

Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers

Summary in Spanish

La cuestión del profesorado: atraer, capacitar y conservar a profesores eficientes

Resumen en español

La importancia de las políticas de regulación del profesorado

Las políticas en materia de profesorado centran las agendas nacionales, ya que la demanda de centros educativos y profesores se está tornando cada vez más compleja. Los ministros de educación de la OCDE se han comprometido en nombre de sus países a mejorar la calidad de la educación para todos, pero será imposible alcanzar este ambicioso objetivo si los estudiantes no reciben una docencia de excelente calidad.

Los profesores constituyen los recursos más significativos de los centros educativos y, como tales, son esenciales para los esfuerzos de mejora de la escuela. El mejorar la eficacia y la equidad de la escolaridad depende, en gran medida, de que pueda garantizarse que los profesores sean personas competentes, que su enseñanza sea de calidad y que todos los estudiantes tengan acceso a una docencia de excelente calidad.

El presente documento proporciona un panorama del principal proyecto de la OCDE en la materia, *Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers* (Atraer, capacitar y conservar profesores eficientes), en el que han participado veinticinco países: Alemania, Australia, Austria, Bélgica (comunidad flamenca), Bélgica (comunidad francófona), Canadá (Quebec), Chile, Corea, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Israel, Italia, Japón, México, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, República de Eslovenia, Suecia y Suiza.

La demanda de centros educativos y profesores se está tornando cada vez más compleja. Hoy en día, la sociedad espera que los establecimientos escolares den cabida a diferentes idiomas y a estudiantes de diversas procedencias; sean conscientes de las cuestiones culturales y de género; promuevan la tolerancia y la cohesión social;

respondan eficazmente a los estudiantes más desaventajados o con problemas de aprendizaje o de comportamiento; usen las nuevas tecnologías; y se mantengan actualizados en áreas de conocimiento y nuevas formas de evaluación de los estudiantes que se hallan en constante evolución. Los profesores deben ser capaces de preparar a los estudiantes para una sociedad y una economía que esperarán de ellos autonomía en el aprendizaje, aptitud y motivación para seguir aprendiendo a lo largo de toda su vida.

En algunos países, en los próximos cinco a diez años se incorporará a la profesión un número de profesores mucho mayor que en los pasados veinte años. Por una parte, la llegada al mercado de numerosos profesores nuevos con capacidades actualizadas e ideas frescas ofrece la posibilidad de renovar sustancialmente las escuelas. Además, brinda la ocasión de liberar recursos para la capacitación, porque un profesorado joven supone menor presión presupuestaria. Sin embargo, por otra parte, si la docencia no se percibe como una profesión atractiva y no cambia en sus aspectos fundamentales, se corre el riesgo de que vaya disminuyendo la calidad de los centros educativos, y sería difícil recuperarse de una espiral de deterioro.

Principales preocupaciones políticas

La docencia como carrera atractiva

- Cerca de la mitad de los países señala que existen serias dificultades para mantener una oferta de profesores de buena calidad, en especial, en las materias con mucha demanda.
- Existe una inquietud generalizada por las tendencias a largo plazo de la composición del cuerpo docente, que apuntan, por ejemplo, que habrá menos “superdotados” y menos varones.
- Existe preocupación sobre la imagen y el estatus de la docencia, y los profesores tienen a menudo la impresión de que su trabajo está infravalorado.
- Los salarios relativos de los profesores han disminuido en la mayoría de los países.

La capacitación de los profesores

- Casi todos los países muestran preocupación por la existencia de lagunas “cualitativas”; se trata de saber si hay bastantes profesores que posean el saber y las competencias necesarias para responder a las necesidades escolares.
- Se plantean muchas cuestiones en torno a los escasos vínculos entre la educación de los profesores, su desarrollo profesional y las necesidades escolares.
- Numerosos países carecen de programas sistémicos de integración de profesores principiantes.

