

## PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL PROFESORADO: CONSEJOS PRÁCTICOS DE REFORMA

*Dr. Hugo Díaz Díaz*  
*Consultor Internacional en Educación*

### **Gran demanda de la carrera docente, pero de pobre calidad**

**M**últiples investigaciones señalan que el desempeño y la calidad del maestro es el factor más influyente de los aprendizajes de los alumnos. No obstante, esas investigaciones expresan igualmente su preocupación por el deterioro de la formación docente, por su falta de motivación y compromiso y, en el caso de la enseñanza pública, la falta de incentivos que estimulen al profesorado a su desarrollo profesional y a un rendimiento y productividad más elevados.

Los bajos sueldos percibidos por los maestros no ha sido razón para que los jóvenes dejen de ser atraídos a la carrera docente. En el 2002, Educación seguía manteniéndose como la carrera más demandada por los jóvenes que siguen estudios universitarios, con 37,475 estudiantes matriculados, seguida de Derecho, Contabilidad, Administración y Economía. A ellos se sumaron los 115 mil estudiantes de los institutos superiores pedagógicos que representan el

30% de la matrícula de educación superior no universitaria.

Tampoco el paulatino descenso de las oportunidades de empleo en las escuelas públicas y privadas influyó en la demanda por estudios docentes. La estadística del período 2000-2002 muestra que en el sector estatal la población docente se incrementó a un promedio anual de 5,830 plazas. Adicionado un 15% correspondiente a la educación privada, los nuevos puestos de trabajo en dicho período alcanzarían un promedio de 6,700. Esta cifra representa menos del 40% de los egresados que producen los institutos superiores pedagógicos y facultades de educación. Aún si se tiene en cuenta el reemplazo de docentes por causales de jubilación, retiro voluntario o fallecimiento, es evidente que el sistema produce más profesores que los que necesita.

Ciertamente que factores como la estabilidad laboral, la corta duración de jornada laboral diaria, así como períodos vacacionales más amplios que para el resto de trabajadores, influyen significativamente en

las demandas por la profesión docente, en especial, si se trata de población femenina y si se trabaja en centros educativos estatales. La experiencia internacional, indica igualmente que el interés por la carrera docente y por la estabilidad laboral aumenta cuando peores son las condiciones económicas.

No obstante existir desde hace varios años un exceso de producción de egresados en la carrera docente, el porcentaje de docentes sin título pedagógico no ha mejorado respecto de inicios de la década de los ochenta: un 20%; es decir, 65 mil de un total de 320 mil docentes, carecen actualmente de título pedagógico. Este porcentaje podría disminuir si existieran incentivos suficientemente atractivos como para que docentes calificados vayan a trabajar a las zonas rurales y si se cumplieran las normas que indican que luego de cierto tiempo de trabajo en zona alejada, el maestro tiene derecho a ser reasignado a una escuela más cerca de la ciudad. En Colombia, por cada año efectivo de trabajo en zona rural o de frontera, el Estado reconoce al maestro año y medio de tiempo

de servicios, computable para la jubilación.

Además, entre quienes trabajan en la carrera pública docente, casi un 40% carece de vocación o la tiene débil, y un 20% expresa que si tuviera que elegir hoy una carrera, no optaría por la docencia. De otro lado, no sólo un 57% de los estudiantes de pedagogía se sitúan en el quintil más bajo del ingreso total familiar, sino que los pobres antecedentes educativos previos mostrados por la mayoría limitan las posibilidades de una formación profesional de calidad que tarde o temprano repercute directamente en los alumnos. De allí que no sorprendan los resultados de programas como PISA, el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Enseñanza o las pruebas nacionales de rendimiento en lenguaje y matemáticas.

Un estudio realizado por INIDEN para medir los niveles de rendimiento en matemáticas básica de alumnos del 5º año de secundaria de escuelas públicas y privadas y de alumnos que cursaban el último año de la carrera docente en institutos superiores pedagógicos reveló que sobre un total de 18 preguntas, el promedio de acierto fue 62% en los alumnos de secundaria pública, 72% entre

los de secundaria privada y sólo 38% entre los que estaban próximos a desempeñarse como profesores. Preocupante fue que 40% de éstos últimos respondiera correctamente el problema  $8+7-5-11+4-3$  y que únicamente el 3% lo haga ante la pregunta cuánto es  $-3+4-2(3+5-(2+1)+1)$ .

### **¿Hay salidas a la problemática magisterial?**

Hay quienes señalan que si no existe una mejora significativa del piso remunerativo del magisterio nacional será difícil que existan mejores postulantes a la carrera docente. Otros dicen que de poco servirá mejorar la situación económica del profesorado si no es acompañada de un compromiso de su parte para mejorar constantemente su calificación y esforzarse para que sus alumnos aprendan más.

El compromiso gubernamental de duplicar las remuneraciones promedio del magisterio nacional en un período de cinco años -hasta el 2006-, será difícil de cumplir, pero en el caso de no lograrse, es de esperar que se haya avanzado un buen camino en ese propósito. Los maestros habrían recuperado parte del poder adquisitivo perdido a lo largo de las tres últimas décadas. Pero tendrá sentido el tremendo esfuerzo que la sociedad realice si la política de remuneraciones

es diferenciada, premiando a quienes muestran preocupación por su superación profesional, por su desempeño y el rendimiento de sus alumnos.

