



9<sup>o</sup> Seminario  
Internacional  
de Investigación  
sobre la calidad de la educación

**DOCENTES**

BOGOTÁ D.C.

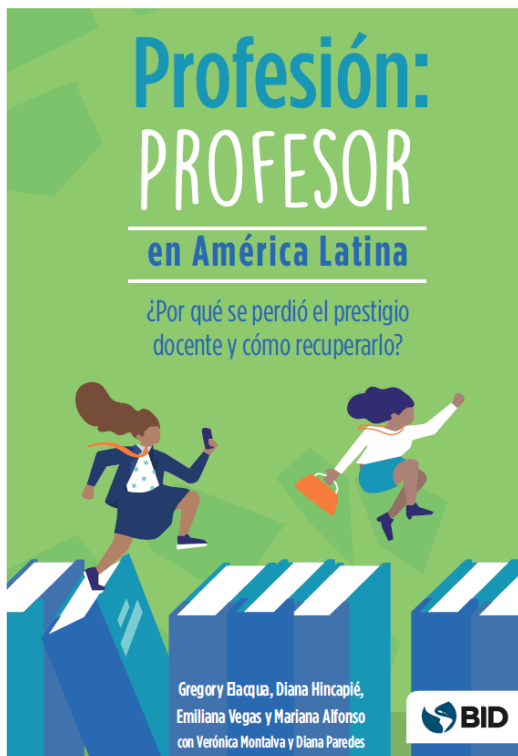


GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINEDUCACIÓN

icfes  
mejor saber



## PROFESIÓN: PROFESOR EN AMÉRICA LATINA

¿Por qué se perdió el prestigio docente  
y cómo recuperarlo?

Gregory Elacqua, Diana Hincapié,  
Emiliana Vegas y Mariana Alfonso  
con Verónica Montalva y Diana Paredes





9<sup>o</sup> Seminario  
Internacional  
de Investigación  
sobre la calidad de la educación

**DOCENTES**

BOGOTÁ D.C.



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINEDUCACIÓN



icfes  
mejor saber

## PROFESIÓN: PROFESOR EN AMÉRICA LATINA

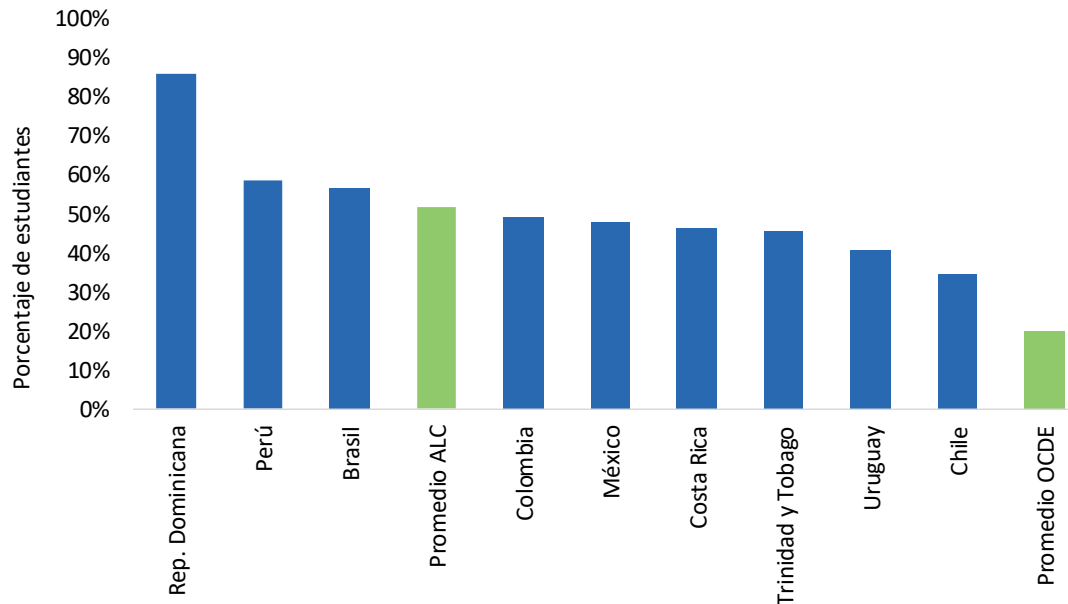
¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?

Gregory Elacqua, Diana Hincapié, Emiliana Vegas y Mariana Alfonso  
con Verónica Montalva y Diana Paredes



# Si bien la región ha mostrado mejoras en el aprendizaje, aún falta mucho por hacer

**Porcentaje de estudiantes con bajo nivel de desempeño en la prueba PISA de Ciencia, 2015**



Fuente: PISA 2015

# La efectividad docente en la región es baja

## 1. Altos niveles de ausentismo docente

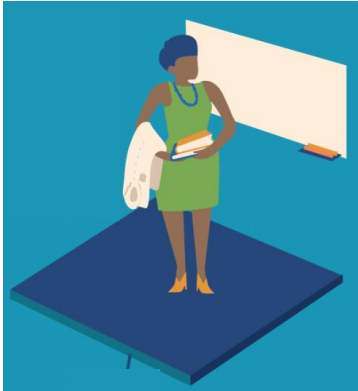
- 15% en Ecuador y Honduras, y 13% en Perú (Transparency International, 2013)

## 2. Prácticas de aula inadecuadas

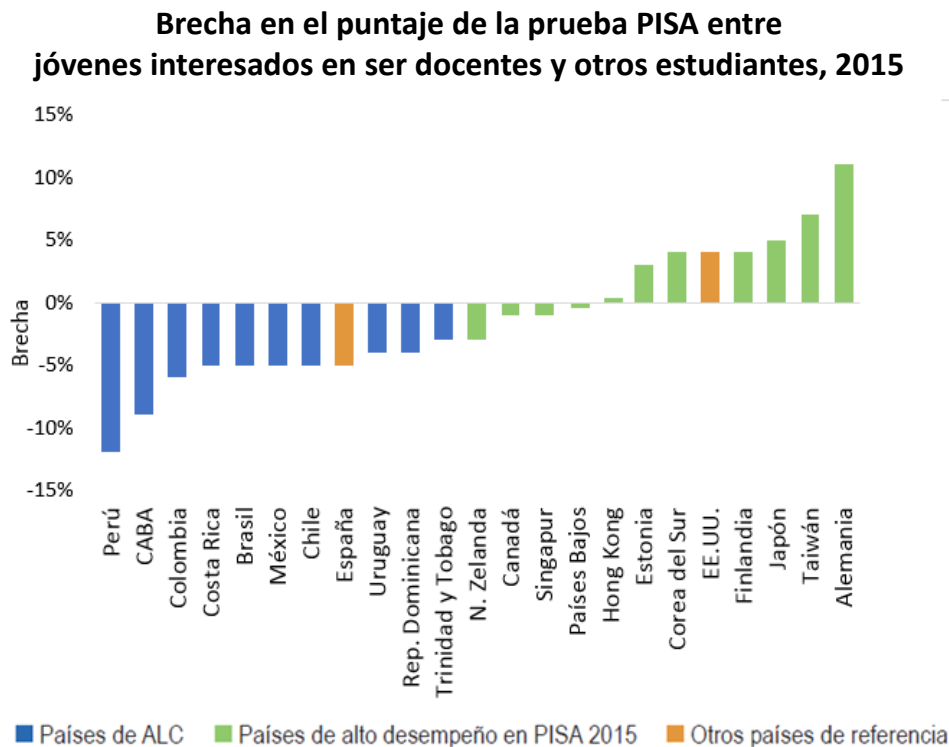
- 20% del tiempo de clase en actividades no vinculadas al aprendizaje (Bruns y Luque, 2015)

## 3. Bajos niveles de conocimiento

- En Chile, México y Perú: docentes de matemáticas tienen bajos niveles de conocimiento (Schmidt et al., 2007)