La selección y contratación de los profesores

- En la mayoría de países, se plantean numerosas interrogantes en relación con la desigual repartición de los profesores por centros educativos y, en particular, si los

estudiantes de las zonas más desfavorecidas tienen acceso a los profesores de calidad que necesitan.

- Los establecimientos escolares suelen participar poco en el nombramiento de sus profesores.
- Algunos países tienen un exceso de oferta de profesores cualificados, lo que plantea otras cuestiones en relación con las políticas que adoptar.

La permanencia de los profesores eficientes en los centros educativos

- Algunos países tienen elevados índices de desgaste de los docentes, en particular, en el caso de los profesores jóvenes.
- Los profesores se inquietan por las repercusiones que puedan tener la carga de trabajo, el estrés y ciertos entornos de trabajo poco acogedores en la satisfacción laboral y la eficacia de la docencia.
- En la mayor parte de los países, los medios para reconocer y recompensar el trabajo de los profesores son limitados.
- Los procedimientos para enfrentarse a una docencia ineficaz suelen ser pesados y lentos.

La edad media del cuerpo docente complica muchas de las anteriores cuestiones. En promedio, el 25% de los profesores de primaria y el 30% de los de secundaria tienen más de 50 años y, en algunos países, más del 40% de los profesores nacionales pertenecen a este grupo de edad.

Con todo, existen indicios positivos que prueban que las políticas pueden cambiar la situación, tal y como lo muestran los ejemplos proporcionados en el informe. Hay países en los que los profesores gozan de una buena posición social y en los que existen más aspirantes cualificados que puestos vacantes. Incluso en los países en los que la escasez de profesores viene constituyendo un problema, se ha registrado recientemente un resurgimiento del interés por la docencia, y las iniciativas políticas en la materia parecen estar dando resultados.

Implicaciones políticas a dos niveles

La calidad de la docencia no sólo viene determinada por la “calidad” de los profesores –aunque este aspecto es claramente decisivo–, sino también por el entorno en el que aquéllos trabajan. Por muy aptos que sean los profesores, puede que no logren dar lo mejor de sí mismos en estructuras que no les presten el suficiente apoyo, donde no encuentren suficiente reto o que no los recompensen debidamente.

Las iniciativas políticas son necesarias a dos niveles. El primero atañe a la profesión de la docencia en su conjunto y pretende mejorar su estatus y su competitividad en el mercado laboral, el desarrollo personal de los profesores y los entornos de trabajo escolares. El segundo conjunto de iniciativas es más específico y se centra en atraer y mantener a determinadas clases de profesores o en atraer a profesores para que trabajen en centros escolares particulares. La tabla 1 sintetiza las principales opciones políticas.

