COUNTRY NOTE

OECD

RESULTADOS DE TALIS 2018: VOLUMEN II

El Estudio Internacional de la Enseñanza y el Aprendizaje de la OCDE (TALIS, por sus siglas en inglés) es un cuestionario internacional sobre docentes, directores y el entorno de aprendizaje en los centros educativos. Esta nota presenta las respuestas de los docentes de Educación Secundaria Obligatoria[1] y sus directores en los centros educativos públicos, concertados y privados

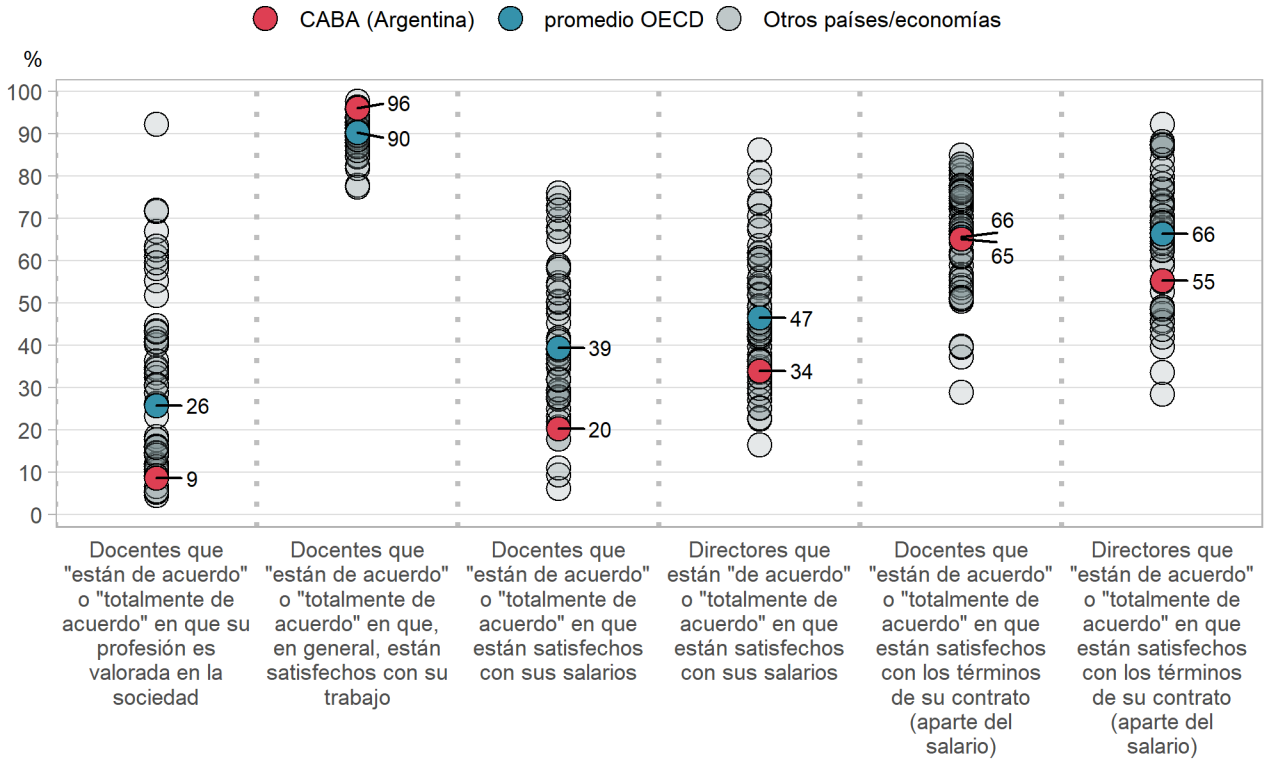
CABA (Argentina)

I. Lo que dicen los docentes y directores sobre su trabajo

- El estatus de la profesión docente puede ser un factor importante para reclutar y retener a docentes. Para tener una idea de la percepción sobre la profesión docente, TALIS 2018 preguntó a los docentes si la profesión docente es valorada en la sociedad. En CABA (Argentina) 9% de los docentes está "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo" con la afirmación de que su profesión es valorada en la sociedad, lo que lower than promedio en los países y economías de la OCDE que participan en TALIS (26%).