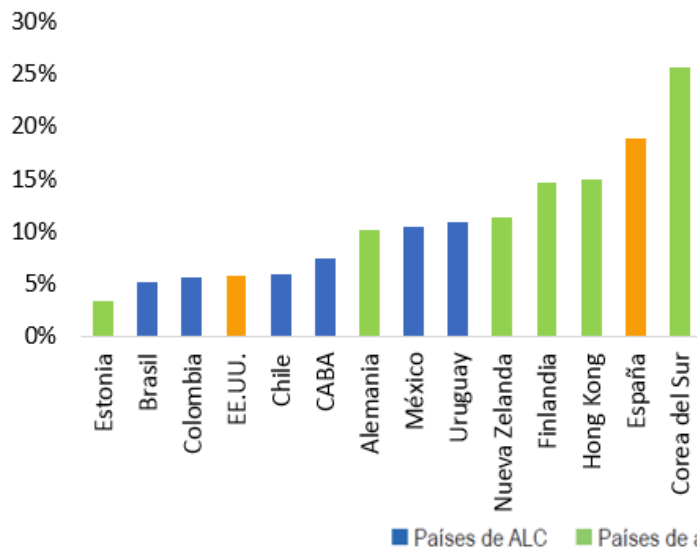
# Aquellos interesados en ser docentes en la región tienen menor desempeño académico



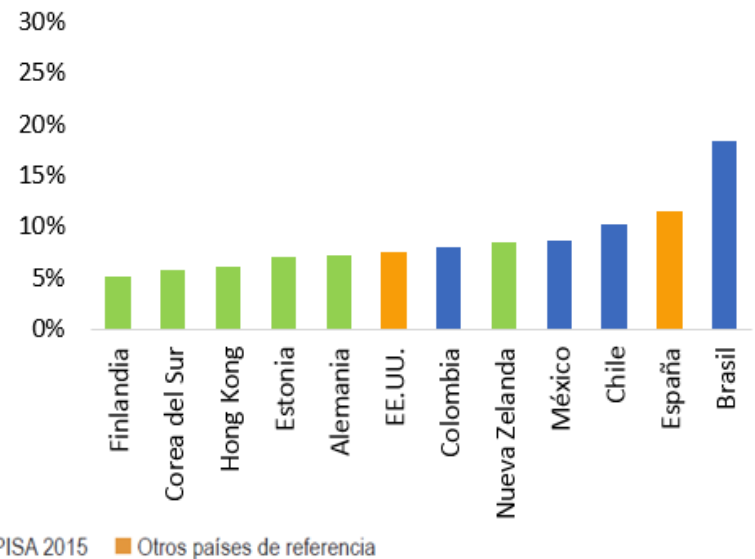
Fuente: PISA 2015

# La docencia es una opción de refugio para muchos en la región

**Pocos interesados en ser docentes en la región**  
 (porcentaje del total de interesados en ser profesionales, 2015)



**... Pero muchos matriculados en educación**  
 (porcentaje del total de matriculados en educación superior, 2013-15)

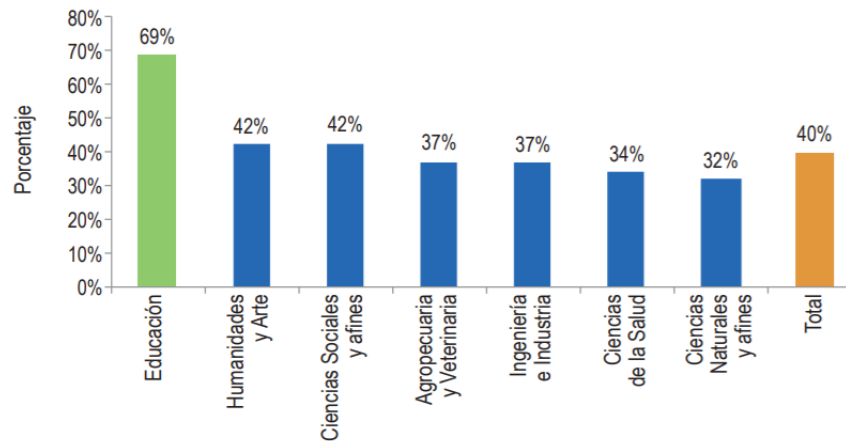


Fuente: PISA 2015

Fuente: UNESCO

# En Perú, la tasa de admisión a programas de Educación es mayor que en otras carreras

Tasa de admisión a universidades en Perú, 2016



Fuente: Ministerio de Educación del Perú

Nota: La tasa de admisión es la razón entre la cantidad de jóvenes que fueron admitidos para seguir una carrera universitaria y la cantidad de jóvenes que postularon a la carrera.

## ¿Siempre ha sido así?...

### Antes el docente gozaba de mayor prestigio

Docente contaba con **mayor conocimiento** que la mayoría de la población



**Líder social:** se desempeñaban como regidores, jueces de paz; estaban a cargo de proyectos de la comunidad





# ¿Por qué se perdió el prestigio docente?

Dos factores

Rápida expansión de la  
cobertura escolar

Mejores oportunidades  
laborales y educativas para  
las mujeres



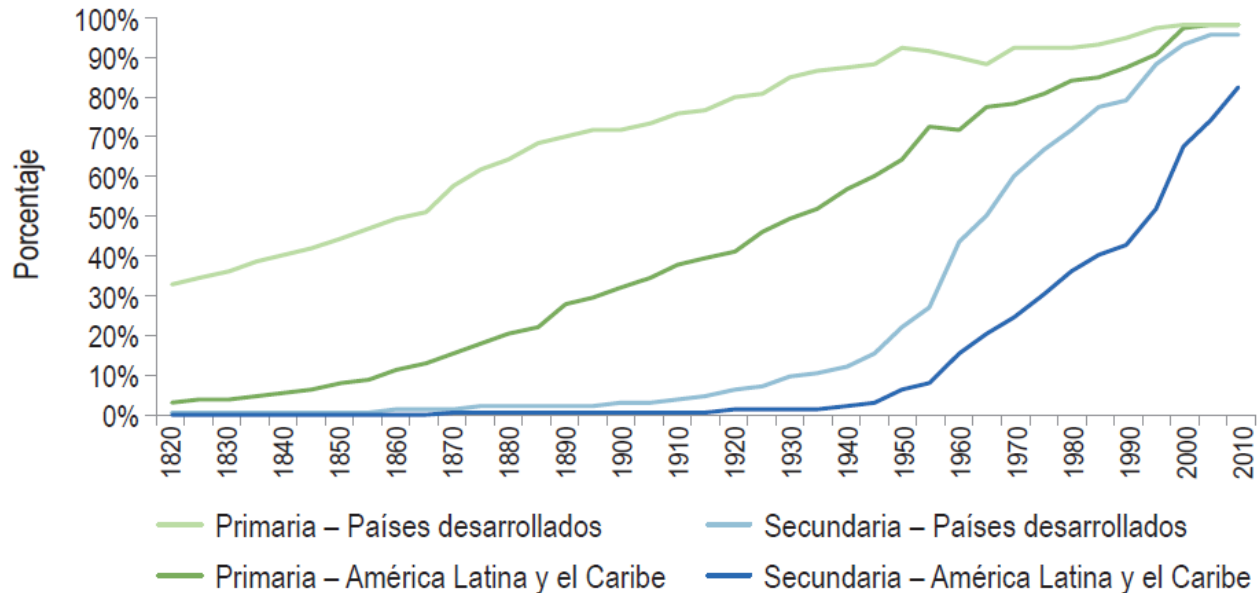
# ¿Por qué se perdió el prestigio docente?

