

# Tras la excelencia docente



Cómo mejorar la  
calidad de la educación  
para todos los  
colombianos



2014

---



1



**Equipo de trabajo**

# Equipo de trabajo



**Autores:** Sandra García, Guillermo Perry, Catherine Rodríguez (Universidad de los Andes), Darío Maldonado (Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario), Juan Esteban Saavedra (University of Southern California, Rand Corporation)



**Colaboración de:** Patricia Camacho, Catalina Londoño e Isabel Segovia (Fundación Compartir)

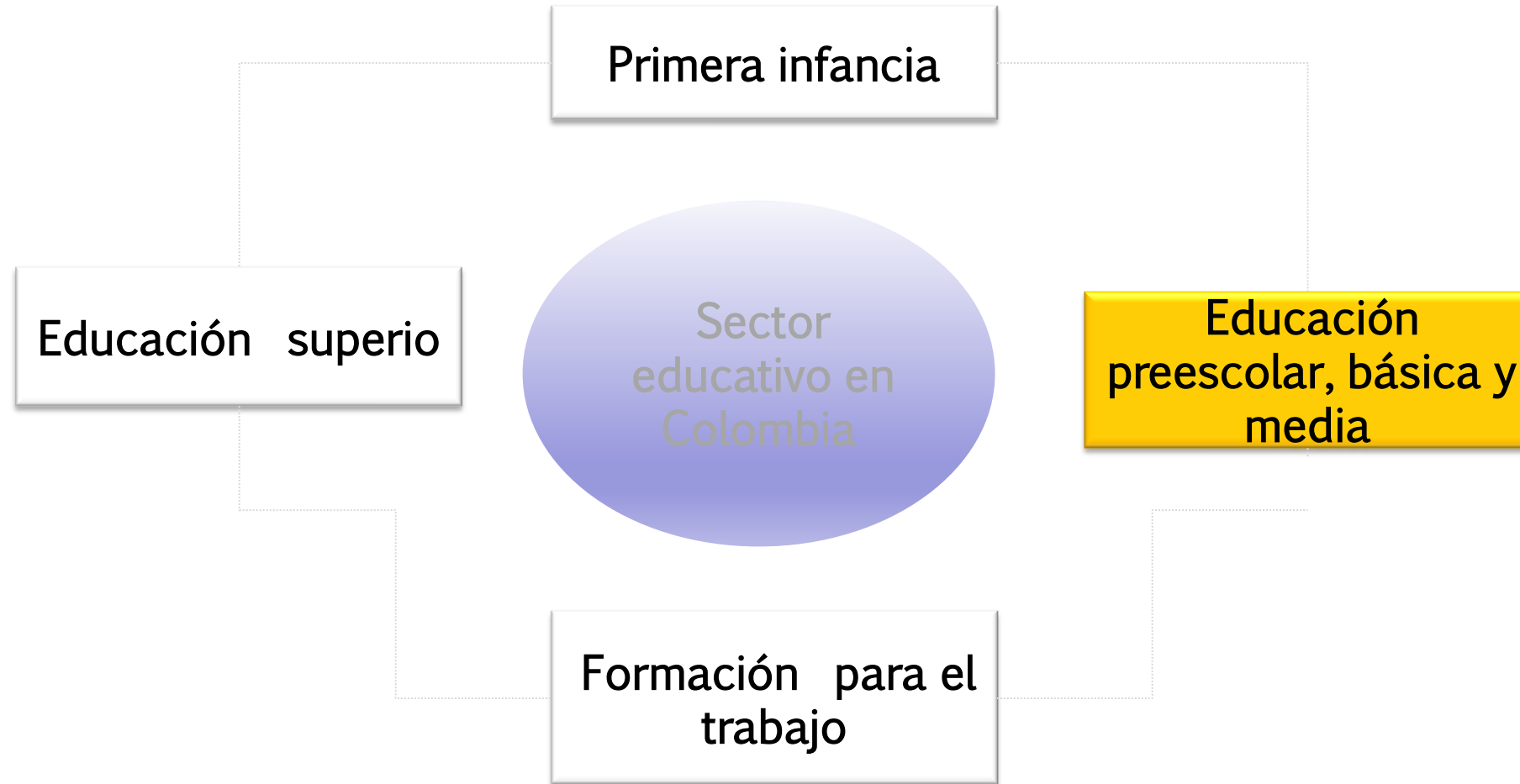


**Asistentes de investigación:** Augusto Alean, Diana Salazar, Erika Londoño, Nelly Mejía, Edna Bautista, Paola Caro, Alejandro Forero y Juan Pablo Mosquera

