_Marco%20Legal%20de%20los%20Asistentes%20de%20la%20Educacion\\_Ago%202014.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20738/5/BCN_Marco%20Legal%20de%20los%20Asistentes%20de%20la%20Educacion_Ago%202014.pdf)

Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.

Decreto 83 Exento. Aprueba Criterios Y Orientaciones De Adecuación Curricular Para Estudiantes Con Necesidades Educativas Especiales De Educación Parvularia Y Educación Básica, 83 (2015). <https://www.bcn.cl/leychile>

Decreto 170. Fija Normas para determinar los alumnos con Necesidades Educativas Especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para Educación Especial, 170 § Artículo 98 (2009). <https://www.bcn.cl/leychile>

Dinamarca-Aravena, K. (2022). Política educativa y asignación del tiempo para la práctica fonoaudiológica: Experiencia de fonoaudiólogos/as con más de 20 años de ejercicio laboral en contextos educativos. *Revista Chilena de Fonoaudiología*, 21(1), Article 1. <https://doi.org/10.5354/0719-4692.2022.64070>

Ewen, C., Jenkins, H., Jackson, C., Jutley-Neilson, J., & Galvin, J. (2021). Well-being, job satisfaction, stress and burnout in speech-language pathologists: A review. *International Journal of Speech-Language Pathology*, 23(2), 180–190. <https://doi.org/10.1080/17549507.2020.1758210>

Flick, U. (2013). *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis*. SAGE.