Dos factores

Rápida expansión de la  
cobertura escolar

# La cobertura escolar se expandió rápidamente durante el siglo XX

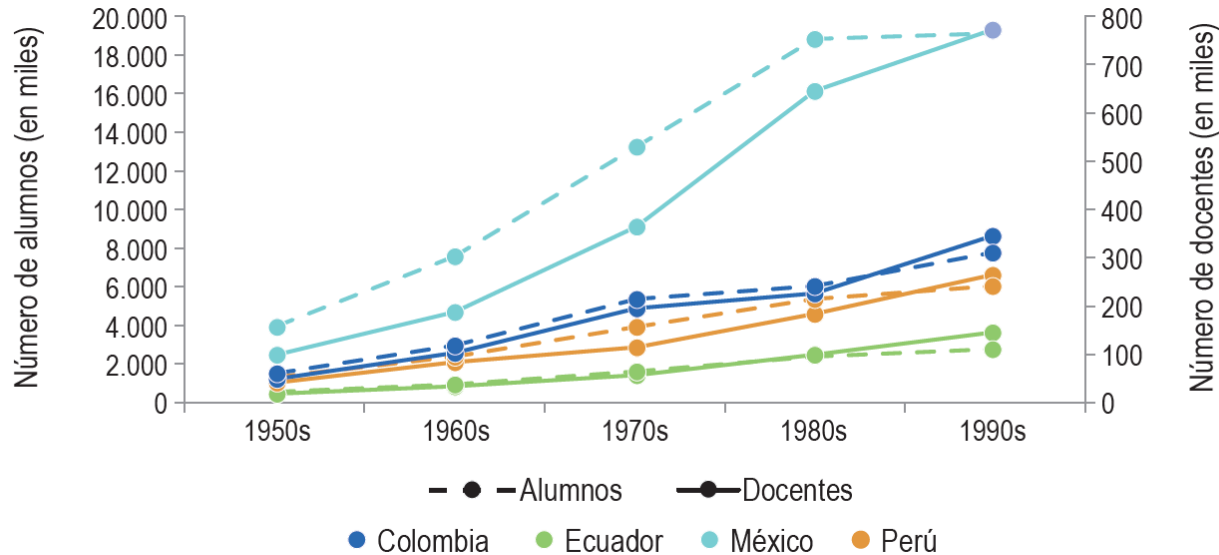
Tasa de cobertura en educación primaria y secundaria



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Barro y Lee (2013).

# Esta gran expansión de la matrícula requirió un reclutamiento rápido de docentes

Número de alumnos y docentes en educación básica



Fuente: Para Colombia, Ramírez y Téllez (2006); para Ecuador, Luna (2014), OEI y Ministerio de Educación y Cultura (1994); para México, Secretaría de Educación Pública; para Perú, Minedu.

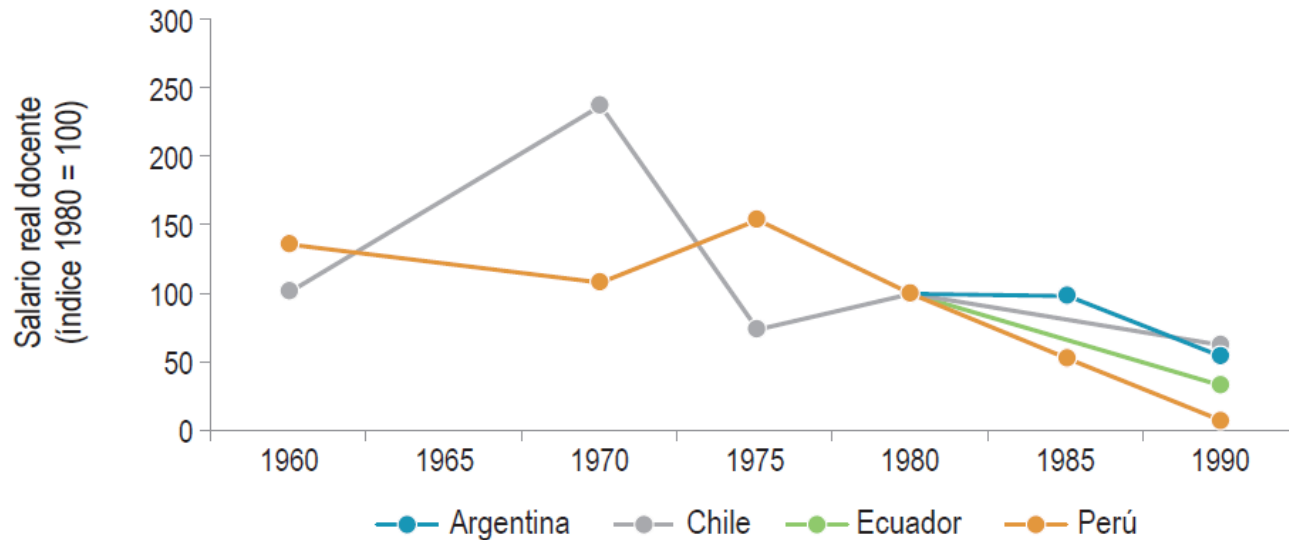
## Pero la formación docente se expandió sin cuidar su calidad

- Programas acelerados de formación docente (de 6 meses)
  - Chile: docentes “Marmicoc”
  - Ecuador: cursos fuera de escuelas normales
- Expansión de Escuelas Normales
  - México: matrícula en escuelas normales se cuadriplica en los 70s
  - Perú: número de escuelas normales aumentó 58% entre 1959 y 1963



## Además, los salarios de los docentes se derrumbaron

Evolución del salario real de los docentes



Fuente: Para Argentina, Rivas (2004); para Chile, Rojas (1998); para Ecuador, Luna (2014); para Perú, Saavedra (2004).

**Rápida  
expansión de  
la cobertura  
escolar**

## **Creciente demanda de docentes**

- 1 Formación docente**  
Se expandió sin cuidar su calidad
- 2 Salarios docentes**  
Cayeron significativamente,  
perdiendo competitividad

