

# *Profesión: profesor en América Latina*

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

Gregory Elacqua, Diana Hincapié, Emiliana Vegas y Mariana Alfonso,  
Washington DC, BID, 2018, DOI: <https://doi.org/10.18235/0001172>

## Macarena Salas Aguayo\*

El libro de Elacqua, Hincapié, Vegas y Alfonso, *Profesión: profesor en América Latina. ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?*, se estructura en ocho capítulos y su tema central consiste en analizar la situación actual de los docentes en siete países de Latinoamérica: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México y Perú. Como punto de partida para desarrollar esta temática se subrayan algunos elementos centrales: i) diversas investigaciones concuerdan en la baja efectividad de los profesores; ii) los docentes constituyen el factor más relevante en el aprendizaje de los estudiantes; y iii) los resultados de estudiantes latinoamericanos en pruebas estandarizadas, como el Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA), son más bajos respecto de otros que pertenecen a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

Para realizar este diagnóstico y plantear desafíos futuros para la profesión docente se presenta una revisión histórica de la profesión en el contexto latinoamericano. En un primer momento se alude a los cambios que ha experimentado el mercado laboral y cómo esto ha incidido en la efectividad y prestigio docente. La conclusión del presente estudio resulta determinante: sólo si se atrae a los mejores candidatos será posible llevar a cabo transformaciones, tanto en la profesión docente como en los resultados de los estudiantes. Ahora bien, esta conclusión, ampliamente aceptada a nivel general, no parece avanzar lo suficiente en la problematización de los bajos resultados de los estudiantes en la medida en que considera al docente como el principal responsable y se desatienden hallazgos de investigaciones recientes que enfatizan la relevancia de considerar que el mejoramiento escolar involucra a la escuela en su conjunto.

En el capítulo 1 los autores parten de la pregunta ¿por qué la profesión docente no atrae a los mejores candidatos?, para relevar dos factores históricos que podrían explicar el deterioro de la profesión: un primer elemento a considerar refiere al impacto que habría generado la

\* Estudiante de Doctorado de la Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile). Líneas de investigación: mentoría, sistemas de inducción de profesores noveles; formación profesional docente. CE: [msalas1@uc.cl](mailto:msalas1@uc.cl)

expansión de la cobertura escolar en la necesidad de una mayor dotación de profesores.

En el capítulo 2, los autores profundizan en este cambio atendiendo a cómo, durante el siglo XX, diversos países de la región experimentaron una expansión en la cobertura curricular, producto de la explosión demográfica, que habría desencadenado una proliferación y desregulación de diversos programas de formación de profesores. En este contexto, sería relevante tensionar este hallazgo considerando la implementación de políticas neoliberales que, como en el caso chileno, fomentaron la desregulación de las carreras de pedagogía y afectaron la calidad de la formación de profesores. A la par, debido al surgimiento de dictaduras militares en países como Brasil o Chile en los años ochenta, se produjo una fuerte persecución política de los docentes, lo que, sumado a una reducción generalizada de sus salarios, incidió en el deterioro y vulneración de la profesión. En este punto sería pertinente enriquecer la pregunta por las causas que inciden en la atracción de estudiantes talentosos a la profesión docente, e incorporar a la discusión las razones que motivan la deserción de profesores del sistema educativo. En relación a este punto, en los últimos años han emergido investigaciones en el contexto chileno que evidencian tasas de deserción cercanas a 40 por ciento durante los primeros años de ejercicio profesional. No queda del todo claro por qué los autores deciden centrarse en la atracción de profesores sin profundizar en las causas de la deserción en los contextos aludidos. Así mismo, limitar el desinterés en la carrera docente a cuestiones monetarias parece desestimar las principales causas que inciden en la deserción de los docentes, ya que éstas se refieren, en última instancia, a percepciones de desprofesionalización del ejercicio profesional, o bien a una insatisfacción laboral producto del descontento con los ambientes de trabajo.