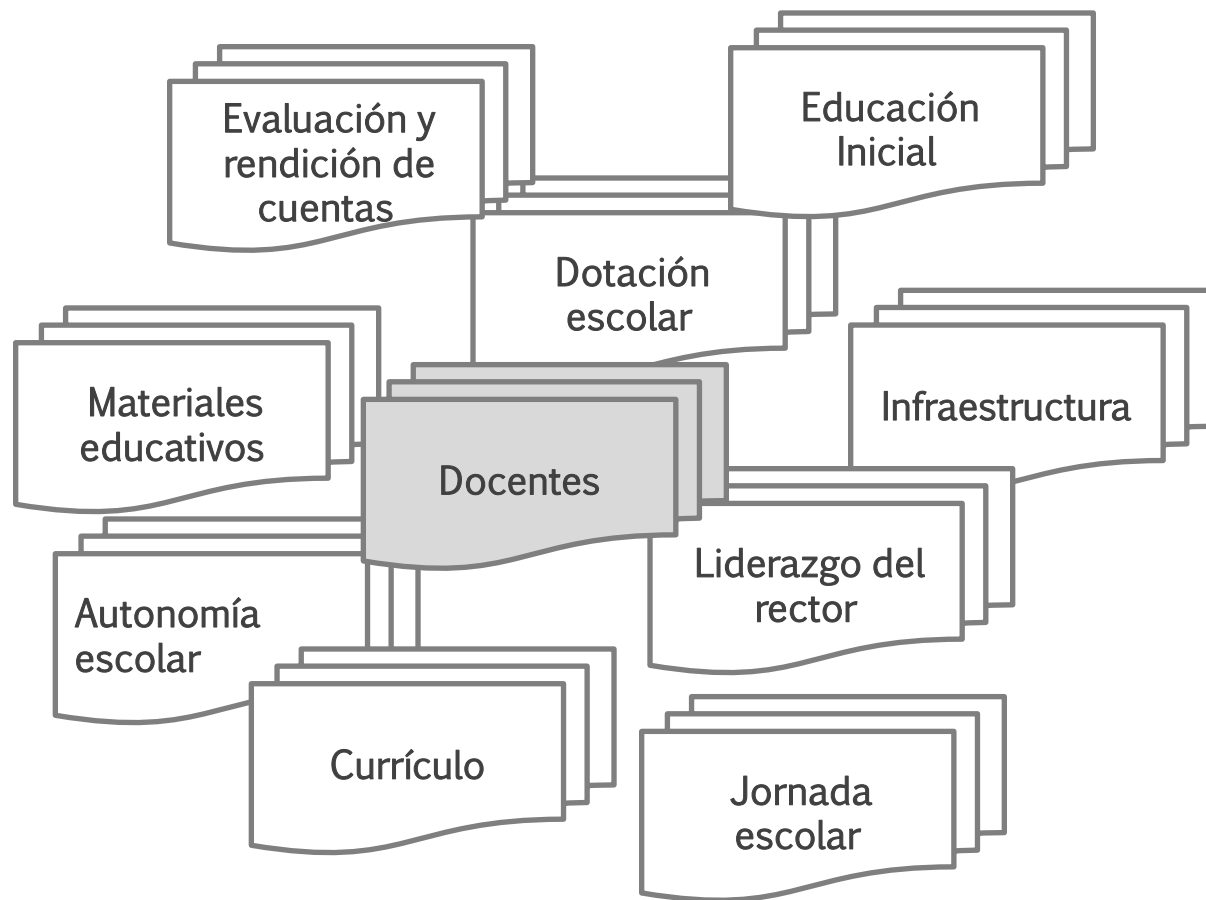


**Objetivo y evidencia**

# Nuestra propuesta



# Objetivo del estudio



Teniendo en cuenta que el componente docente es el **esencial** para dar el gran salto hacia la calidad educativa, diseñar una política para **atraer y retener maestros de excelente calidad.**

# Insumos

- La importancia de la calidad docente: evidencia internacional y nacional (Primera parte)
- Evidencia internacional sobre la calidad docente: revisión de sistemas de alto desempeño y de experiencias de reforma exitosas (Segunda parte)
- Caracterización de la docencia en Colombia: datos, entrevistas, revisión de la normatividad (Tercera parte)

# Productos

- Una propuesta de política para el mejoramiento docente en Colombia
  - ✓ Articulada al marco legal colombiano
  - ✓ Propone instrumentos políticamente viable
- Costos de la propuesta, fuentes de financiación y beneficio económico esperado.

# Evidencia sobre la importancia de la calidad docente

2

## Evidencia internacional

- **La calidad docente tiene mayor influencia en el desempeño de los estudiantes** que otras dimensiones como la evaluación y rendición de cuentas, la autonomía escolar o el liderazgo del rector (resultados a partir de Pisa 2009).
- Si se logra que un maestro poco efectivo mejore su desempeño de tal forma **que enseñe como un maestro del quintil superior de efectividad**, sus estudiantes tendrán **un logro académico entre un medio y un tercio mayor por grado escolar** (Rivkin, Hanushek y Kain 2005).
- **Los impactos económicos** en el largo plazo de **tener un maestro promedio respecto a tener un maestro deficiente representan un retorno social** en valor presente neto entre **US\$300,000 y US\$400,000** por grupo de estudiantes (Chetty, Friedman y Rockoff 2012; Hanushek 2011).



# Evidencia sobre la importancia de la calidad docente

## Evidencia nacional

- Los estudiantes con mejores desempeños asistieron a colegios con **profesores con niveles de formación altos** (resultados a partir de SABER 11 2011).
- Las **condiciones contractuales** de los docentes tienen correlación con el aprendizaje de los estudiantes (resultados a partir de SABER 11 2011).



**Organización de la docencia (países de referencia y Colombia)**

# Selección de los países de referencia y experiencias estudiadas

## Singapur, Finlandia, Canadá (Ontario) y Corea del Sur

3



Reconocidos por ser los de **mejor desempeño educativo en pruebas internacionales**.



El énfasis continuado en la calidad educativa les ha permitido trascender, en periodos de tiempo relativamente cortos, **de procesos productivos precarios y de poco valor agregado a naciones desarrolladas**.

## Brasil, Estados Unidos, India, Israel y México



Cuentan con **innovaciones y experiencias importantes** en el manejo del recurso docente.

# Los docentes en Canadá (Ontario), Corea del Sur, Finlandia y Singapur



Tienen excelentes programas de formación (previa y en servicio) en los que la **práctica y la investigación** son fundamentales.



Reciben **becas de estudio y subsidios de manutención** para su formación de pregrado y posgrado.



Son los **mejores bachilleres** del país.

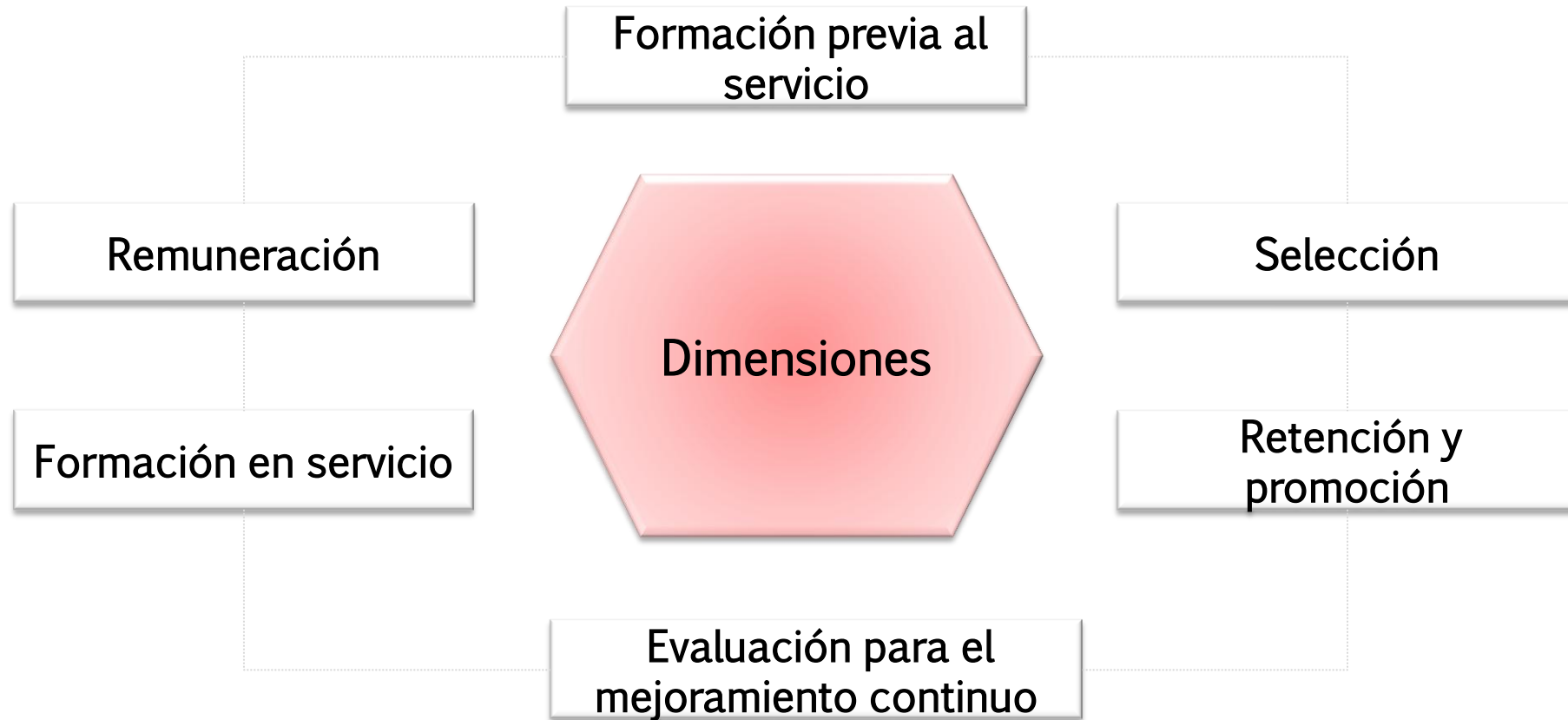


Reciben retroalimentación a partir de un **sistema de evaluación multidimensional y detallado**.