**Menor  
prestigio  
docente**



# ¿Por qué se perdió el prestigio docente?

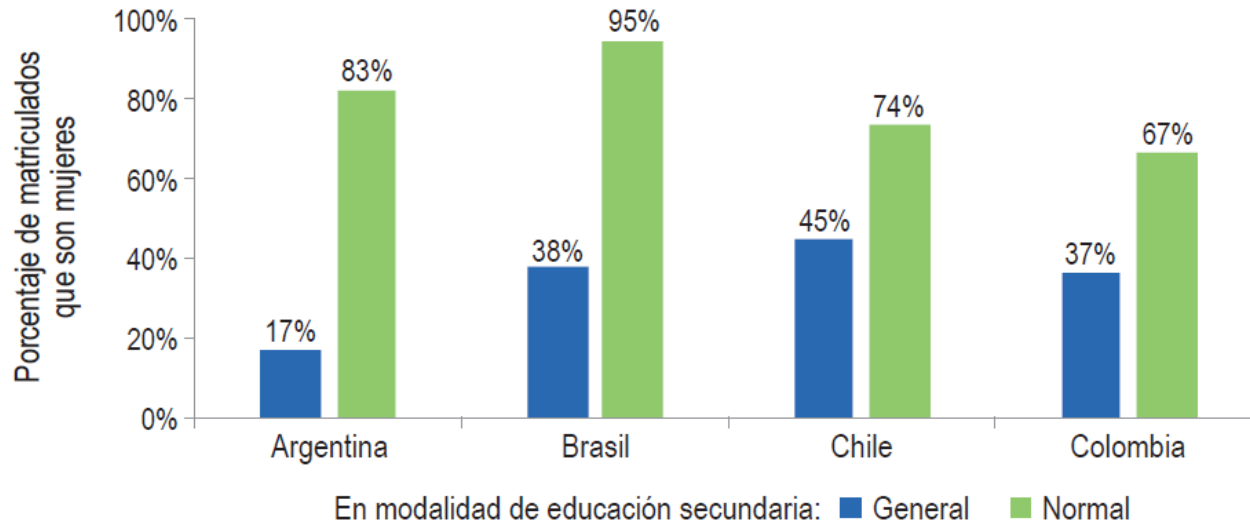
Dos factores

Mejores oportunidades  
laborales y educativas para  
las mujeres



## Las mujeres tenían bajas tasas de participación en la educación secundaria, excepto en la formación normal

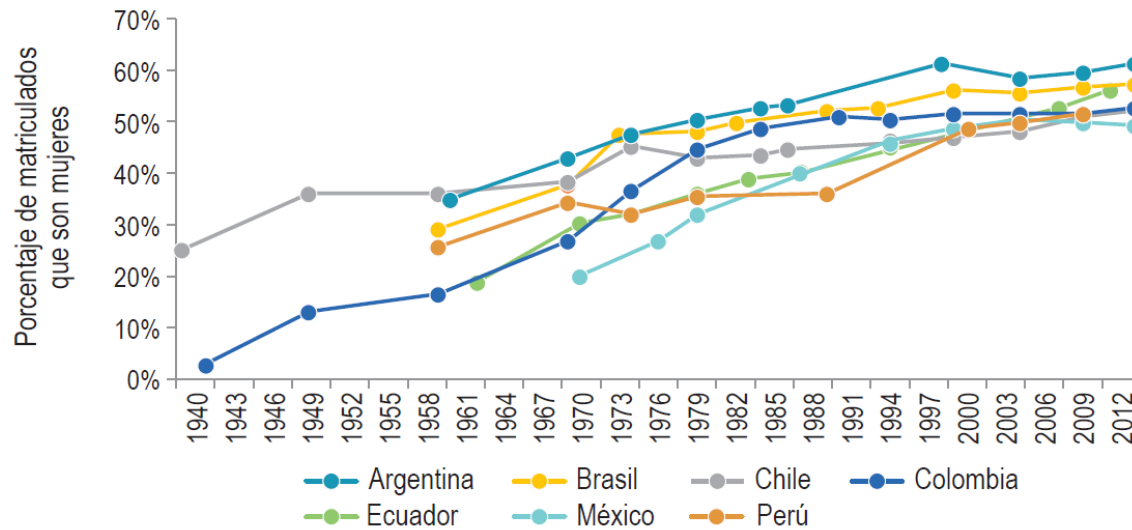
Participación femenina en educación secundaria  
con modalidad Normal, 1940



Fuentes: Para Argentina, Chile y Colombia, UNESCO (1971a); para Brasil, Barroso y Mello (1975).

# El acceso a la educación de las mujeres aumenta sostenidamente

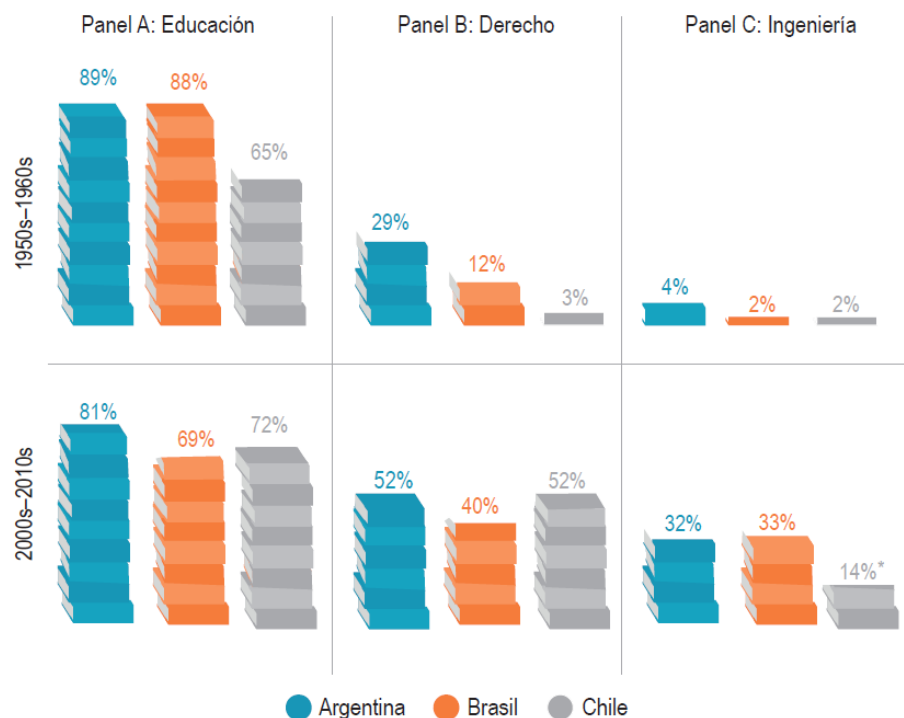
Participación femenina en la matrícula de educación superior



Fuente: Para Argentina, UNESCO (1971b); para Brasil, Barroso y Mello (1975); para Chile, PIIE (1984); para Colombia, Ochoa (1977); para Ecuador, Junapla (1979), OEI y Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador (1994); para Perú, Garavito y Carrillo (2004). Para todos los países, UNESCO UIS.Stat.

## Y este aumento incluye carreras más prestigiosas

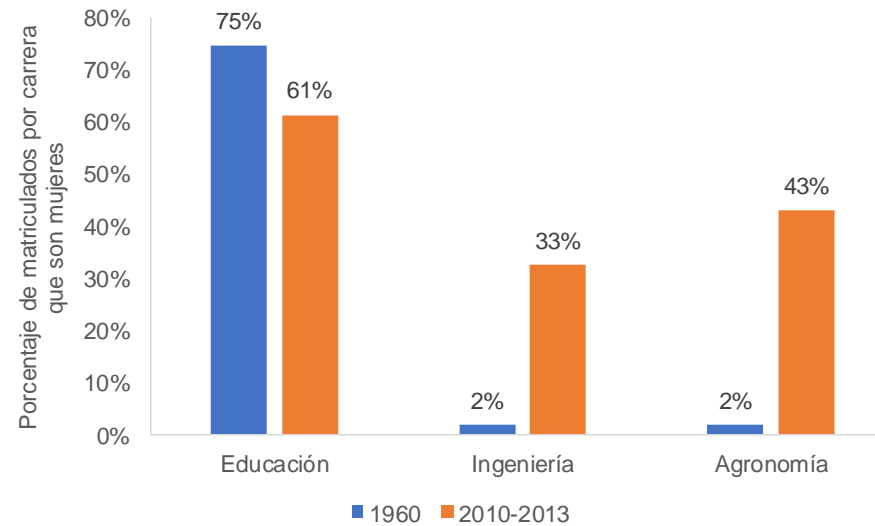
### Participación femenina en la matrícula de Educación, Derecho e Ingeniería



Fuente: Para Argentina, Ministerio de Educación, UNESCO (1971a y 1971b), Wilkie y Guadalupe (1997) y UNESCO UIS.Stat; para Brasil, Barroso y Mello (1975), Guedes (2008) y UNESCO UIS.Stat; para Chile, Meller (2010) y Ministerio de Educación

## En Colombia, la participación de las mujeres en otras carreras también se ha incrementado

Colombia: participación femenina en carreras universitarias



Fuente: UNESCO, World Education Survey y Sistema Nacional de Educación Superior (SNIES)

**1 Mejores oportunidades laborales  
y educativas para las mujeres**

**+**

**2 Desprestigio de la profesión  
docente**

Profesión docente  
perdió atractivo  
para muchas  
mujeres talentosas

¿Qué reformas se están implementando en América Latina para recuperar el prestigio de la profesión docente?