Tabla 1: Implicaciones políticas

Objetivo político	Dirigido a la profesión en su conjunto	Dirigido a clases particulares de profesores o centros escolares
Convertir la docencia en una carrera atractiva	<ul style="list-style-type: none"> -- Mejorar la imagen y el estatus de la docencia -- Mejorar la competitividad de los salarios de los profesores -- Mejorar las condiciones de empleo -- Capitalizar el exceso de oferta de profesores 	<ul style="list-style-type: none"> -- Ampliar la reserva de profesores potenciales -- Flexibilizar los mecanismos de recompensa -- Mejorar las condiciones de ingreso para los profesores nuevos -- Estudiar de nuevo el equilibrio entre la proporción de estudiantes por profesor y el salario medio de los profesores
Capacitar a los profesores	<ul style="list-style-type: none"> -- Desarrollar perfiles del profesorado -- Considerar el desarrollo de los profesores como un proceso continuo -- Flexibilizar y adaptar la educación del profesorado -- Convalidar los programas de educación del profesorado -- Integrar el desarrollo profesional a lo largo de toda la carrera 	<ul style="list-style-type: none"> -- Mejorar la selección en la educación del profesorado -- Mejorar las prácticas en las aulas -- Certificar a los nuevos profesores -- Reforzar los programas de integración
Seleccionar y contratar a los profesores	<ul style="list-style-type: none"> -- Recurrir a formas de empleo más flexibles -- Dar a los centros mayor responsabilidad en la gestión personal del profesorado -- Responder a las necesidades a corto plazo del personal -- Mejorar los flujos de información y el seguimiento del mercado laboral del profesorado 	<ul style="list-style-type: none"> -- Ampliar los criterios para la selección de profesores -- Establecer un periodo de prueba obligatorio -- Alentar una mayor movilidad del profesorado
Conservar a los profesores eficientes en las escuelas	<ul style="list-style-type: none"> -- Evaluar y recompensar a los profesores eficientes -- Brindar más oportunidades para variar y diversificar la carrera -- Mejorar el acceso a cargos y el ambiente escolar -- Mejorar las condiciones de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> -- Reaccionar ante los profesores ineficaces -- Brindar más apoyo a los profesores principiantes -- Establecer un horario y unas condiciones laborales más flexibles
Desarrollar y aplicar la política en materia de profesorado	<ul style="list-style-type: none"> -- Contar con la participación de los profesores en el desarrollo y la aplicación de las políticas -- Establecer comunidades profesionales de aprendizaje -- Mejorar la base de conocimiento para respaldar las políticas 	

Implicaciones según los países

No todas las implicaciones de las políticas se aplican de igual forma a los 25 países participantes. En algunos casos, muchas de las orientaciones políticas ya están en marcha, mientras que en otros países pueden revestir menor importancia debido a la diferencia de estructuras y costumbres sociales, económicas o educativas.

Aunque la mayoría de los profesores trabajan para el sector público, los modelos básicos de empleo en este sector difieren de un país a otro. Existen principalmente dos modelos de configuración del empleo del cuerpo docente, claramente identificables en los países participantes: el basado en la carrera o el basado en los puestos y, pese a que ningún país sigue de forma “pura” uno de los dos modelos, la distinción resulta útil para clarificar las características del empleo de los profesores.

En los sistemas basados en la carrera, se espera por lo general que los profesores permanezcan en el servicio público a lo largo de toda su vida laboral. El ingreso en el cuerpo suele hacerse joven, sobre la base de la calificación académica o de un examen de ingreso al cuerpo de funcionarios, y los criterios de admisión suelen ser muy exigentes. Una vez contratados, los profesores son destinados a sus puestos según normas internas. El sistema de ascensos se basa en un sistema de grados vinculados a los méritos personales más que a un puesto específico. Los salarios iniciales son relativamente bajos, pero hay una vía clara para alcanzar ingresos más elevados, y los esquemas de pensiones suelen ser bastante generosos. Corea, España Francia y Japón reúnen muchas de las características de los servicios públicos basados en la carrera.

Por lo general, los países con este tipo de sistema no tienen actualmente mayores problemas con la oferta de profesores; de hecho, la mayoría cuenta con muchos más candidatos bien calificados que puestos disponibles. Los problemas en esta clase de sistema son más bien de naturaleza cualitativa; en particular, puede que la educación del profesorado no responda adecuadamente a las necesidades escolares; los criterios de ingreso en el cuerpo no siempre hacen hincapié en las aptitudes que se requiere para una docencia eficaz; una vez obtenida la plaza, los profesores carecen de incentivos para seguir evolucionando; y la excesiva normativización limita la capacidad y la incentivación para que los centros respondan a diversas necesidades locales. Además, estos sistemas carecen de atractivo para quienes no están seguros de querer dedicarse toda la vida a la carrera de profesor o para aquellos que ya hayan adquirido experiencia en otras carreras. Por lo tanto, las principales prioridades de las políticas en esos países deberán ser: el forjar vínculos más sólidos entre la educación inicial, la selección y el desarrollo profesional de los docentes; introducir puestos de trabajo más flexibles; ampliar las posibilidades de contratación externa; y otorgar a las autoridades educativas y a los centros educativos locales más margen de decisión personal.