Habrà que buscar soluciones exitosas a los problemas de tener una estructura salarial para el magisterio público en extremo comprimida. Las políticas remunerativas de los últimos quinquenios han privilegiado los aumentos generales beneficiando por igual al docente que logra los mejores resultados con sus alumnos y al que no lo logra; al que se capacita y al que no realiza ese esfuerzo y al que tiene cargos de responsabilidad y se desempeña con eficiencia, como al que no se interesa. La diferencia entre el maestro con jornada laboral de 30 horas que más gana -V nivel de la carrera magisterial y el que menos gana -categoría E, con sólo educación secundaria como formación- es de 26%; en 1991 era el 44% y en 1980, 3.9 veces mayor. De la misma forma, deberá procurarse que los docentes con responsabilidades directivas perciban una remuneración promedio por hora mayor que la que tienen quienes realizan funciones de docencia en aula. Así por ejemplo, un docente del IV nivel magisterial con 40 horas percibe S/. 24.80 por hora semanal-mensual, mientras que el que trabaja 24 horas recibe S/. 38.82.

También será el momento de ir cambiando las reglas de juego en lo que respecta a las condiciones de ingreso, acceso, ascenso y retiro de la carrera pública magisterial. La Ley 28044, Ley General de Educación, aprobada recientemente, abre paso a conceptos como acreditación, concurso público, evaluación y rendición de cuentas, así como a la promulgación de una nueva Ley del Profesorado y a un nuevo escalafón magisterial. Así, por ejemplo, será deseable que en el futuro, cuando se implemente el sistema de acreditación de instituciones de educación superior, todo docente que quiera ingresar a la carrera pública docente haya egresado de instituto superior pedagógico o facultad de educación debidamente acreditada. De otro lado, quien ocupe un cargo directivo en una institución de enseñanza, lo haga previo concurso público y contando con la capacitación adecuada para el ejercicio del cargo. En tercer lugar, deseable será que en los casos justificados, la administración tenga el margen de flexibilidad suficiente para optimizar el uso del recurso docente allí donde se encuentra que la relación alumnos por profesor puede mejorar. Por ahora, la Ley del Profesorado vigente dispone que "los profesores tienen derecho a la estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo, lugar, centro y turno

de trabajo".

Una condición indispensable para que las políticas de desarrollo magisterial tengan éxito es depositar confianza en las decisiones que las instituciones de enseñanza puedan adoptar en campos como la selección y evaluación de personal, el currículum, los estilos pedagógicos, los calendarios escolares y la selección de textos escolares. Las normas existen, pero un aferrado centralismo y concentración del poder en el Ministerio de Educación y en los organismos intermedios de la administración impiden al director de la institución de enseñanza sancionar, solicitar traslados de personal incompetente o reiteradamente conflictivo, definir con la asociación de padres de familia las características de sus contribuciones económicas, por citar algunos ejemplos.

Introducir en la enseñanza pública la práctica permanente de la evaluación del trabajo de los profesores no será fácil. La desconfianza respecto del uso de los resultados de la evaluación, incluido el temor de perder la estabilidad laboral, es grande. Sin embargo, la experiencia es ilustrativa. Son fácilmente comprobables los casos de desempeño diferente de un docente que trabaja en una escuela pública en un turno y en

escuela privada en turno diferente; también lo son las diferencias de desempeño entre un docente de escuela pública y otro que lo hace en una escuela administrada por una congregación religiosa. En ambos casos, lo distintivo es el control que la dirección de un centro educativo privado o religioso hace sobre su personal y la posibilidad que tiene de retirarlo de la institución si su desempeño es insatisfactorio. En las escuelas públicas, en cambio, el principal factor de retiro de personal es la reiterada inasistencia e impuntualidad o el abandono voluntario del cargo.

Habrà que vender la evaluación como un acto eminentemente positivo, que va en beneficio exclusivo del docente y de la institución en la que trabaja y con reglas claras de aplicación.

Otro factor importante de compromiso y dedicación por parte del profesorado es la existencia de una visión y proyecto educativo. Visiones compartidas, participación de los docentes en la definición de los planes de desarrollo y ser conscientes del rol que les toca en la consecución de los objetivos institucionales, son una de las claves del éxito de escuelas como las de la asociación Fe y Alegría.

Están, finalmente, las políticas vinculadas a los incentivos, tanto monetarios como no monetarios. Algunas condiciones para aplicarlos es que cualquier incentivo que se pretenda adoptar tiene sentido si tiene un impacto directo en el aprendizaje del alumno, ser susceptible de medición en sus resultados y de fácil administración y supervisión. Adicionalmente, el ideal es que no se premie al docente por el cumplimiento de las fun-

ciones que son de su responsabilidad, sino por los esfuerzos adicionales que realice. Las pruebas nacionales de rendimiento de los alumnos que aplica el Ministerio de Educación podrían ser un referente ideal para aplicar incentivos, pero tienen la limitación de cubrir las áreas de lenguaje y matemáticas, además de sólo una pequeña muestra de alumnos. Lamentablemente el costo de universalizar su aplicación es muy alto.

El BID y el Banco Mundial han decidido apoyar firmemente iniciativas de mejora de la formación docente y de desarrollo de una carrera magisterial moderna, atractiva, que incentive la superación profesional y que premie el buen trabajo. Es uno de los aportes más positivos de la cooperación internacional a favor de la mejora de la calidad de la educación peruana.