Tienen **altas remuneraciones** (comparables con profesiones como Ingeniería, Derecho y Medicina).

# Organización de la docencia en Canadá (Ontario), Corea del Sur, Finlandia y Singapur



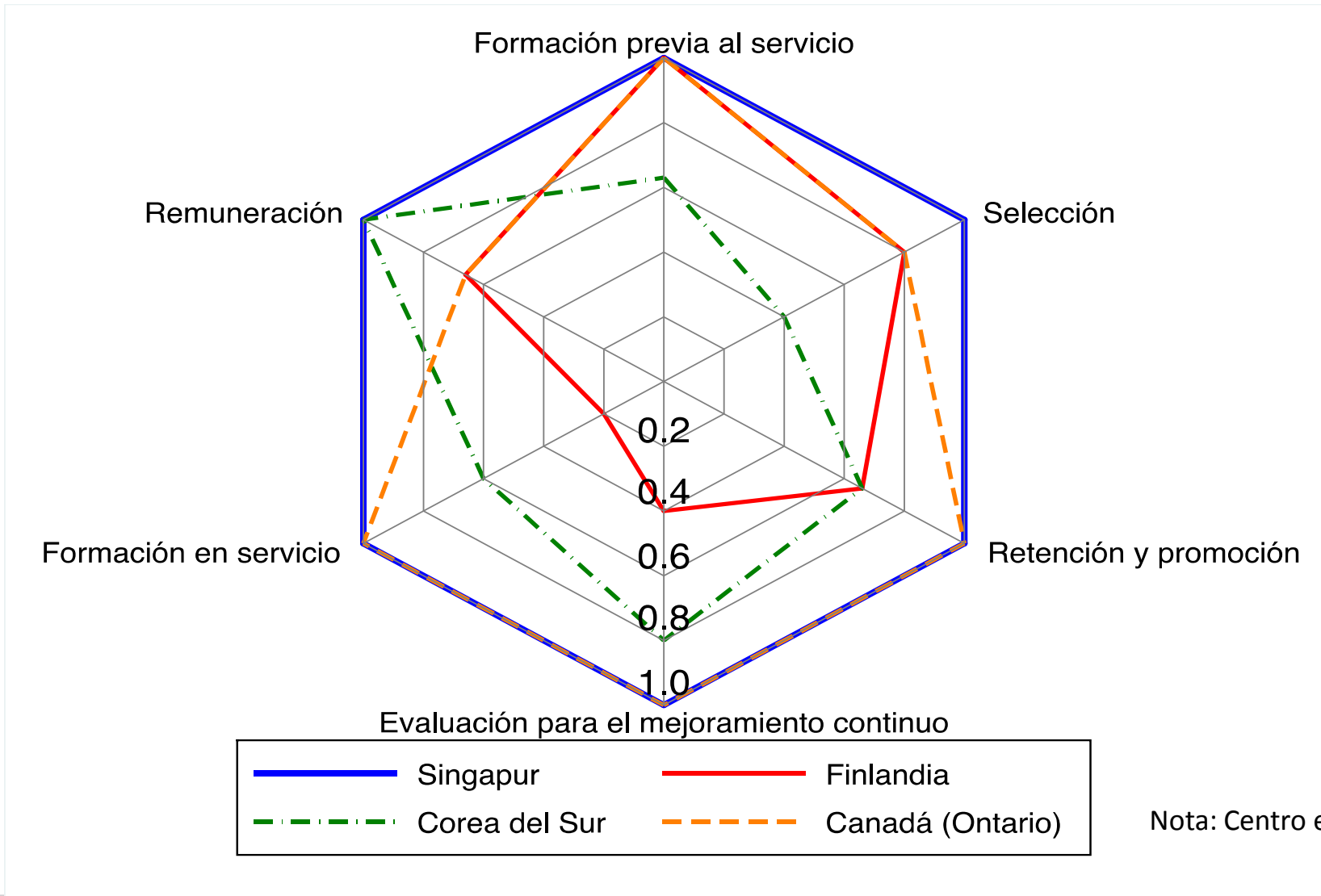
# Manejo del recurso docente en Canadá (Ontario), Corea del Sur, Finlandia y Singapur

3

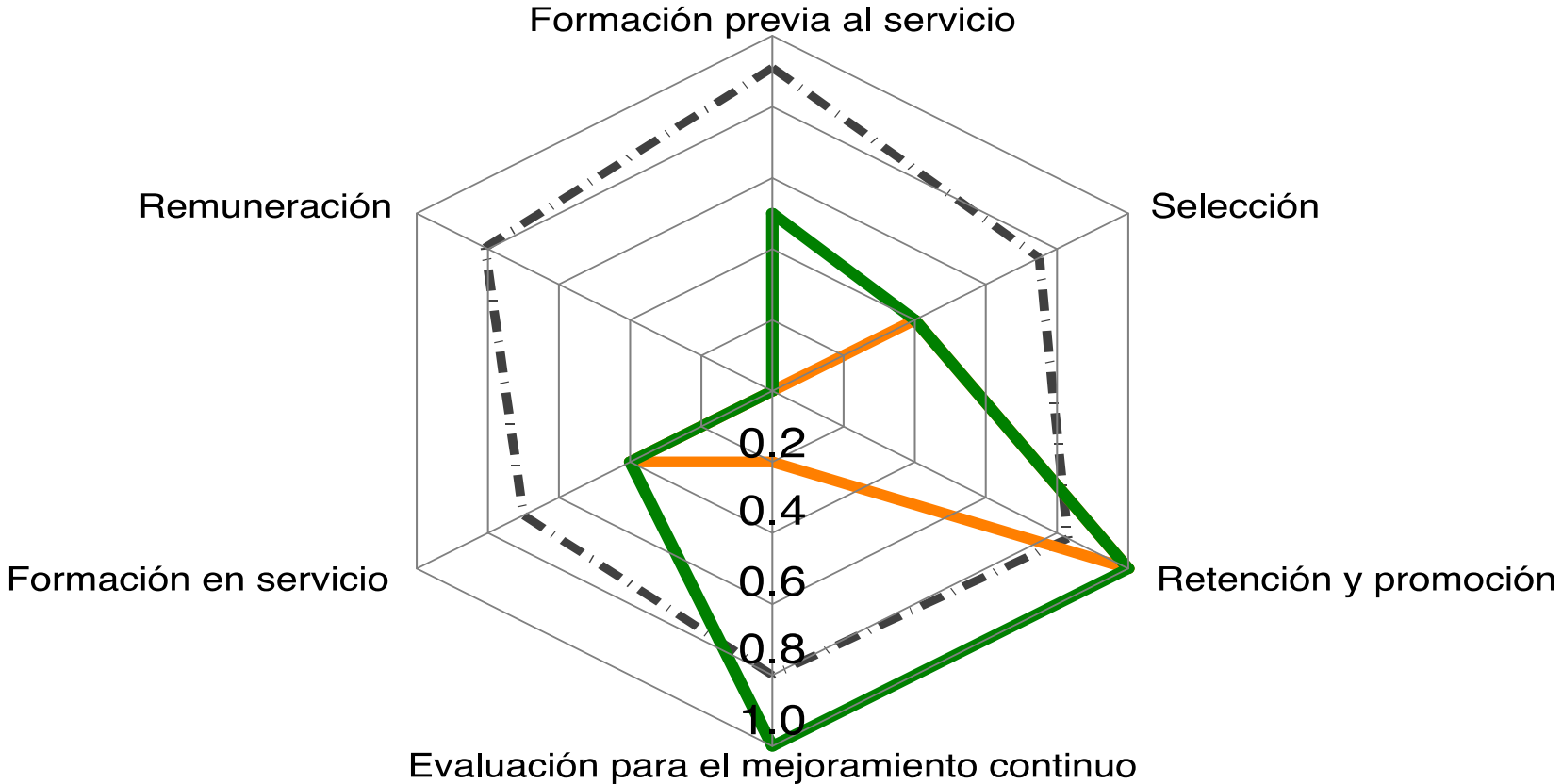
## Ejemplo construcción de índice de comparación