Los servicios públicos basados en los puestos tienden a centrarse en contratar al mejor candidato para un puesto dado, ya sea mediante contratación externa o mediante promoción interna. Por lo general, este tipo de sistemas permite un acceso más amplio a un vasto abanico de edades, y es relativamente común acceder a la enseñanza desde otras carreras al igual que suele ser frecuente el movimiento de la enseñanza a otros trabajos y el posterior regreso a la enseñanza. Aunque los salarios iniciales son a menudo muy atractivos, alcanzan su valor máximo relativamente pronto dentro de la carrera profesional. El ascenso del profesorado depende de la competencia por los puestos vacantes, y el número de vacantes de alto nivel suele ser limitado. Normalmente, en estos sistemas, la selección y gestión del personal está descentralizada y se halla en manos de las escuelas o las autoridades locales. Canadá, Reino Unido, Suecia y Suiza presentan numerosas características del empleo público basado en los puestos.

Algunos de estos sistemas tienen problemas para contratar a profesores, en especial, en las áreas de matemáticas, ciencias y tecnologías de la información y la comunicación. Aunque las condiciones del empleo público en esos países se asemejan a las del sector privado, el sector público suele carecer de suficiente flexibilidad para competir con el privado. Además, estos sistemas suelen hallar dificultades para conservar un núcleo de profesores experimentados más allá de los 30-40 años. En consecuencia, las escuelas suelen tener muchos cambios de profesorado, en particular en las zonas más desfavorecidas.

Las prioridades políticas en los países con dicho sistema incluyen prestar más atención a los criterios generales de selección del personal docente, la evaluación de resultados y la creación de vías para hacer carrera. Dado que los gestores locales desempeñan una función primordial en la gestión del personal y en la adaptación de los programas escolares a las necesidades locales, esos países también tendrán que insistir relativamente más en la selección y la formación de los directores y otros directivos de las escuelas. Además, como la selección y gestión del profesorado en estos sistemas se asemeja más a la del mercado, habrá que dotar con bastantes más recursos a los establecimientos que se hallen en zonas desfavorecidas o con mala fama para que puedan competir por tener profesores de calidad y será necesario diferenciar mucho más los salarios y las condiciones laborales a fin de atraer a los diversos tipos de profesores en caso de escasez de oferta.

Orientaciones políticas comunes

Pese a las grandes diferencias existentes entre los países que participan en el proyecto, entre otras, la de contar con servicios públicos basados en la carrera o bien en los puestos, también comparten orientaciones políticas comunes.

Dar prioridad a la calidad de los profesores antes que a su cantidad

Hoy en día, sólidas investigaciones evidencian que la calidad del profesorado y su docencia influye de forma determinante en los resultados de los estudiantes. Asimismo, existen pruebas concluyentes de que la eficiencia de los profesores varía considerablemente. Las diferencias en los resultados de los estudiantes suelen ser mayores en el seno de una misma escuela que entre escuelas. Por su parte, la docencia es un trabajo exigente y no todo el mundo puede ser un profesional eficiente y mantenerse así a largo plazo.

Los principales elementos de la agenda política en materia de calidad del profesorado incluyen, entre otros, el prestar mayor atención a los criterios de selección tanto para la educación inicial de los profesores como para el empleo de docente; efectuar una evaluación constante a lo largo de toda la carrera docente para identificar los aspectos que mejorar; reconocer y recompensar una docencia eficaz; y garantizar que los profesores dispongan de los recursos y del apoyo necesarios para responder a grandes expectativas. Los profesores están muy motivados por los beneficios intrínsecos de la enseñanza – trabajar con niños o jóvenes; ayudarlos a desarrollarse; contribuir a la sociedad-, y las

estructuras del sistema y sus centros de trabajo tienen que ayudarlos a centrarse en esas tareas.

