

Orientaciones para las políticas de reclutamiento de docentes

Extractado de “Reclutamiento de docentes: Orientaciones para el diseño de las políticas en América Latina”, de Carol DeShano da Silva. Serie Documentos PREAL N° 62, julio 2012.

De cara a los desafíos de América Latina para asegurar la disponibilidad de docentes y atraer a la docencia a candidatos de alta calidad, se analizan las estrategias de reclutamiento de docentes en los países de alto ingreso que podrían orientar futuros programas y políticas de la región en este ámbito. De la literatura y experiencias analizadas se concluye, entre otras cosas, que:

Los incentivos financieros y el mejoramiento de las condiciones de trabajo son componentes importantes de los programas de reclutamiento de docentes.

Las personas pueden verse disuadidas de ingresar a la docencia por la percepción de que las remuneraciones son bajas y que se enfrentan condiciones de trabajo deficientes, como falta de autonomía, problemas de disciplina de los estudiantes o fuerte carga horaria y de trabajo. Los programas de reclutamiento eficaces deben incluir incentivos financieros –como aumentos de sueldo, bonos de contratación u otros–, si bien estableciendo condiciones para obtenerlos. Por su parte, una herramienta para mejorar las condiciones de trabajo son los programas de tutorías e inducción para los docentes. Iniciativas que combinen incentivos financieros con el mejoramiento de las condiciones de trabajo tienen más probabilidades de éxito que un incentivo financiero implementado en forma aislada.

Las campañas de reclutamiento docente pueden ser más eficaces si apelan a las motivaciones altruistas e intrínsecas de las personas, y a sus motivaciones extrínsecas.

Las razones altruistas están asociadas a una visión de la docencia como un trabajo importante y socialmente valioso, al deseo de ayudar a los niños a salir adelante y de contribuir a una sociedad mejor; las razones intrínsecas se refieren a los aspectos específicos de la profesión, como la actividad de educar a niños, y al interés de utilizar los conocimientos y experiencia en la disciplina de especialización;

y las extrínsecas aluden a aspectos de la profesión que no son inherentes al trabajo mismo, como un período de vacaciones más prolongado, el nivel de remuneración y el prestigio.

El reclutamiento de docentes debería realizarse en forma localizada y es más eficaz si se combina con vías alternativas de ingreso a la docencia.

Las escuelas rurales e indígenas necesitan docentes que comprendan la cultura, las lenguas y las tradiciones singulares de estos entornos. En este caso, una opción para aumentar el reclutamiento son las iniciativas que combinan la focalización en candidatos locales con el acceso a vías alternativas para ingresar a la profesión, por ejemplo, capacitación y certificación docente para candidatos de minorías étnicas y raciales que no tienen la oportunidad de acceder a la carrera por las vías tradicionales.

Los beneficios del diseño de vías alternativas de certificación docente deben ser cuidadosamente equilibrados con los objetivos de mejoramiento de la calidad de los docentes.

Dos de las principales preocupaciones en las escuelas latinoamericanas son cómo mejorar la calidad de los docentes y cómo aumentar su diversidad. La implementación de vías alternativas de ingreso a la profesión podría ayudar a resolver ambos problemas. Es el caso de personas que no terminaron un programa tradicional de certificación docente, pero que cuentan con una sólida formación en una disciplina (tales como científicos o matemáticos).

Los programas de reclutamiento eficaces para suplir la escasez en la oferta de docentes en general deben ser diferentes de los destinados a requerimientos específicos (por ejemplo, docentes bilingües).

Es esencial identificar claramente el objetivo de un programa antes de su diseño e implementación, y también incluir desde el inicio un componente de evaluación del programa.

Para profundizar, ver “Reclutamiento de docentes: Orientaciones para el diseño de las políticas en América Latina” AQUÍ.

Esta publicación es posible, como otras actividades de PREAL, gracias al apoyo de la United States Agency for International Development (USAID), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la GE Foundation, la International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA) y el Banco Mundial, entre otros donantes. Las opiniones vertidas en este trabajo son de responsabilidad de los autores y no comprometen necesariamente a PREAL ni a las instituciones que lo patrocinan.