Figura 1. La satisfacción de los docentes y directores con su trabajo

Resultados basados en las respuestas de los docentes y directores de Educación Secundaria Obligatoria



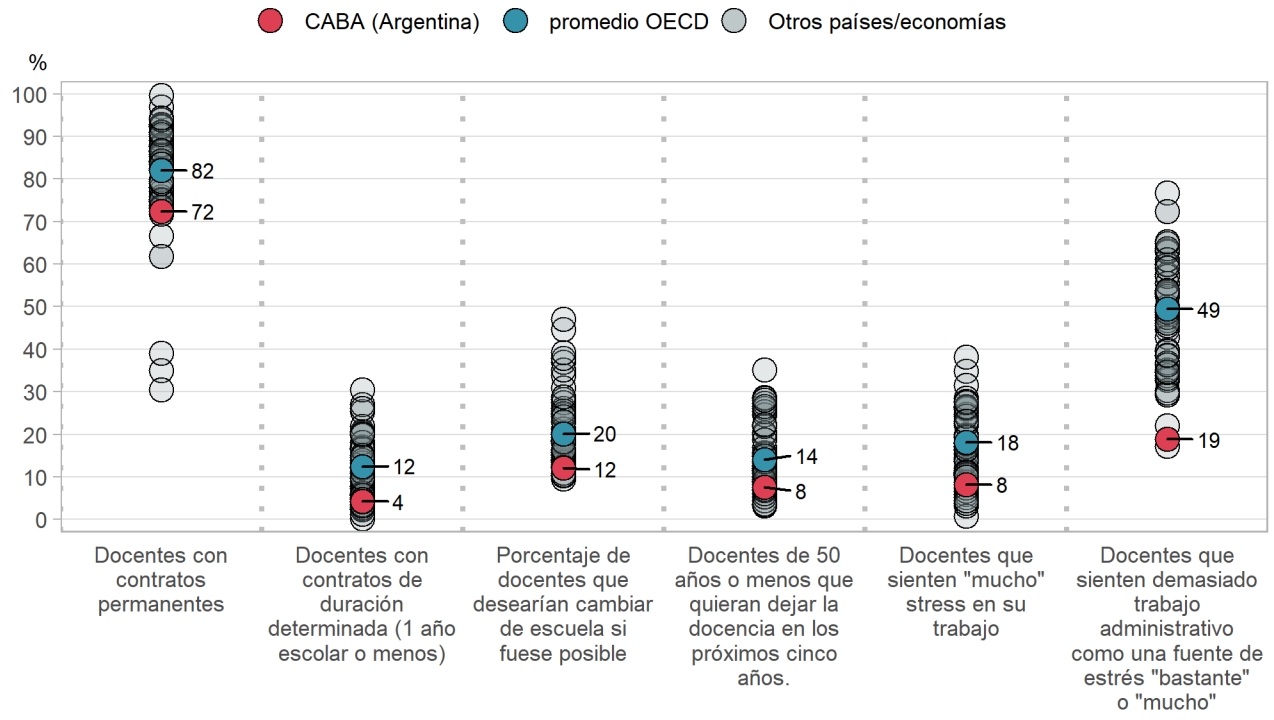
Nota: Solo se muestran países y economías con datos disponibles.
Fuente: OCDE, Base de datos TALIS 2018, Tablas II.2.1, II.2.16, II.3.56, II.3.65, II.3.59 y II.3.66.

- Entre 2013 y 2018, el porcentaje de docentes que señalan que la profesión es valorada en la sociedad aumentó en casi la mitad de los países y economías con datos disponibles.
- TALIS define la satisfacción laboral como el sentido de realización y gratificación que los docentes obtienen de su trabajo. La satisfacción laboral puede tener una asociación positiva con las actitudes de los docentes hacia su trabajo, así como sobre su desempeño. En CABA (Argentina), 96% de los docentes señalan que, en general, están satisfechos con su trabajo (promedio de la OCDE 90%). Además, 65% de los docentes están satisfechos con los términos de su contrato laboral (aparte del salario) (promedio de la OCDE 66%). En CABA (Argentina), 20% de los docentes señalan estar satisfechos con sus salarios, lo está por debajo del promedio de la OCDE (39%).
- En CABA (Argentina), 95% de los directores escolares señalan que, en general, están satisfechos con su trabajo (promedio de la OCDE 95%). Además, 55% de los directores escolares informan estar satisfechos con los términos de su contrato (aparte del salario) (promedio de la OCDE 66%). En CABA (Argentina) 34% de los directores escolares están satisfechos con sus salarios, que lower than promedio de la OCDE (47%).