	Singapur	Finlandia	Ontario	Corea del Sur
1 Selección	1	0.80	0.80	0.40
1.1 El ingreso a los programas de formación docente es competitivo	Sí	Sí	Sí	Sí
1.2 Los programas de formación atraen a postulantes de los deciles más altos de competencia académica	Sí	Sí	Sí	Si /No
1.3 Existen becas o subsidios suficientes para que los becados cubran una parte importante de la demanda esperada de docentes en el país	Sí	Sí	Sí	No
1.4 El número de cupos en programas de formación docente se determina a partir de la demanda esperada	Si	Sí	No	Sí/No
1.5 Hay oportunidades de ingreso paralelo para profesionales de otras carreras	Sí	No	Sí	No

# Manejo del recurso docente en Canadá (Ontario), Corea del Sur, Finlandia y Singapur



# Manejo del recurso docente en Colombia comparado con los países de referencia



Evaluación para el mejoramiento continuo

- Promedio de los cuatro sistemas de alto desempeño
- Colombia 'de facto'
- Colombia Estatuto 1278

Nota: Centro en cero





## **Diagnóstico colombiano sobre el manejo docente**

# Características del manejo del recurso docente en Colombia:

## Formación previa al servicio

1

En Colombia contratamos docentes con **menos de 4 años de educación superior**.

- Primaria: **32,61%** (Antiguo Estatuto 2277) y **36,54%** (Nuevo Estatuto 1278).
- Secundaria: **19,12%** (2277) y **8,01%** (1278).

La **formación** de los docentes es **heterogénea**, con **pocos programas de excelente calidad**.

2

- **80** universidades ofrecen **376** programas profesionales de formación docente.
- **18%** de estas universidades están acreditadas (**14**).
- **41%** de estos programas profesionales se ofrecen en universidades acreditadas (**154**).
- En tres de las cuatro pruebas genéricas de **Saber Pro 2012** los **resultados de los programas de formación de docentes tienen bajos resultados** comparados con otros programas.

3

Los programas no promueven la **investigación en el aula** y exigen poca **práctica pedagógica**.

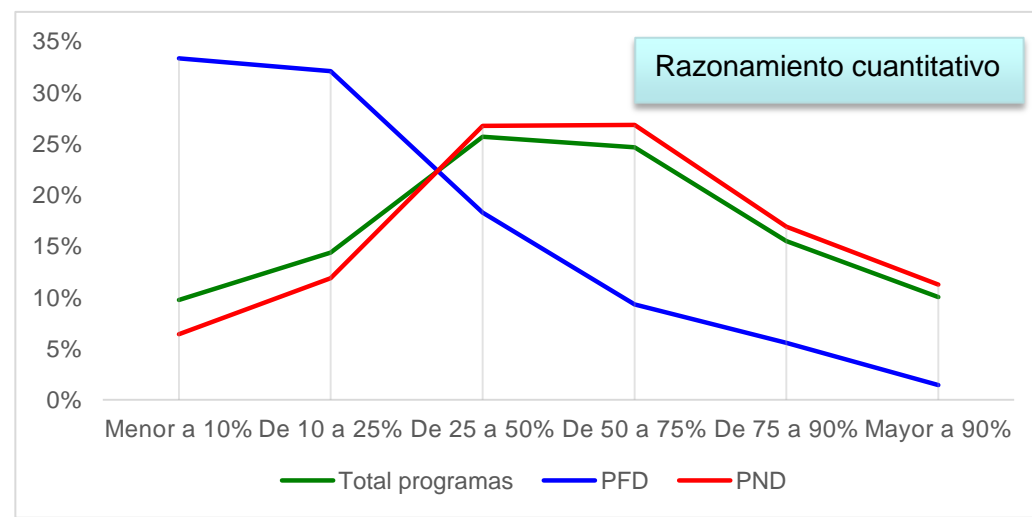
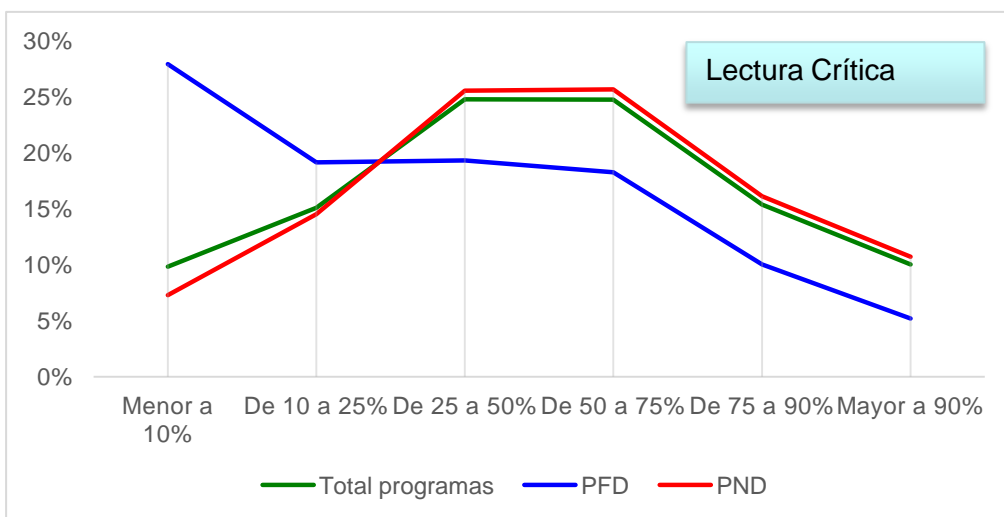
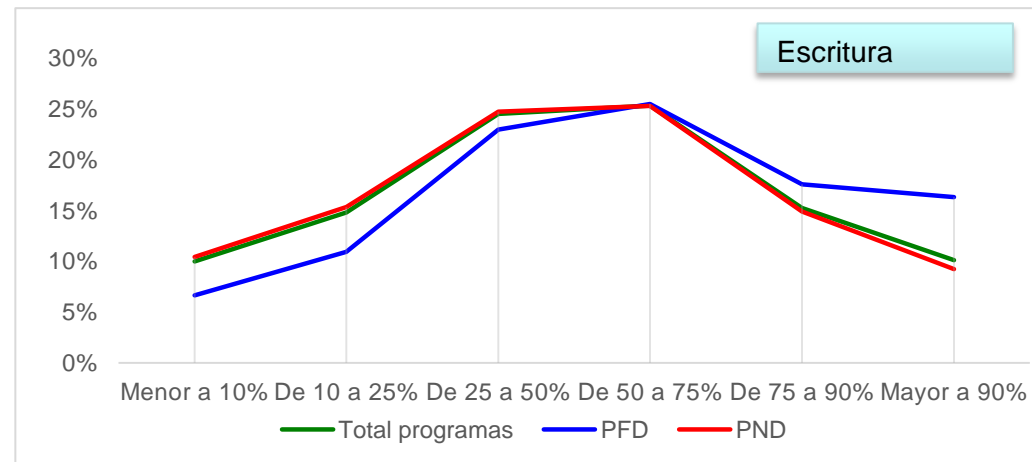
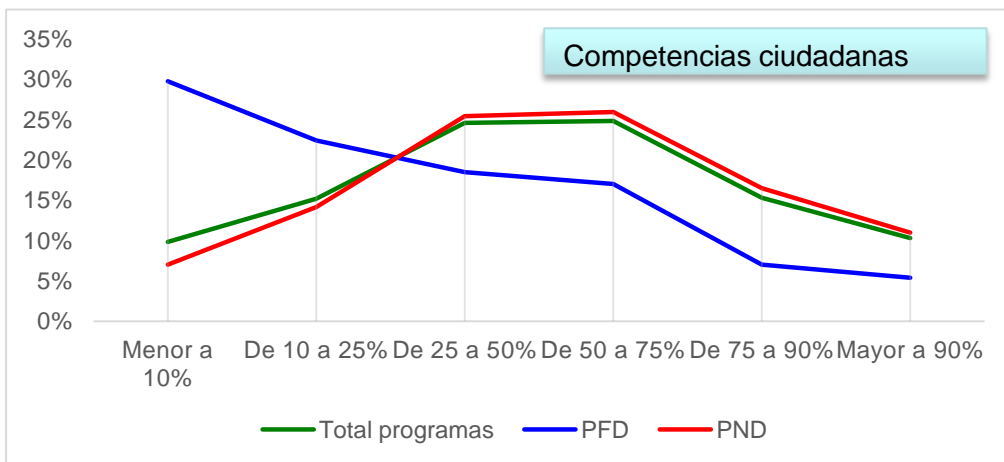
4