# Los gobiernos de la región han implementado reformas a la carrera docente

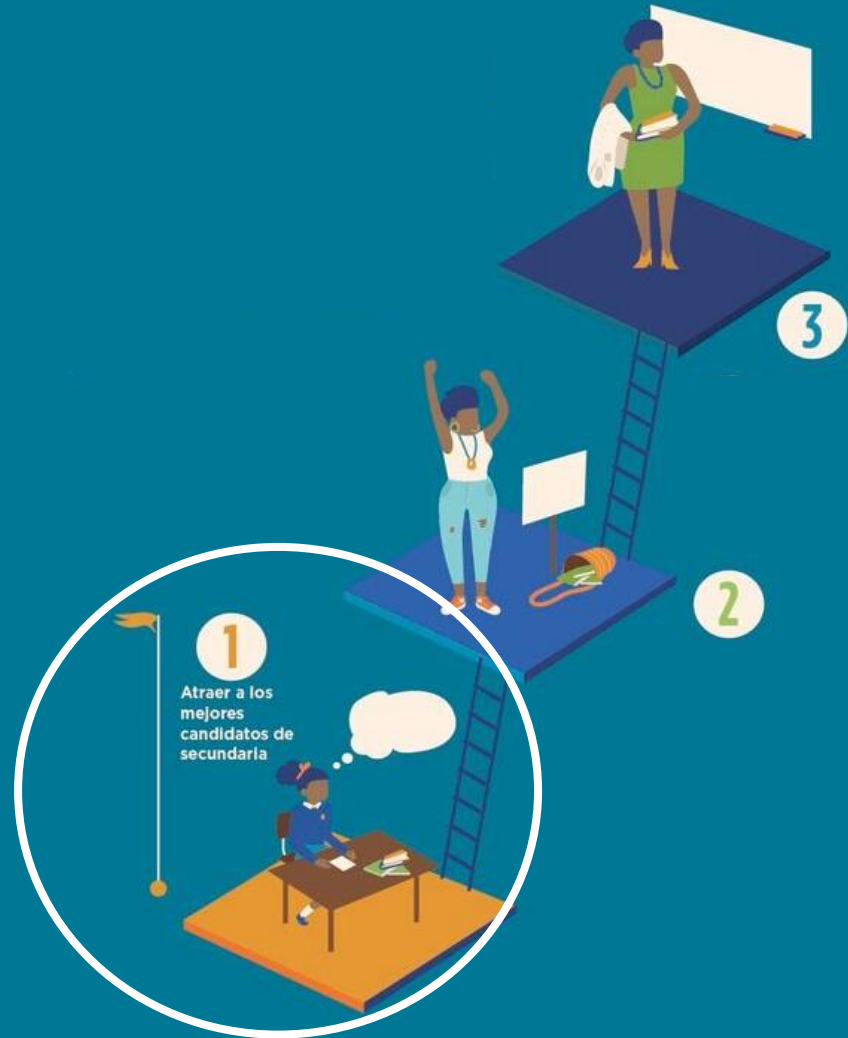


# Políticas para atraer, preparar y seleccionar a los mejores docentes



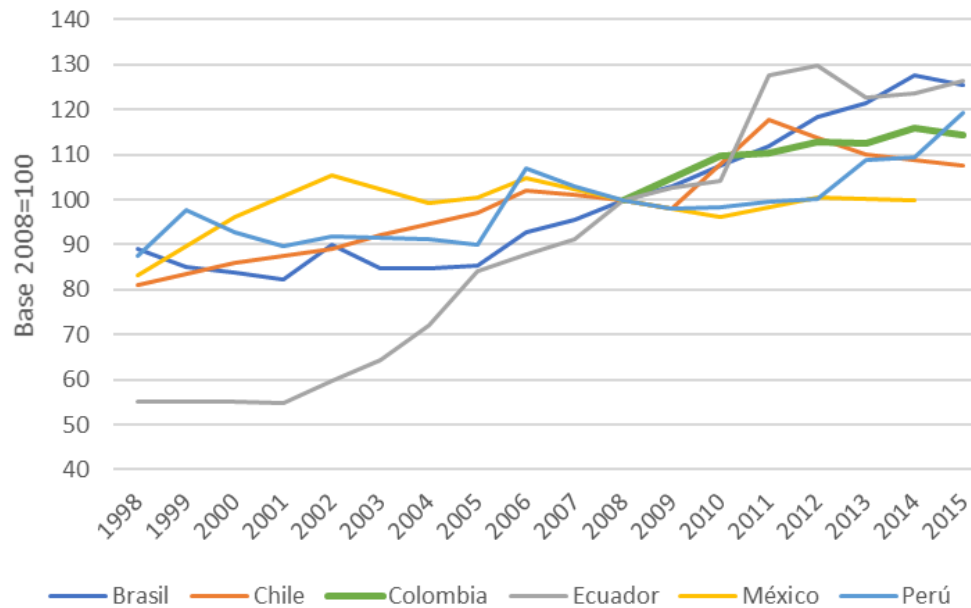


# Políticas para que la profesión docente sea más atractiva



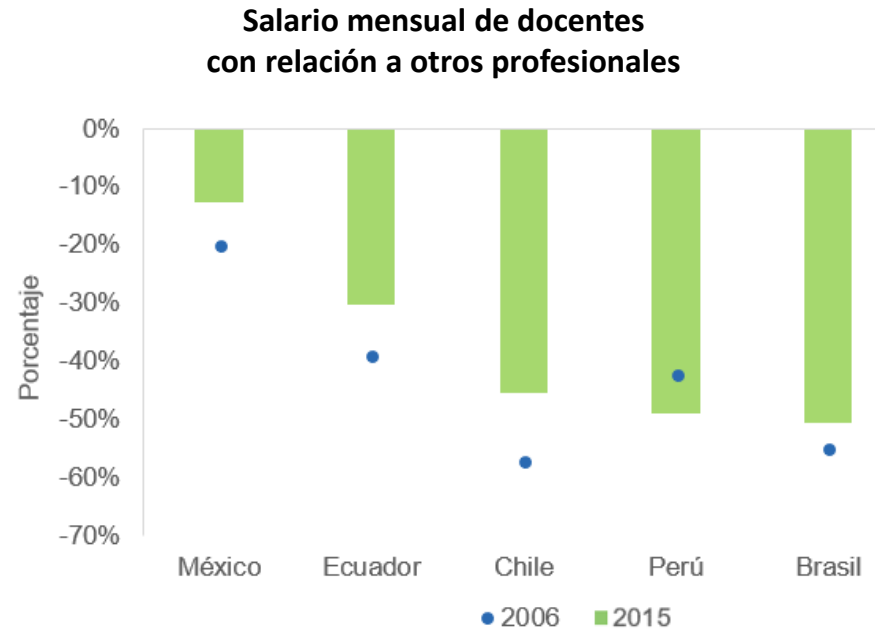
# En varios países de la región, los salarios reales de los docentes se han incrementado

**Evolución del salario real de los docentes de educación básica**



Fuente: Precios reales al 2011. Cálculos propios basados en encuestas de hogares; PNAD para Brasil, ENAHO para Perú, CASEN para Chile, ENEMDU para Ecuador, ENIGH para México y GEIH para Colombia.

