



Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura

# LA EVALUACIÓN EN LA UNESCO

## OFICINA DE EVALUACIÓN DEL IOS

# Nº4

SEPTIEMBRE  
2016

Original: inglés



Este boletín tiene por objeto ofrecer un panorama de la labor de la UNESCO en materia de evaluación, compartir ideas con los interesados y contribuir a los debates sobre la función de la evaluación en la ejecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Este cuarto número está dedicado a un examen de los datos de evaluaciones de las políticas relativas a los docentes.

### Examen de los datos de evaluaciones de las políticas relativas a los docentes

Los docentes tienen una función esencial para el logro de una educación inclusiva y de calidad en el marco del ODS 4-Educación 2030.

La situación de la educación en el mundo ha experimentado avances reales tras la aprobación en el año 2000 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y la Educación para Todos (EPT)<sup>1</sup>. Teniendo en cuenta esos logros en el acceso a la educación, y aunque la educación primaria universal sigue siendo una prioridad mundial, la comunidad internacional se está centrando cada vez más en mejorar la calidad de la educación. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4), “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”, refleja claramente esa tendencia. Al ser los docentes uno de los principales medios para lograrlo, el ODS 4 refuerza el amplio reconocimiento de que la calidad de la educación tiene que ver, ante todo, con la disponibilidad de docentes cualificados.

Abordar el doble reto de la dotación de docentes y su calidad es un objetivo ambicioso incluso para el mejor intencionado de los gobiernos, no solo porque los presupuestos nacionales son un factor restrictivo, sino porque muchos países en desarrollo carecen de capacidad para concebir y aplicar políticas complementarias para llevar a cabo reformas sostenibles en relación con los docentes. La UNESCO, junto con otros organismos asociados, tiene una función importante que desempeñar en materia de asistencia técnica, seguimiento de instrumentos normativos, apoyo a respuestas innovadoras con base empírica y promoción de plataformas de intercambio de conocimientos.

#### Objetivos de este examen

Este examen fue propuesto por la UNESCO para contribuir al debate y las estrategias en relación con los docentes, dentro de la UNESCO y, potencialmente, en otros organismos de las Naciones Unidas y asociados para el desarrollo que trabajan en este ámbito. El examen puso de manifiesto que organismos

asociados como el Banco Mundial, el UNICEF, la Internacional de la Educación y la UNESCO están promoviendo una serie de estrategias y políticas para ayudar a los países a afrontar los múltiples retos relativos a la dotación de docentes y su calidad; de su aplicación en diversos contextos se pueden extraer muchas enseñanzas.



© K. Prinsloo/ ARETE/UNESCO

### Conclusiones principales

1) *La falta de una dotación de docentes suficiente supone un grave problema para el logro de los ODS. Sin embargo, no se trata solo de insuficiencia de la dotación, sino que es igualmente urgente aumentar la diversidad de los docentes.*

Las probabilidades de implicarse plenamente en el aprendizaje son menores cuando los niños sienten que sus maestros tienen poco en común con ellos. A medida que aumenta la escolarización, es probable que un número cada vez mayor de niños provenga de grupos marginados, tenga discapacidad o padres no alfabetizados. Por tanto, a la hora de buscar estrategias para aumentar la dotación de docentes, es fundamental reflexionar sobre su diversidad (género, origen étnico, dominio de idiomas locales, necesidades especiales).

Uno de los retos más decisivos para abordar la cuestión de la dotación consiste en entender el problema de la disminución del número de docentes, es decir, quién abandona la profesión de modo permanente, cuántos docentes la abandonan y por qué. Según algunos estudios, en 2030, las necesidades de nuevos docentes tendrán que ver en cerca de un 90% con esa pérdida de docentes. Entre las causas se encuentran la demografía (p. ej., jubilación), factores personales (p. ej., matrimonio, familia), factores de atracción (p. ej., condiciones del mercado laboral, remuneración de los docentes) y factores de expulsión (p. ej., situación de la escuela y condiciones de vida en el puesto, autonomía profesional, carga de trabajo).

Además, también hay un número considerable de docentes que no acuden a su trabajo con regularidad. Según varios estudios, las cifras medias de absentismo docente en países en desarrollo van del 3 al 27 por ciento. El absentismo es mayor en las escuelas más pobres y aisladas, lo que agudiza la desigualdad de oportunidades

<sup>1</sup> En el África Subsahariana, por ejemplo, la proporción de niños matriculados en la enseñanza primaria pasó del 52% en 1990 al 80% en 2015. En todo el mundo, el número de niños en edad de recibir educación primaria no escolarizados se redujo de 106 millones en 1999 a 68 millones en 2008 (Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo, 2015).

educativas por diversos problemas (entre ellos factores externos, como el tener que viajar hasta el centro de la ciudad desde lugares remotos para recibir el salario), y a menudo parece ser una respuesta a las condiciones laborales y la mala supervisión más que un problema endémico.