La **acreditación** de alta calidad **permite identificar los mejores programas**.

- **61% de los estudiantes UAAC** tiene resultados por encima de **75 puntos**. Solo **31% de las no acreditadas** alcanza este resultado (Saber Pro – Lenguaje 2011) .



# Distribución del resultado promedio por programa en Saber Pro de 2012



# Características del manejo del recurso docente en Colombia:

## Selección

1

Los programas de licenciatura atraen a los bachilleres con menores habilidades.

- Puntaje promedio de entrada en **SABER 11 en pedagogía es el más bajo (59,9)** y el de matemáticas es el más alto (80,5).

2

Existen altas tasas de deserción en los programas de formación docente.


- La **deserción** acumulada en décimo semestre es de **48%**.

3

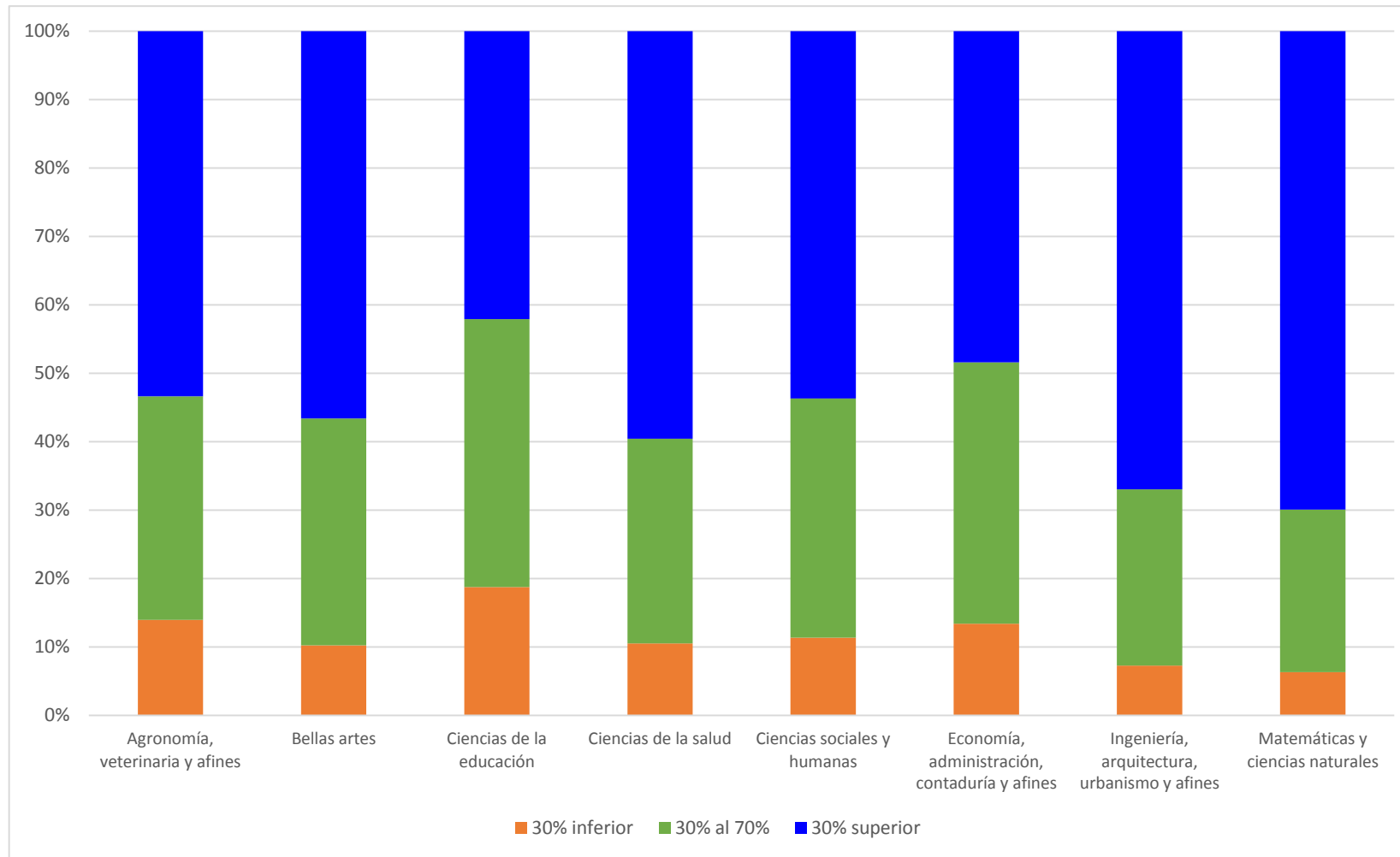
El recurso docente está **distribuido inequitativamente en el país.** 