## A pesar de las mejoras salariales, la brecha con otros profesionales se mantiene



Fuente: Cálculos propios basados en encuestas de hogares: PNAD para Brasil, ENAHO para Perú, CASEN para Chile, ENEMDU para Ecuador y ENIGH para México

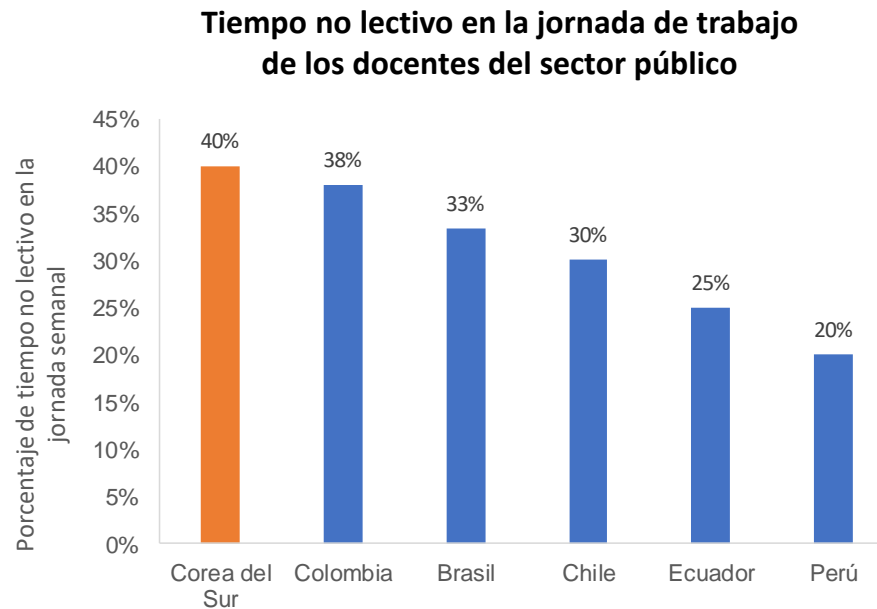
# Se han implementado carreras docentes más meritocráticas

## Evaluaciones en la carrera docente pública

País	Ingreso	Período de prueba		Desempeño		Ascensos o incentivos
		Período	Desvinculación	Periodicidad	Desvinculación	
Chile				4 años	✓	✓
Colombia	✓	4–12 meses	✓	1 año	✓	✓
Ecuador	✓			2 años	✓	✓
México	✓	2 años	✓	4 años	✓	✓
Perú	✓			5 años	✓	✓

Fuente: Elaborado a partir de leyes y reglamentos de las carreras docentes.

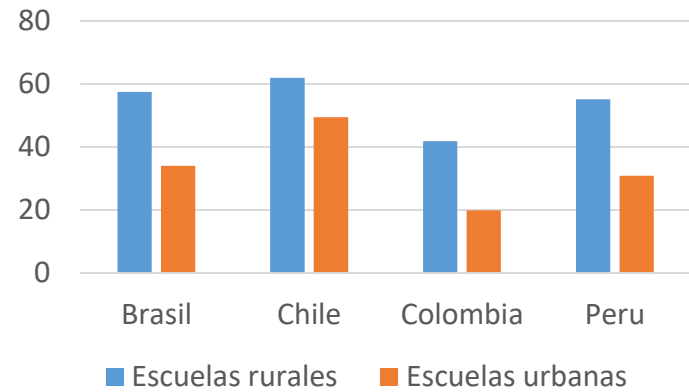
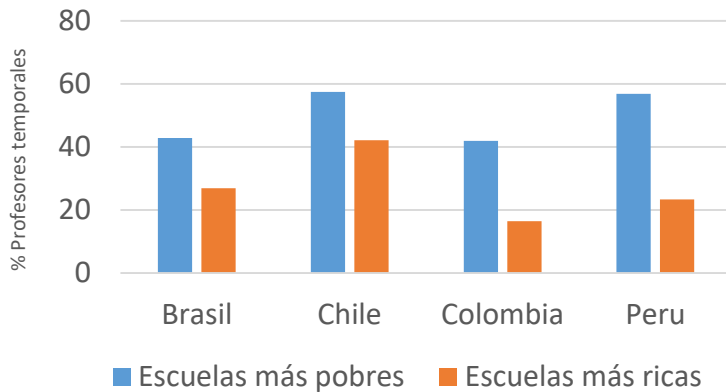
# Buscan mejorar las condiciones de trabajo, como aumentar el tiempo no lectivo



Fuente: Elaboración propia con base en los decretos, leyes y normas técnicas de cada país.

# Las escuelas desfavorecidas tienen más dificultades para atraer docentes

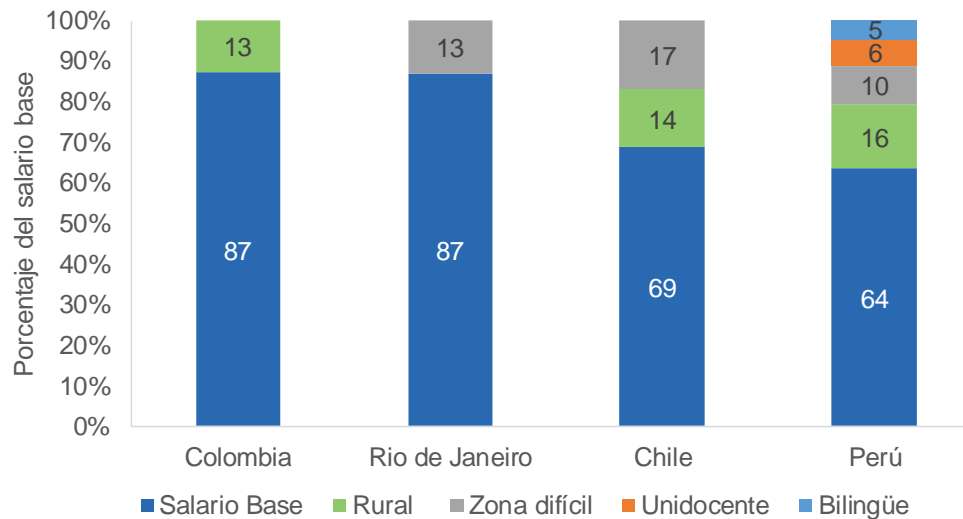
Porcentaje de profesores temporales por tipo de escuela



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de Rendición de Cuentas 2015 de Chile y la base NEXUS-SUP 2015 de Perú.

# Las carreras otorgan incentivos monetarios para trabajar en escuelas donde más se les necesita

**Incentivos para trabajar en zonas rurales y bajo condiciones difíciles**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de leyes, reglamentos y normas de las carreras docentes.

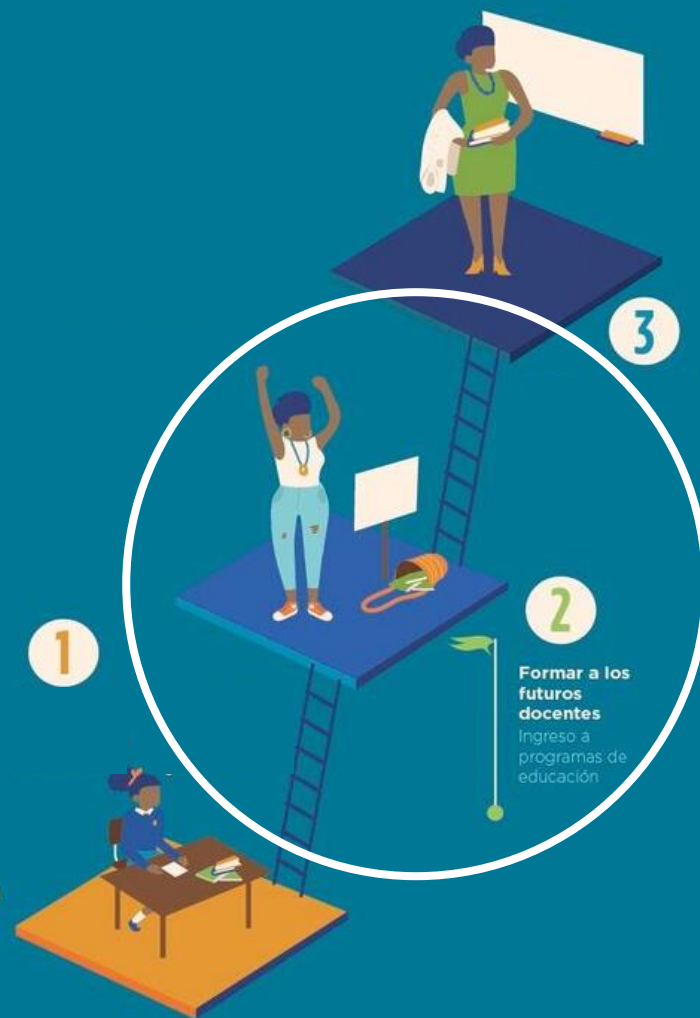
## Y también ofrecen incentivos no monetarios