## 2) La calidad de los docentes es fundamental para mejorar la calidad de la educación y el aprendizaje

La calidad de los docentes es una gran prioridad de las agendas políticas en todo el mundo debido a las pruebas que demuestran su influencia en el aprendizaje y a las preocupaciones expresadas por los propios docentes sobre el futuro de su profesión, en particular su capacidad de atracción para nuevos talentos, su estructura de recompensa y el apoyo que reciben los docentes. No obstante, hay un escaso consenso sobre la mejor manera de abordar la motivación y el perfeccionamiento profesional de los docentes, logrando la mezcla adecuada en cuanto a contratación, formación y gestión de los docentes. La motivación y la moral de los docentes son también influencias importantes. Entre los determinantes más significativos<sup>2</sup> de la calidad de los docentes, en este estudio se analizaron los siguientes:

### Quién accede a la profesión (normas y certificación)

Pese a que los criterios de admisión a menudo tienen un nivel bajo, muchos países aún no consiguen atraer a candidatos suficientes, en parte debido a una mala imagen sobre la condición del docente y también por la escasa remuneración.

### Conocimientos (educación y formación de los docentes)

El bajo nivel de conocimientos y competencias académicas al incorporarse a la profesión, a menudo independientemente de la cualificación oficial, así como la falta de competencias pedagógicas (alentar la participación activa de los alumnos, enseñar en clases con alumnos de diferentes cursos, tener en cuenta las necesidades de aprendizaje especiales o la perspectiva de género), conllevan con frecuencia una falta de confianza y, en última instancia, una escasa permanencia en el puesto de muchos nuevos docentes. Ante la mayor necesidad de docentes interinos, comunitarios o voluntarios, el cuerpo de docentes incluye también personas sin formación o insuficientemente formadas. Si bien el acceso a la formación continua y al perfeccionamiento profesional puede compensar la baja calidad o la falta de formación inicial, muchos países tienen dificultades incluso para mantener la calidad de sus programas de educación inicial de docentes.



© UNESCO/GMR Akash

<sup>2</sup> En la literatura se definen cinco factores interrelacionados que determinan la calidad de los docentes: normas y certificación de los docentes, educación y formación de los docentes antes y durante la carrera, gestión de los docentes, remuneración y distribución de los docentes.

### Motivación para el rendimiento (gestión de los docentes)

Para que los alumnos aprendan, los docentes deben tener un buen rendimiento y estar motivados. Aunque las pruebas de evaluaciones muestran que los incentivos monetarios, como las bonificaciones por rendimiento, tienen efectos positivos en el aprendizaje, muchos gobiernos con presupuestos limitados procuran recurrir a incentivos de bajo costo o no monetarios que puedan influir positivamente en el comportamiento de los docentes, como el reconocimiento público, el respeto de los colegas y supervisores, una mayor autonomía laboral y la mejora de las condiciones de trabajo.

### Enseñanzas extraídas

**Mensaje 1.** *A medida que la relación entre la calidad de los docentes y el rendimiento de los estudiantes se hace más patente, los dirigentes de la educación están centrando su atención en la mejora de la calidad de los docentes.* Lamentablemente, la escasez crónica de docentes continúa siendo una grave dificultad y muchos gobiernos siguen padeciendo el gran problema de la carencia de docentes. Dada la cantidad de tiempo que lleva la formación de nuevos docentes, es esencial pensar de manera creativa en políticas combinadas que aborden el problema de la escasez a corto plazo sin descuidar el mantenimiento de la calidad a largo plazo. Es importante señalar que, aunque es crucial garantizar la representación de todos los grupos al analizar la dotación de docentes, se debe plantear con urgencia la institucionalización de políticas de contratación y retención que tengan en cuenta las cuestiones de género, principalmente porque los datos indican que la presencia de profesoras puede aumentar considerablemente la matriculación y asistencia de las niñas.

**Mensaje 2.** *Es evidente que el perfeccionamiento profesional eficaz de los docentes es un proceso continuo que requiere una inversión considerable.* También exige una visión holística que equilibre el conocimiento de los contenidos con las aptitudes pedagógicas, la experiencia práctica y el apoyo in situ, prestando una atención particular a la creación de entornos de enseñanza y aprendizaje que tengan en cuenta las cuestiones de género y las necesidades de los niños. Si bien lo que funciona para mejorar la calidad de los docentes varía según el contexto, existen enfoques innovadores que se pueden incorporar a las políticas nacionales de perfeccionamiento profesional de los docentes. Sin embargo, y a pesar del gran número de programas de formación de docentes, hay pocos datos de evaluaciones sobre las innovaciones que funcionan a escala en los países en desarrollo y escasas investigaciones sobre los ajustes que se necesitan para contextos específicos. Este ámbito exige inversiones constantes y considerables.

**Mensaje 3.** *Muchos organismos asociados han realizado inversiones sustanciales en el desarrollo de las capacidades de los gobiernos nacionales para abordar reformas relativas a los docentes (tanto en el plano de las políticas como en el de la aplicación práctica), con algunos resultados muy positivos.* Para maximizar la repercusión, los organismos pueden seguir promoviendo los recursos existentes para la formulación de políticas y fortaleciendo la capacidad de los centros de recursos o institutos de formación de docentes, fortalecer la capacidad de su propio personal para aplicar localmente los recursos para la formulación de políticas, estimular la participación de los docentes en la reforma de las políticas y determinar las lagunas de datos empíricos sobre docentes e intentar colmarlas promoviendo más evaluaciones y exámenes sistemáticos de los datos existentes.