Desarrollar los perfiles del profesorado para ajustar el desarrollo y la eficiencia de los profesores a las necesidades escolares

Los países tienen que establecer modelos claros y concisos de lo que se supone que tienen que saber y ser capaces de hacer los profesores, y esos perfiles deberían implantarse tanto en el sistema escolar como en el de educación de los profesores. El perfil de competencias del profesorado deberá diseñarse en función de los objetivos de aprendizaje que se tengan para los estudiantes y deberá proporcionar normas que sirvan para toda la profesión y una concepción común de lo que debe entenderse por docencia conseguida.

Los perfiles del profesorado deberán basarse en una visión enriquecedora de la docencia y englobar parámetros tales como un sólido conocimiento de la materia que vaya a impartirse; competencias pedagógicas; la capacidad de trabajar eficazmente con un amplio abanico de estudiantes y compañeros de trabajo, de contribuir a la escuela y la profesión, y de continuar desarrollándose. El perfil podría reflejar diferentes niveles de prestación, según que se sea profesor principiante o experimentado o que se ocupe un cargo con más responsabilidad.

Considerar el desarrollo de los profesores como un proceso continuo

Las etapas de formación inicial de profesores, de integración y de progreso profesional tienen que estar mucho mejor conectadas entre sí a fin de crear un sistema de aprendizaje y desarrollo más coherente para los docentes. Como parte de este punto, es necesario que exista un conjunto claro de expectativas sobre las responsabilidades que deben asumir los profesores en cuanto a su desarrollo continuo y una estructura de apoyo para facilitar su crecimiento. Una perspectiva de aprendizaje a lo largo de toda la vida para los profesores implica que, en la mayoría de los países, habrá que prestar mucha más atención al respaldo a los profesores en las primeras etapas de su carrera y será necesario proporcionar incentivos y recursos para garantizar un desarrollo profesional constante.

Flexibilizar la educación del profesorado

En algunos países, la decisión de convertirse en profesor debe tomarse desde el principio de la educación terciaria. Esto encierra a los estudiantes de magisterio en una determinada vía profesional que no tiene en cuenta que sus intereses pueden cambiar y hace que acaben dando clases sólo tras terminar un programa de estudios que los ha preparado para poco más. Además, las estructuras de este tipo pueden impedir que otros estudiantes de educación terciaria entren en la enseñanza en una etapa más avanzada de sus estudios o que personas de otras profesiones decidan trabajar como profesores a mitad de su vida laboral.

Un sistema de educación de los profesores más flexible proporcionaría más vías de acceso a la profesión, como por ejemplo: un postgrado en magisterio tras una titulación previa en un campo temático determinado; para aquellos que empezaron en centros educativos como “paraprofesionales” o ayudantes, oportunidad de obtener una titulación

completa basada en su experiencia en el centro; y posibilidades para que quienes accedan a la docencia a mitad de su recorrido profesional puedan combinar una carga de enseñanza reducida con la asistencia a programas de formación de profesores. El sistema debería estrechar los vínculos con los establecimientos escolares, incluido el apoyar más directamente a los profesores principiantes al inicio de su carrera. Tales cambios, que ya están empezando a introducirse en algunos países, contribuirán a que los recursos para la educación de los profesores se concentren en quienes mejor provecho sacarán de ellos.

Transformar la docencia en una profesión rica en saber

La investigación sobre las características de un desarrollo profesional eficaz indica que los profesores tienen que tomar parte activa en el análisis de su propia actividad según las normas profesionales y en el análisis del progreso de sus alumnos según las normas de aprendizaje de los estudiantes. Las medidas políticas pueden desempeñar una función primordial a la hora de ayudar a los profesores a desarrollar comunidades de aprendizaje profesional en y entre las escuelas mediante, por ejemplo, profesores que ejerzan una función investigadora a fin de mejorar su docencia, profesores que se involucren más activamente en adquirir nuevos conocimientos, o un desarrollo profesional basado en la experiencia para mejorar la práctica docente.