4

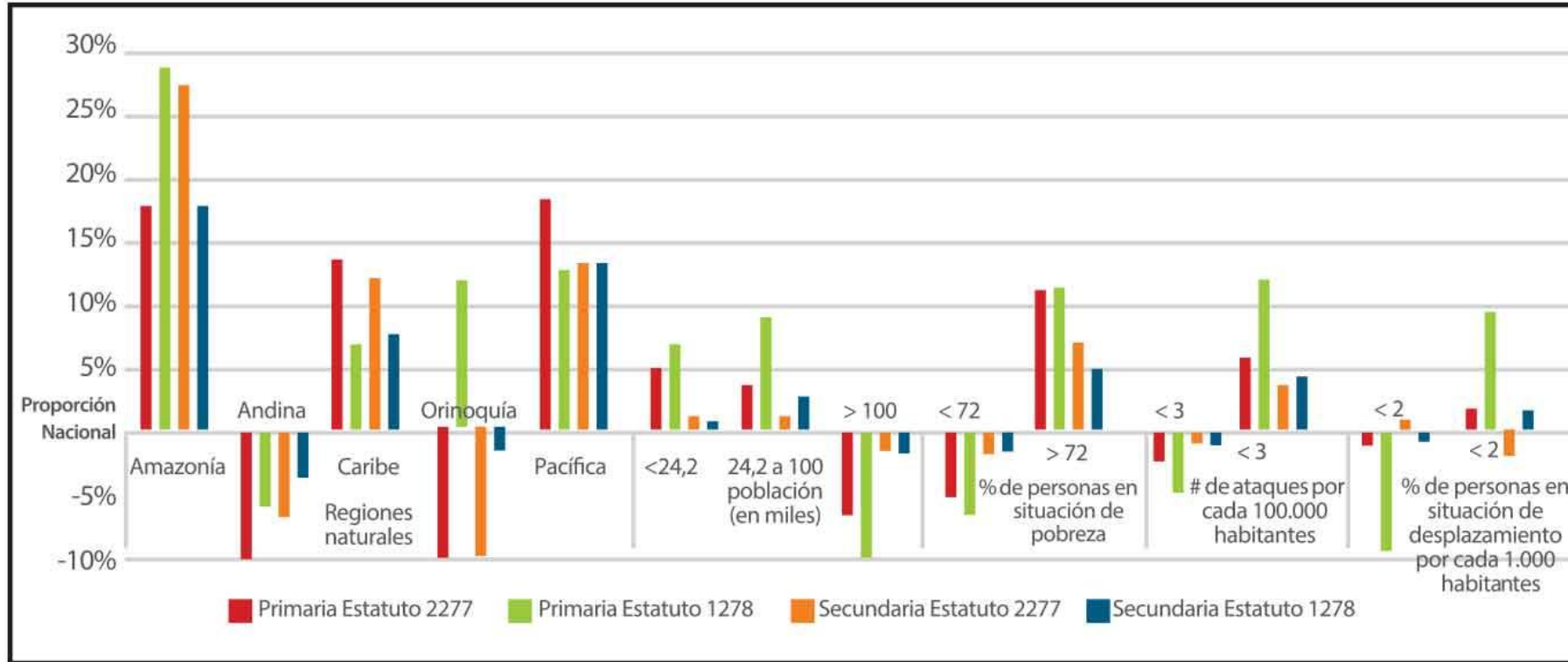
Existen **altas tasas de provisionalidad** en el magisterio con **desigualdad regional importante.**

- **21,5%** en primaria y **32,4%** en secundaria y media. 

# Distribución de los resultados en las pruebas Saber 11 de 2011 al ingresar a instituciones de educación superior (según carrera)



# Desviación en la proporción de docentes con menos de 4 años de formación profesional con respecto a la proporción nacional para distintas categorías de municipios



# Características del manejo del recurso docente en Colombia: Evaluación para el mejoramiento continuo

1

La evaluación **no es detallada ni precisa** y **no se utiliza para identificar las necesidades de mejoramiento** de los docentes.

2

La evaluación **depende solo del rector** (y del coordinador cuando existe la figura).

Existe **ausentismo** de los docentes.

3

- **El ausentismo es un problema en todas las instituciones educativas**, sin embargo los docentes de colegios de bajo rendimiento afirman que este problema se presenta más que en los colegios de alto rendimiento (**19% vs 39%**).

# Características del manejo del recurso docente en Colombia:

## Formación en servicio

1

**Falta de coordinación entre los resultados de las evaluaciones docentes y la formación en servicio.** Por consiguiente, el diseño de los programas de formación en servicio no se construye con base en las necesidades de los docentes.

2

Desconocimiento sobre **la suficiencia y calidad de programas de formación en servicio.**

3

**Inexistencia de programas de acompañamiento** al inicio de la carrera docente.

- La única **política de acompañamiento y seguimiento en el aula** para el docente es el programa **Todos a Aprender**, pero es reciente, no se tiene para todos los docentes, no se ha evaluado el impacto y todavía no es política de Estado.



# Características del manejo del recurso docente en Colombia: Remuneración y reconocimiento

1

El **salario mensual** total de los docentes es **18% más bajo** que el de otras **profesiones** como ingeniería, medicina y derecho (GEIH Dane 2011).

2

**No existen bonificaciones** para los docentes relacionadas con su desempeño.

3

**Baja varianza** en los salarios.

4

**Bajo reconocimiento** a la labor docente.

5

**Dos estatutos** con diferentes incentivos y reglas para los docentes.



# Diferenciales salariales





**Propuesta de política sistémica**

# Propuesta de política sistémica para la excelencia docente:

## Aspectos que sustentan la viabilidad de la propuesta



Es una **propuesta sistémica** que contribuye con el **mejoramiento de las condiciones que rodean a todos los docentes** (los que están, los que entrarán próximamente y los que accederán al magisterio en el largo plazo), elaborada con base en **estímulos e incentivos**.