Un segundo elemento decisivo para comprender el deterioro de la profesión docente, que se desarrolla en el capítulo 3, se refiere a los cambios en el mercado laboral femenino, los cuales habrían desencadenado un alejamiento de las mejores candidatas respecto de la docencia. Como sostienen los autores, la docencia ha sido una profesión tradicionalmente femenina, en gran medida debido a que, durante décadas, convertirse en profesora era una de las pocas opciones para las mujeres que buscaban convertirse en profesionales. A partir del siglo XX, producto de la expansión del aparato estatal y del proceso de industrialización que se desencadenó en América Latina, surgieron nuevas opciones laborales y profesionales para las mujeres, de manera que a partir de los años noventa aumentó significativamente su presencia en educación secundaria y, especialmente, en profesiones altamente remuneradas y de gran prestigio. Los autores afirman que si bien la docencia sigue siendo una carrera con mayor presencia femenina —más de 60 por ciento—, existe un proceso emergente, en los países aludidos, según el cual las mujeres más talentosas estarían optando por carreras que ofrecen un mejor retorno económico, en desmedro de la docencia.

Ahora bien, ¿qué hacer para atraer a los mejores candidatos a la carrera docente? En el capítulo 4 se mencionan tres acciones que incluyeron las reformas educacionales en los siete países estudiados, a partir del 2000, orientadas a recuperar el prestigio que ha perdido la profesión docente. Las iniciativas mayormente adoptadas son: i) atraer a los mejores postulantes al volver más atractiva la profesión a través de un incremento salarial y de mejoras en la jornada laboral; ii) mejorar la formación de los futuros docentes a través del fortalecimiento de la formación inicial docente a nivel de pregrado, a través del establecimiento de puntajes mínimos de ingreso y acreditación de los programas de formación de profesores, entre otros; y iii) se establece la importancia de seleccionar a los mejores y apoyar a los profesores que recién ingresan a la carrera docente a través de programas de inducción. Cada uno de estos ejes temáticos será abordado en los capítulos 5, 6 y 7.

En el capítulo 5 se profundiza en algunas políticas educativas que se encuentran en proceso de implementación en los países estudiados y que pretenden hacer de la profesión docente una opción más atractiva. La orientación hacia mecanismos meritocráticos que permitirían reconocer el desempeño individual de los docentes, por sobre los criterios de antigüedad que primaban anteriormente, y el fortalecimiento de una estructura salarial diferenciada de acuerdo a los desempeños de los docentes, serán dos ejes fundamentales de este tipo de políticas educativas de fortalecimiento docente. Bajo estas nuevas estructuras salariales un profesor en Chile, México o Perú podría duplicar su sueldo en un tramo de 10 a 16 años de ejercicio profesional. En este nuevo escenario cabría preguntar, ¿cuáles serán los incentivos para el trabajo colaborativo entre docentes en pos de proyectos comunes dentro y entre escuelas? No aludir a estos elementos podría seguir potenciando lógicas de examinación externa e individual, las cuales no logran dar cuenta de los logros de la escuela en su conjunto.

En cuanto a las políticas orientadas a mejorar la formación inicial de futuros profesores, como se señala en el capítulo 6, destacan algunas iniciativas comunes a los siete países estudiados. Aquí emerge la relevancia de los procesos de selección para ingresar a la carrera docente siguiendo la tónica de países con buenos resultados como Corea del Sur, Finlandia o Singapur, y de los incentivos monetarios al estudiante, que se traducen en la asignación de becas y créditos para costear estudios de pedagogía, así como la regulación de los programas a partir del establecimiento de lineamientos básicos por parte del Estado. También se despliegan regulaciones que tienen efectos en las instituciones formadoras, como considerar la práctica pedagógica como centro de la formación docente, lo que supone la vinculación de conocimientos disciplinares y pedagógicos y contar con una acreditación de los programas de educación que permita asegurar la calidad de sus graduados.

Por último, en el capítulo 7 los autores se refieren a las políticas que se han desarrollado para seleccionar a los mejores candidatos y para

apoyar a los docentes que recién se integran al sistema educativo. En cuanto a la selección de los mejores candidatos, entendidos como aquellos docentes que pueden incidir positivamente en el aprendizaje de los estudiantes, se observa una relación significativa entre variables como historial académico, conocimiento pedagógico y disciplinar, liderazgo, capacidad didáctica y efectividad docente. Aquí, los autores parecieran adherir a una perspectiva que responsabiliza principalmente a los docentes del mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes, sin considerar las investigaciones que sostienen que existe una gran incidencia de los directivos y de la cultura escolar en la generación de condiciones óptimas para que los profesores puedan desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula. En esta perspectiva, los procesos de selección para contratar docentes serán cada vez más exigentes. Ahora bien, los autores declaran con vehemencia que si bien estos procesos de selección en las escuelas son fundamentales, también han contribuido a perpetuar un sistema inequitativo donde los docentes con mejor rendimiento se distribuyen en establecimientos con mayor presencia de estudiantes de estratos socioeconómicos altos, mientras los profesores con peor rendimiento son asignados a las escuelas con mayor vulnerabilidad, donde se requeriría una mayor dotación de buenos docentes.