Años para pasar del nivel salarial  
más bajo al más alto en Perú



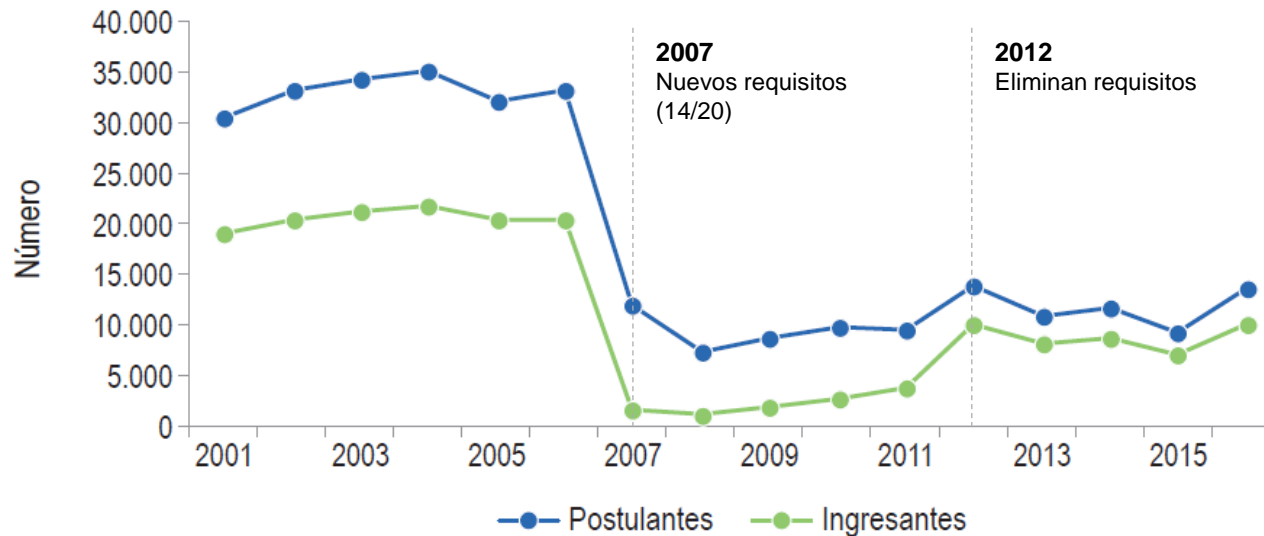


# Políticas para preparar mejor a los futuros docentes



# Algunos países establecen requisitos para el ingreso a programas de formación docente

**Requisitos de ingreso generaron caída de postulantes a Institutos Superiores Pedagógicos en 2007 en Perú**



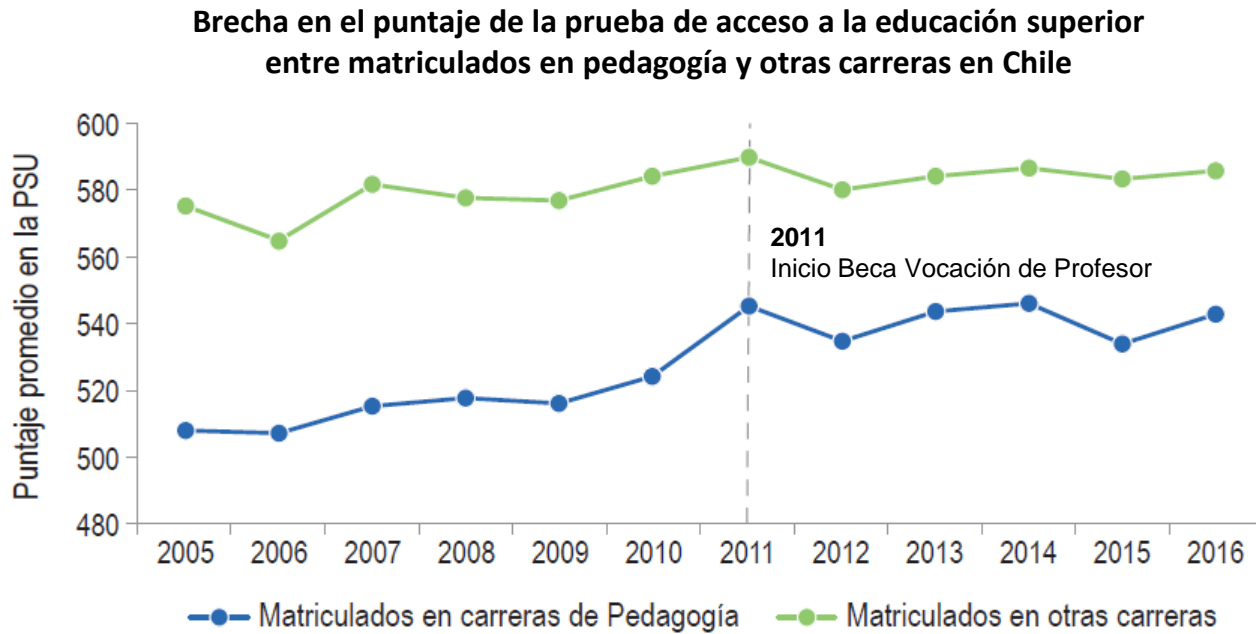
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Rodríguez y Montoro (2013) y Ministerio de Educación de Perú.

# Y ofrecen becas y créditos a estudiantes destacados para estudiar educación



\* No son exclusivas para carreras de educación.

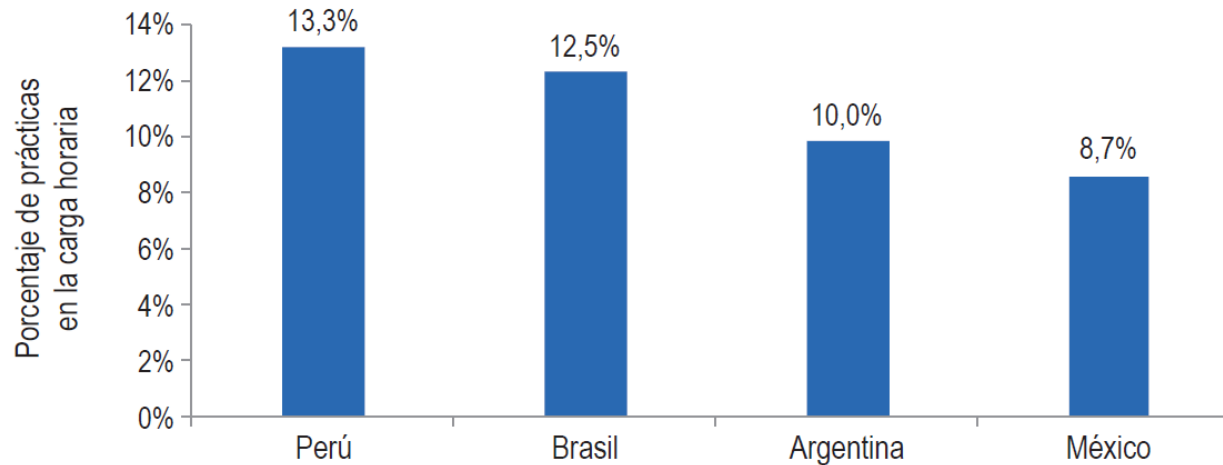
## Estos incentivos pueden reducir la brecha académica



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Consejo Nacional de Educación de Chile.