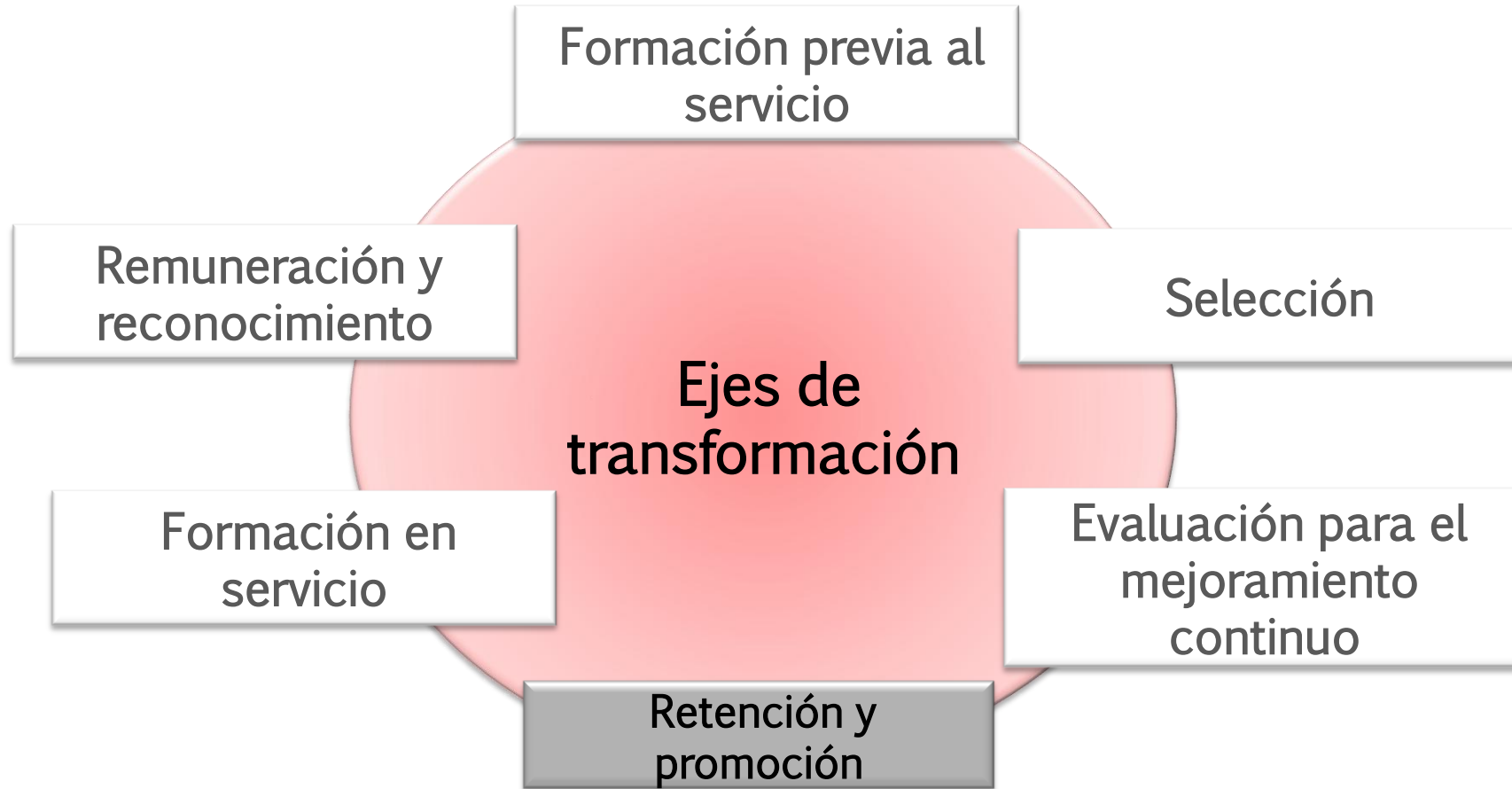


Tiene un **amplio impacto en el desempeño de los estudiantes y altas tasa de retorno económico**, lo que contribuirá a que Colombia se convierta en un país desarrollado y equitativo.



Las propuestas se pueden empezar a implementar **sin ningún cambio en la legislación vigente**. El actual estatuto docente provee un marco institucional que permite realizar las acciones propuestas, y a medida que estas acciones avanzan, los ajustes legales se deben ir dando para acompañar y ser coherentes con los avances.

# Propuesta de política sistémica para la excelencia docente:



# Propuesta de política sistémica para la excelencia docente: Formación previa al servicio (Oferta)

## Concursos para financiar mejoramiento o creación de programas de formación que alcancen la Acreditación de Alta Calidad

- Expansión y mejoramiento de programas de licenciatura existentes con acreditación de alta calidad.
- Creación de programas de licenciatura nuevos en IES con acreditación de alta calidad.
- Fortalecimiento de programas de licenciatura solo con registro calificado para que alcancen la Acreditación de Alta Calidad.
- Creación y fortalecimiento de programas de maestría para profesionales no licenciados interesados en la carrera docente.

## Comité para la Excelencia en Formación en Educación (CEFE)

- Conformado por expertos nacionales e internacionales, docentes y miembros de CONACES y CNA.

**Funciones:** establecer los requisitos para los concursos y su evaluación, participar en la selección de los ganadores, asesorar la acreditación de alta calidad y la revisión de requisitos del registro calificado.

# Propuesta de política sistémica para la excelencia docente:

## Selección (Demanda)

### Programa de becas

- Ampliar y volver permanente el programa de becas para bachilleres sobresalientes admitidos en UAAC.
- Crear un programa de becas a otros profesionales destacados admitidos en maestrías en educación en UAAC o en universidades prestigiosas en el exterior.

### Programa para la prevención de deserción

- Dar subsidios de sostenimiento a los estudiantes de los estratos más bajos.
- Fomentar que los programas de formación de docentes sean de cuatro años.

### Campaña de medios

- Cambiar el imaginario nacional respecto a la labor docente y socializar los cambios propuestos.

### Programa de reclutamiento de jóvenes bachilleres talentosos

### Administración de la carrera docente

- Todos los docentes deben ser profesionales universitarios. Para los profesionales de otras carreras, requisito para ser nombrados, realizar un programa de maestría en una UAAC o en el exterior.
- Usar resultados de pruebas Saber 11 y Saber Pro como instrumento de selección.
- Implementar medidas para disminuir la provisionalidad de los docentes.



# Propuesta de política sistémica para la excelencia docente: Evaluación para el mejoramiento continuo

## Fortalecer el sistema de evaluación hacia un sistema para el mejoramiento continuo

- Incorporar en el sistema de evaluación información más detallada sobre el desempeño del docente: observación en clase, formatos más adecuados, mayores fuentes (rector, par evaluador, autoevaluación y percepción de los estudiantes).
- Usar la evaluación para retroalimentar a los docentes.
- Ofrecer capacitaciones que respondan a las necesidades de mejoramiento del docente.
- Capacitar y acompañar en la evaluación a los rectores, coordinadores y pares evaluadores, y a los docentes en la autoevaluación.

## Monitoreo de docentes

- Controlar la asistencia y puntualidad de los docentes a través de diferentes mecanismos para que los padres de familia, acudientes o los propios estudiantes reporten cuando el docente falte a clase.



# Propuesta de política sistémica para la excelencia docente:

## Formación en servicio

### **Acompañamiento integral a los docentes novatos durante los primeros 2 años**


- Hacer inducción y acompañamiento con evaluación y retroalimentación permanente.
- Seleccionar a los mentores (maestros sobresalientes) por un periodo de tres años.
- Desarrollar un programa de capacitación a mentores liderado por un centro de formación con experiencia en el tema.

### **Creación y mejoramiento de programas de formación en servicio (capacitaciones, especializaciones, maestrías y doctorados)**

- Realizar un censo y diagnóstico de programas actuales.
- Hacer uso de la oferta de cursos de educación continuada de UAAC y de universidades de alto prestigio a nivel internacional.
- Realizar concursos para financiar mejoramiento o creación de programas de formación en servicio (criterios definidos por CEFE).
- Realizar un concurso de becas (nacionales e internacionales) para maestría y doctorados para docentes sobresalientes.


# Propuesta de política sistémica para la excelencia docente:

## Remuneración y reconocimiento

**Incremento del salario mensual básico** de los docentes del Nuevo Estatuto e **inclinación de las curvas salariales** de manera diferencial de acuerdo a grado en el escalafón. 

- Incrementos anuales para nivelar los salarios de entrada en tres años.

### **Creación de bonificaciones monetarias**

- Dar bonificaciones a docentes tutores o evaluadores seleccionados por su desempeño.
- Dar bonificaciones grupales (a todo el colegio) por mejoras en desempeño institucional.
- Aumentar bonificaciones dadas a docentes en zonas de difícil acceso. 