- Glover, A., McCormack, J., & Smith-Tamaray, M. (2015). Collaboration between teachers and speech and language therapists: Services for primary school children with speech, language and communication needs. *Child Language Teaching and Therapy*, 31(3), 363–382. <https://doi.org/10.1177/0265659015603779>
- Gobierno de Chile, Ministerio de Salud [MINSAL], Dirección del Trabajo, & ISL Instituto de Seguridad Laboral. (2011). *Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud, calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile* (pp. 1–162) [Informe Interinstitucional]. Gobierno de Chile. [https://www.observatoriorli.com/docs/CHILE/ENCUESTA\\_NACIONAL\\_TRABAJO\\_Chile.pdf](https://www.observatoriorli.com/docs/CHILE/ENCUESTA_NACIONAL_TRABAJO_Chile.pdf)
- González-Fernández, D., Iturra Herrera, C., & Hernández González, O. (2022). Trabajo colaborativo entre maestros y logopedas: Una revisión acerca de las barreras y de su estructura subyacente. *Revista de Investigación Educativa*, 40(1), Article 1. <https://doi.org/10.6018/rie.444821>
- Heckathorn, D. D. (1997). Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations\*. *Social Problems*, 44(2), 174–199. <https://doi.org/10.2307/3096941>
- Heckathorn, D. D., Semaan, S., Broadhead, R. S., & Hughes, J. J. (2002). Extensions of Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Injection Drug Users Aged 18–25. *AIDS and Behavior*, 6(1), 55–67. <https://doi.org/10.1023/A:1014528612685>
- Holz, M. (2017). *Distribución de los Asistentes de la Educación del sector municipal, por nivel educativo alcanzado y género* (pp. 1–7) [Asesoría Técnica Parlamentaria]. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/24927/1/BCN\\_asistentes\\_por\\_nivel\\_educativo\\_final.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/24927/1/BCN_asistentes_por_nivel_educativo_final.pdf)
- Holz, M. (2019). *Beneficios para Asistentes de la Educación. Transición hacia la nueva educación pública* (Asesoría Técnica Parlamentaria 118026; pp. 1–8). [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26826/2/BCN\\_beneficios\\_asistentes\\_de\\_la\\_educacion\\_Final.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26826/2/BCN_beneficios_asistentes_de_la_educacion_Final.pdf)
- Johnston, L. (2015). *Introduction to Respondent Driven Sampling-Manual*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3319.6889>
- Johnston, L., Chen, Y.-H., Silva-Santisteban, A., & Raymond, H. F. (2013). An Empirical Examination of Respondent Driven Sampling Design Effects Among HIV Risk Groups from Studies Conducted Around the World. *AIDS and Behavior*, 17(6), 2202–2210. <https://doi.org/10.1007/s10461-012-0394-8>
- Kaelin, V. C., Ray-Kaaser, S., Muioli, S., Kocher Stalder, C., Santinelli, L., Echsel, A., & Schulze, C. (2019). Occupational Therapy Practice in Mainstream Schools: Results from an Online Survey in Switzerland. *Occupational Therapy International*, 2019, e3647397. <https://doi.org/10.1155/2019/3647397>
- Ley 21109. Establece un estatuto de los asistentes de la educación (2018). <https://www.bcn.cl/leychile>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 177–182. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Manamela, M. C., Eksteen, C. A., Mtshali, B., & Olunju, S. A. S. (2021). South African physiotherapists' perspectives on the competencies needed to work in special schools for learners with special needs. *South African Journal of Physiotherapy*, 77(1), Article 1. <https://doi.org/10.4102/sajp.v77i1.1571>
- Marante, L., Hall, -Mills Shannon, & Farquharson, K. (2023). School-Based Speech-Language Pathologists' Stress and Burnout: A Cross-Sectional Survey at the Height of the COVID-19 Pandemic. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 54(2), 456–471. [https://doi.org/10.1044/2022\\_LSHSS-22-00047](https://doi.org/10.1044/2022_LSHSS-22-00047)
- Martínez-Garrido, C. (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. *Education Policy Analysis Archives*, 25, 80–80. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2851>
- Middleton, D., Drabble, L. A., Krug, D., Karriker-Jaffe, K. J., Mericle, A. A., Hughes, T. L., Iachan, R., & Trocki, K. F. (2022). Challenges of Virtual RDS for Recruitment of Sexual Minority Women for a Behavioral Health Study. *Journal of Survey Statistics and Methodology*, 10(2), 466–488. <https://doi.org/10.1093/jssam/sbab039>
- Ministerio de Educación [MINEDUC]. (2016). *Programa de Integración Escolar PIE. Ley de Inclusión 20.845. Manual de apoyo a la Inclusión Escolar en el marco de la Reforma Educativa* (pp. 1–44). Ministerio de Educación. <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2017/12/Manual-PIE.pdf>
- Ministerio de Educación [MINEDUC]. (2019). *Profesionales Asistentes de la Educación. Orientaciones acerca de su rol y funciones en programas de integración escolar (PIE)*. <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2020/01/Profesionales-asistentes-de-la-educacion-002.pdf>
- Nyamubi, G. J. (2017). Determinants of Secondary School Teachers' Job Satisfaction in Tanzania. *Education Research International*, 2017, e7282614. <https://doi.org/10.1155/2017/7282614>
- Pfeiffer, D. L., Pavelko, S. L., Hahs, -Vaughn Debbie L., & Dudding, C. C. (2019). A National Survey of Speech-Language Pathologists' Engagement in Interprofessional Collaborative Practice in Schools: Identifying Predictive Factors and Barriers to Implementation. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 50(4), 639–655. [https://doi.org/10.1044/2019\\_LSHSS-18-0100](https://doi.org/10.1044/2019_LSHSS-18-0100)
- Quintero-Urbe, J., & Montoya-Otalvaro, J. (2018). Percepciones de un grupo de fonoaudiólogos Colombianos sobre su rol profesional en la educación inclusiva. *Revista Colombiana de Rehabilitación*, 17(1), 38–45. <https://doi.org/10.30788/RevColReh.v17.n1.2018.301>
- Salganik, M. J., & Heckathorn, D. D. (2004). Sampling and Estimation in Hidden Populations Using Respondent-Driven Sampling. *Sociological Methodology*, 34(1), 193–240. <https://doi.org/10.1111/j.0081-1750.2004.00152.x>
- Salinas-Cerda, J. P., Villablanca, A. E., Sandoval, J. A., & Ossa, C. J. (2022). Caracterización laboral de psicólogos noveles en educación de la región del Biobío, Chile. *UCMaule*, 62, Article 62. <https://doi.org/10.29035/ucmaule.62.79>
- Schilling, E. J., Randolph, M., & Boan-Lenzo, C. (2018). Job Burnout in School Psychology: How Big Is the Problem? *Contemporary School Psychology*, 22(3), 324–331. <https://doi.org/10.1007/s40688-017-0138-x>
- Schonlau, M., & Liebau, E. (2012). Respondent-Driven Sampling. *The Stata Journal*, 12(1), 72–93. <https://doi.org/10.1177/1536867X1201200106>
- Sobre protección de la vida privada, Pub. L. No. 19628 (1999). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=141599>

Suc, L., Bukovec, B., & Karpiljuk, D. (2017). The role of inter-professional collaboration in developing inclusive education: Experiences of teachers and occupational therapists in Slovenia. *International Journal of Inclusive Education*, 21(9), 938–955. <https://doi.org/10.1080/13603116.2017.1325073>

Tomás, J. M., Santos, S. de los, & Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), Article 2. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>

UNESCO. (2020). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo: Inclusión y educación*. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374817>

Wejnert, C., & Heckathorn, D. D. (2008). Web-based network sampling: Efficiency and efficacy of respondent-driven sampling for online research. *Sociological Methods & Research*, 37(1), 105–134. <https://doi.org/10.1177/0049124108318333>

White, R. G., Hakim, A. J., Salganik, M. J., Spiller, M. W., Johnston, L. G., Kerr, L., Kendall, C., Drake, A., Wilson, D., Orroth, K., Egger, M., & Hladik, W. (2015). Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology for respondent-driven sampling studies: “STROBE-RDS” statement. *Journal of Clinical Epidemiology*, 68(12), 1463–1471. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2015.04.002>

Young, E. L., Moulton, S. E., Julian, A., Smith, A., & Butler, R. (2021). Retention and job satisfaction of school psychologists. *Psychology in the Schools*, 58(3), 585–600. <https://doi.org/10.1002/pits.22465>