Dar a los centros escolares mayor responsabilidad en la gestión personal del profesorado

El tamaño mismo de los sistemas escolares de múltiples países hace que el proceso de selección de los profesores sea a menudo totalmente impersonal, y, para éstos, resulta difícil sentirse comprometidos con los centros a los que son destinados –o para los centros, sentirse comprometidos con los profesores.

Dentro del sistema educativo, la escuela se está erigiendo en el elemento principal para mejorar el aprendizaje de los alumnos, lo que implica que es necesario que las escuelas gocen de mayor responsabilidad –y deber de rendición de cuentas– en la selección, condiciones laborales y desarrollo de los profesores. Sin embargo, para asumir plenamente estas responsabilidades, muchas escuelas necesitarán equipos directivos capacitados y un mayor respaldo. En particular, las escuelas para poblaciones desfavorecidas, que suelen tener más problemas para atraer y conservar a profesores cualificados, requerirán muchos más recursos para que el trabajar en ellas se convierta en una opción de carrera viable. Pero para que la descentralización de la gestión del personal tenga éxito, también será preciso que las autoridades centrales y regionales asuman una función clara a fin de garantizar que los recursos para los profesores se distribuyan adecuada y equitativamente en todo el país.

Desarrollar y aplicar la política en materia de profesorado

A menos que se asocie activamente a los profesores en la formulación de las políticas y éstos sientan como suya cualquier reforma, será poco probable que logren aplicarse con éxito cambios fundamentales. Por otra parte, las partes implicadas no deberían poder

vetar las reformas educativas adoptadas mediante procesos políticos democráticos, ya que en ese caso se correría el riesgo de perder el apoyo público del que la educación depende de forma determinante. Aunque resulte difícil alcanzar el equilibrio, un diálogo y una consulta abiertos, constantes y sistemáticos son esenciales para el proceso.

Por otra parte, ciertos acuerdos institucionales pueden hacer cambiar las cosas. Varios países han establecido ‘consejos de enseñanza’ que constituyen, tanto para profesores como para otros interesados, un foro de desarrollo político y, sobre todo, un mecanismo interno de la profesión para establecer normas y asegurar la calidad en la educación de los profesores, su integración, sus resultados y el desarrollo de su carrera.

La formulación de las políticas también deberá contar con mayor seguimiento y evaluación de la innovación y la reforma. Identificar los factores que hacen que una innovación tenga éxito y crear en otras escuelas las condiciones para su difusión, integración y sostenibilidad es esencial en cualquier estrategia de aplicación que quiera ser eficaz.

Más información

Pedidos a OECD Publications
2, rue André Pascal
75775 Paris Cedex 16, France
Tel: + 33 1 4910 4235
Fax: + 33 1 4910 4276
E-mail: sales@oecd.org
Pedidos en línea: www.oecd.org

Precio: €37.00

Los documentos del proyecto, incluidos los informes de cada país, pueden encontrarse en el sitio de la OCDE sobre *Política en materia de Profesorado*: <http://www.oecd.org/edu/teacherpolicy>

Este resumen no es una traducción oficial de la OCDE.

Se permite la reproducción de este resumen siempre que se mencionen el copyright de la OCDE y el título de la publicación original.

Los resúmenes multilingües son traducciones de extractos de publicaciones de la OCDE editadas originariamente en inglés y francés.

Pueden obtenerse de forma gratuita en la OECD Online Bookshop www.oecd.org/bookshop/.

Para mayor información, pónganse en contacto con la Unidad de Derechos y Traducciones, Dirección de Asuntos Públicos y Comunicación de la OCDE (OECD Rights and Translation unit, Public Affairs and Communications Directorate).

rights@oecd.org

Fax: +33 (0)1 45 24 13 91

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal
75116 Paris
France

Visiten nuestro sitio www.oecd.org/rights/