### **Expansión de premios y reconocimientos a los docentes, directivos docentes y a las IE**

#### **Creación de bonificaciones en especie:**

- Puntaje en concurso de becas de maestría y doctorado para docentes sobresalientes.
- Puntaje en concurso de becas de maestría para docentes en zonas de difícil acceso (3 años).
- Prioridad en traslados para docentes en zonas de difícil acceso (3 años).
- Vivienda para los docentes en zonas de difícil acceso.

**Bonificaciones para los docentes del Antiguo Estatuto que acepten evaluarse y propuesta de régimen de transición.**

**Plan de retiro voluntario para los docentes regidos por el antiguo estatuto.**



**Algunas proyecciones**









**Costo de la propuesta y alternativas de financiación**



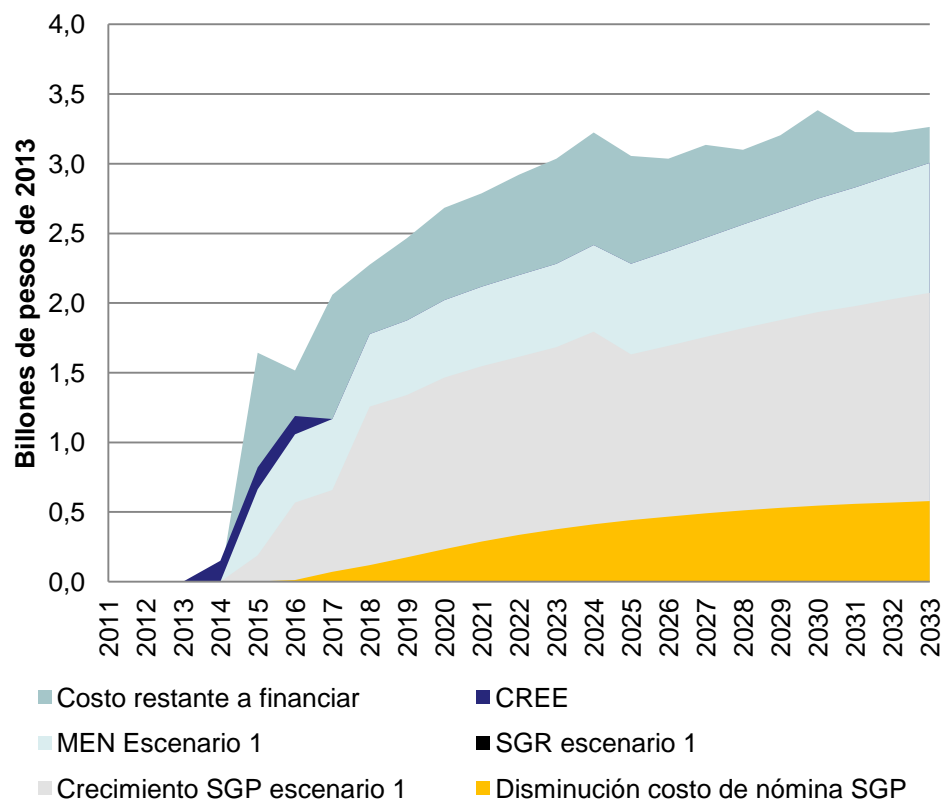




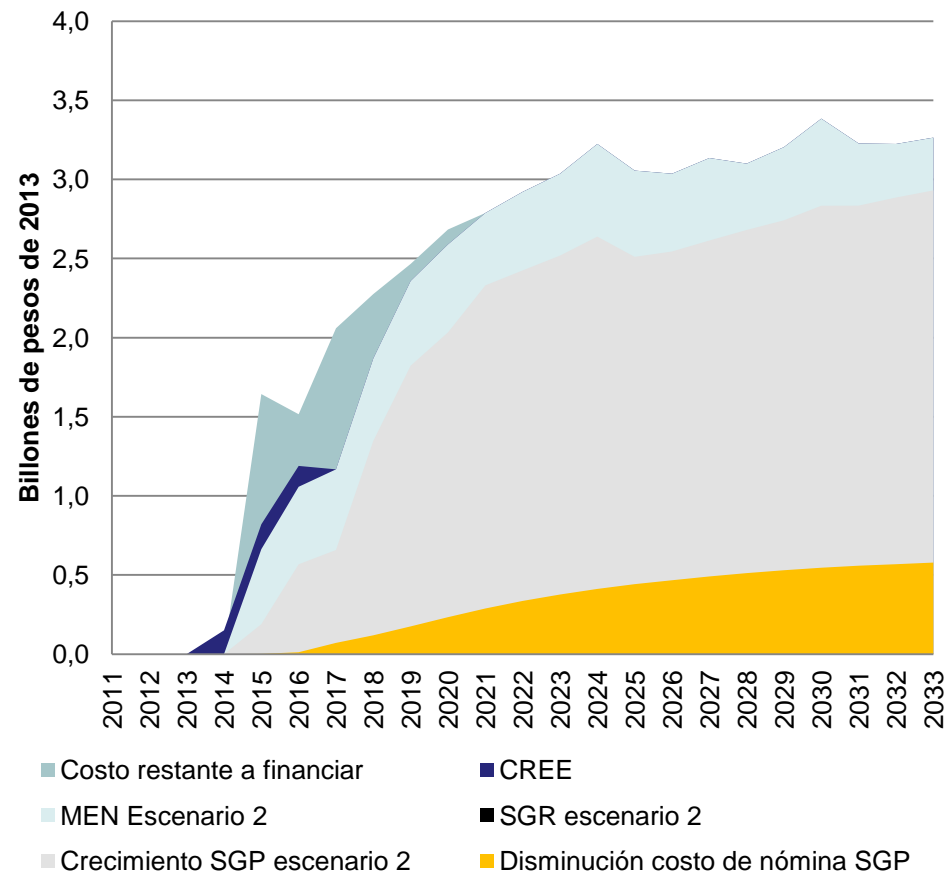


# Alternativas de financiación por fuentes

## Alternativa 1



## Alternativa 2





**Impacto académico y económico de la propuesta**

# Impacto académico y económico de la propuesta

La inversión para el desarrollo de capital humano como estrategia de desarrollo económico del país, representaría en aproximadamente 10 años:

- En un escenario optimista **subir 30 puestos en el puntajes de las pruebas PISA** (Austria, República Checa). (Estimados con resultados PISA 2009).
  - En un escenario conservador **subir 10 puestos** (Chile) (Estimados con resultados PISA 2009).
  - **Aumento en los ingresos de los bachilleres entre 16% y 32%** (\$40 - \$98 billones valor presente).
- Siguiendo la tendencia de mejoramiento en **2040 alcanzaríamos los resultados de los países de referencia** en PISA 2009.
  - El crecimiento del **PIB sería 6%-12% mayor en 2050 y 20%-38% mayor en 2080** de lo que sería si NO se pone en marcha la reforma.



**Conclusión**

# Propuesta de política sistémica para la excelencia docente

7



Promover una **mayor valoración social** de la profesión docente.



Buscar que los **mejores bachilleres** accedan a la carrera docente.



Establecer estándares más altos en los programas de formación docente previa y en servicio, con énfasis en la **práctica y la investigación pedagógica**.



Fortalecer el proceso de evaluación docente para lograr un **mejoramiento continuo**.



Establecer **esquemas más competitivos de remuneración** que incluyan salarios e incentivos monetarios y en especie.



Una propuesta legal, política y financieramente viable, con un alto retorno social esperado