# Se han establecido estándares que buscan mejorar la calidad de la formación docente

Requerimiento de prácticas profesionales en escuelas según lineamientos curriculares



Fuente: Elaboración propia a partir de la información provista por las directrices y lineamientos curriculares nacionales, y los planes de estudio para las licenciaturas.

## Y garantizar su calidad a través de la acreditación de programas

- Acreditación obligatoria de carreras de educación en Chile, Colombia, Ecuador y Perú
- Suspensión o cierre de programas en caso de no obtener acreditación en Chile, Colombia y Ecuador



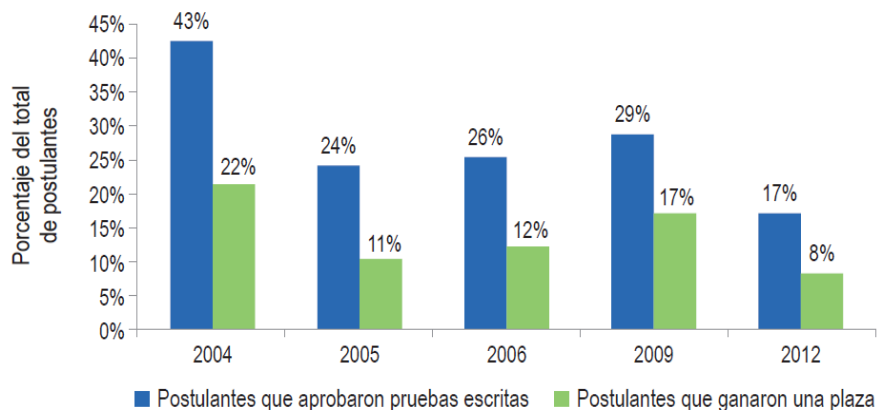
# Políticas para seleccionar a los mejores candidatos y apoyar a los docentes noveles



# Mayor selectividad a través de concursos de ingreso más transparentes y con diferentes instrumentos

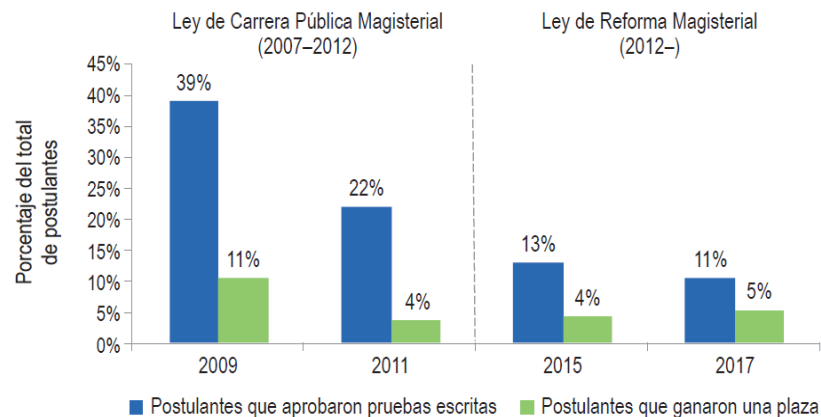
## Selectividad en los concursos de ingreso a la carrera pública magisterial

Colombia



Fuente: Ministerio de Educación de Colombia

Perú



Fuente: Ministerio de Educación de Perú



# Programas de inducción con mentores buscan apoyar el ingreso de docentes a la carrera

## Programas de inducción en América Latina

	Chile	Ecuador	México	Perú
<b>Duración</b>	10 meses	4 meses	2 años	6 meses
<b>Público objetivo</b>	Docentes con experiencia menor a dos años	Todos los docentes que ingresan a la carrera	Todos los docentes que ingresan a la carrera	Docentes con experiencia menor a dos años en escuelas públicas
<b>Descripción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento con mentores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso virtual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento con mentores</li> <li>• Tutoría en línea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento con mentores</li> <li>• Plataforma virtual</li> </ul>

Fuente: Elaborado a partir de leyes y reglamentos nacionales.

## Periodos de prueba buscan garantizar la efectividad de los docentes noveles

- Periodos de prueba desde 4 meses (en Colombia) hasta 3 años (en Brasil)
- Posibilidad de desvinculación por bajo desempeño, pero no hay evidencia sobre su implementación



# Recomendaciones

## ATRAER

- **Mayores salarios** para atraer a candidatos más talentosos, en particular en países con brechas significativas.
- **Carreras meritocráticas** que premien a los docentes más efectivos y desvinculen a aquellos con reiterado bajo desempeño.
- **Incentivos** para atraer a docentes a zonas rurales o vulnerables, que sean mayores para docentes más efectivos.



# Recomendaciones

## FORMAR

- **Mayores requisitos para el ingreso** a programas de formación docente, implementados de forma gradual.
- **Becas** para estudiantes talentosos que quieran estudiar docencia.
- **Sistemas de acreditación** con consecuencias para programas que no cumplan estándares de calidad, y **perfiles** para los egresados de educación.

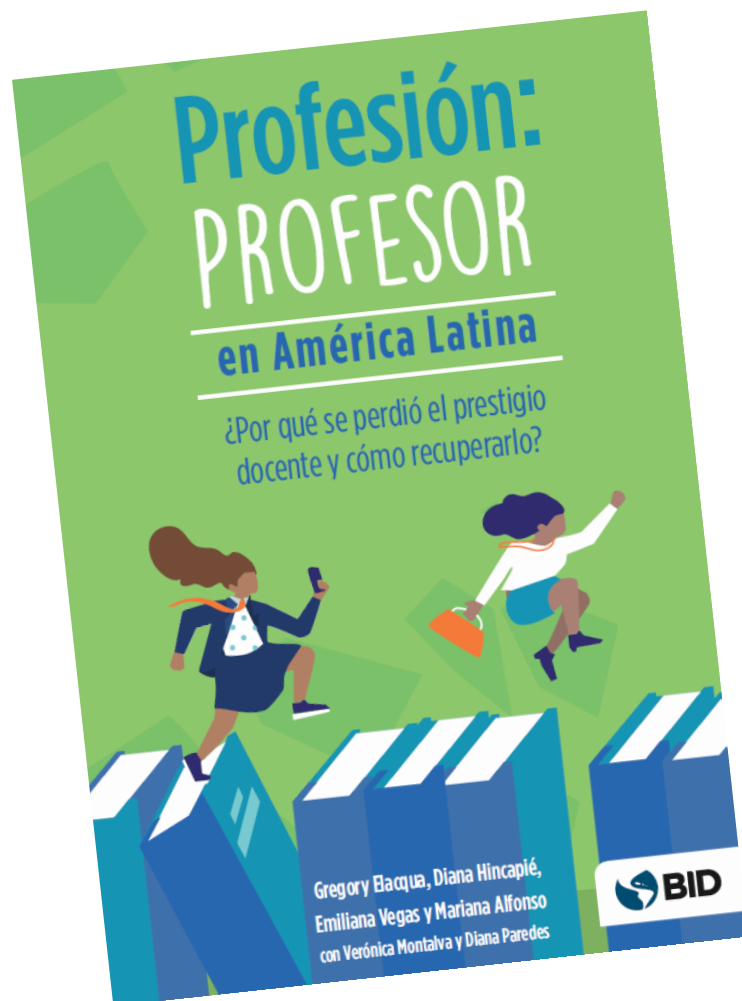


# Recomendaciones

## SELECCIONAR Y APOYAR A LOS DOCENTES NOVELES

- **Concursos de ingreso** transparentes y rigurosos que permitan seleccionar a candidatos potencialmente más efectivos.
- **Programas de inducción** con mentores pueden contribuir a mejorar prácticas docentes.





**@DianaHincapieO**

**@BIDEducacion**

**#ProfesionProfesor**

[www.iadb.org/profesionprofesor](http://www.iadb.org/profesionprofesor)