Los autores señalan que si bien el acceso a la carrera docente se ha vuelto más selectivo, también resulta transversal la preocupación por apoyar al profesor principiante en su primer año de inserción laboral. En este aspecto se identifica una serie de programas de mentorías y tutorías: por ejemplo en Chile, México, Colombia y Perú ya han comenzado a gestarse programas de inducción para profesores que recién ingresan al sistema educativo. Estos programas de acompañamiento, sin embargo, no pueden dejar de considerarse como apoyos que se sitúan en culturas escolares que se encuentran ancladas a las realidades del contexto específico de la escuela. Aquí, los autores desestiman una mirada más crítica frente a procesos de inducción como el chileno, donde no se asegura que la vinculación entre profesor mentor y profesor principiante atienda cuestiones claves como afinidad disciplinar, nivel de enseñanza o similitud en el contexto de enseñanza. Es decir, no se trata sólo de acompañar a los profesores nuevos que ingresan a la carrera docente, sino también de considerar qué tipo de acompañamiento se lleva a cabo en cada uno de los países referidos.

Por último, en el capítulo 8, los autores reflexionan en torno a los desafíos que surgen en los países latinoamericanos estudiados para atraer, preparar y seleccionar a los profesores del futuro. A juicio de los autores, queda pendiente el desafío de suplir la brecha salarial que existe entre los docentes y el resto de las profesiones y considerar, en la discusión sobre las reformas educacionales, la confrontación histórica que ha existido entre los gobiernos y los maestros. En este punto, los autores señalan que, en general, la implementación de políticas educativas no ha estado exenta de polémica, a excepción del caso chileno, donde gobierno y profesores

han llegado a acuerdos. Urge problematizar esta afirmación respecto de la realidad chilena, donde muchas de estas reformas han contado con bastante reticencia por parte del gremio docente. En relación a la formación inicial docente, se plantea la dificultad que podría generar una mayor selectividad al incidir en la cobertura de profesores especialistas. En cuanto a la selección de los mejores candidatos, los principales desafíos se refieren a la posibilidad de determinar aquellas características que permitirían predecir la efectividad de un futuro docente. En este punto, ¿por qué el valor de los docentes se limitaría sólo a su efectividad, medida en resultados en pruebas estandarizadas? ¿Existen otros tipos de valoración del docente que podrían observarse, por ejemplo, en el grado de participación de los estudiantes, la generación de investigaciones de aula a partir de los propios docentes, el desarrollo de habilidades superiores en los estudiantes, como la argumentación, y el desarrollo de trabajo colaborativo, entre otros? Ampliar esta noción de efectividad también permitirá ampliar el sentido último de la labor docente.

El valor de la propuesta de Elacqua *et al.* radica en que, si bien existen análisis del estado de la profesión docente realizados con anterioridad a la aparición de este libro, dichos autores ofrecen una visión comparativa, sintética e histórica del estado de la formación inicial de los profesores en Latinoamérica, y plantean desafíos y políticas emergentes que permiten resignificar y volver a valorar la profesión docente. La lectura de este libro, que tiene un lenguaje sencillo y accesible a personas que no están familiarizadas con las temáticas que aborda, ofrece una informada descripción de las reformas educativas que se han implementado en Latinoamérica en relación con la formación inicial docente. A modo de desafío, sería interesante enriquecer la visión economicista del presente texto incorporando los discursos docentes que han emergido en el contexto de estas reformas educacionales. Limitar la educación a expresiones léxicas que proliferan en el texto, como efectividad docente, mercado docente, selectividad, talentos, competencia y exigencia, entre otros, parece supeditar el lenguaje que es propio de la docencia, a otro marcadamente económico.