II. Condiciones de trabajo, movilidad profesional y riesgo de deserción.

- ¿Qué factores dan forma a la satisfacción de los maestros? Además de la estabilidad profesional, la movilidad y las condiciones laborales pueden desempeñar un papel importante en los niveles de satisfacción de los docentes. Con respecto a la estabilidad profesional, los compromisos para aumentar la remuneración financiera de los docentes y directores y asegurarla a través de contratos permanentes pueden competir con la necesidad de limitar los costos y garantizar flexibilidad en los gastos del gobierno.

Figura 2. Condiciones de trabajo, movilidad profesional y riesgo de deserción



Nota: Solo se muestran países y economías con datos disponibles.
Fuente: OCDE, TALIS 2018 Base de Datos, Tablas II.3.1, II.2.16, II.2.63, II.2.36, and II.2.43.

- En CABA (Argentina) 72% de los docentes tienen un contrato permanente (un contrato en curso sin un punto final fijo antes de la edad de jubilación) (82% promedio de la OCDE). Al mismo tiempo, 4% de los docentes en CABA (Argentina) están empleados con contratos de un año o menos, lo cual lower than promedio en los países y economías de la OCDE que participan en TALIS (12% promedio de la OCDE). En CABA (Argentina), los docentes que trabajan en este tipo de contrato tienden a reportar niveles más bajos de autoeficacia para la enseñanza.
- Con respecto a la movilidad de los docentes, en CABA (Argentina), 12% de los docentes les gustaría cambiarse a otra escuela si fuera posible (20% promedio de la OCDE). En promedio en toda la OCDE, los docentes desean que desean cambiarse a otra escuela tienen más probabilidades de estar insatisfechos con la profesión, no eligieron la docencia como su primera elección como carrera, son un poco más jóvenes y tienen menos experiencia en su escuela actual que los docentes que no expresan deseos de cambiarse. También tienen más probabilidades de trabajar a tiempo completo y de ensenar en una clase con una concentración ligeramente mayor de estudiantes desfavorecidos, de bajo rendimiento académico y estudiantes con problemas de comportamiento que los docentes que no expresan deseo de cambiarse.
- La deserción es otro factor relacionado con la movilidad de los docentes. La deserción puede afectar el rendimiento de los estudiantes al tener un impacto negativo en el clima escolar y en la implementación del plan de estudios. La deserción también puede generar costos financieros significativos para los sistemas educativos provocados por la necesidad de reemplazar docentes calificados en las escuelas afectadas. Como un indicado del riesgo de deserción, TALIS utiliza la intención de docentes de seguir ejerciendo la docencia. 25% de los docentes en CABA (Argentina) señalan que les gustaría dejar la docencia en los próximos cinco años (25% promedio de la OCDE). Además, 8% de los docentes de 50 años o menos en CABA (Argentina) desearía dejar la docencia en los próximos cinco años, que está por debajo del promedio de la OCDE (14%).
- El estrés severo en el trabajo puede estar asociado con la satisfacción laboral de los docentes y su intención de continuar en la docencia. Además, los entornos y situaciones estresantes pueden afectar las prácticas y la motivación de los docentes y directores, e incluso el rendimiento de los estudiantes. En CABA (Argentina), 8% de los docentes informan que sienten "mucho" estrés en su trabajo, que está por debajo del promedio de la OCDE (18%).
- Casi la mitad de los docentes de los países y economías de la OCDE que participan en TALIS informan que tener demasiado trabajo administrativo es una fuente de estrés que experimentan en el trabajo "bastante" o "mucho". En CABA (Argentina), las tres fuentes más mencionadas de estrés que los docentes siente en el trabajo "bastante" o "mucho" son tener demasiado que corregir, mantener la disciplina en el aula and tareas administrativas. Para los directores, las tres fuentes de estrés más mencionadas son tener demasiado trabajo administrativo, tener responsabilidad extra debido al absentismo de los docentes and atender a las preocupaciones de los padres o tutores.
- En promedio, en los países y economías de la OCDE en TALIS, los docentes que informan haber experimentado estrés en su trabajo "mucho" tienen el doble de probabilidades que colegas con niveles más bajos de estrés de señalar que dejarán la docencia en los próximos cinco años. En CABA (Argentina), los docentes que informan haber experimentado mucho estrés en su trabajo tienen un 304% más de probabilidades de querer abandonar la enseñanza en los próximos cinco años.

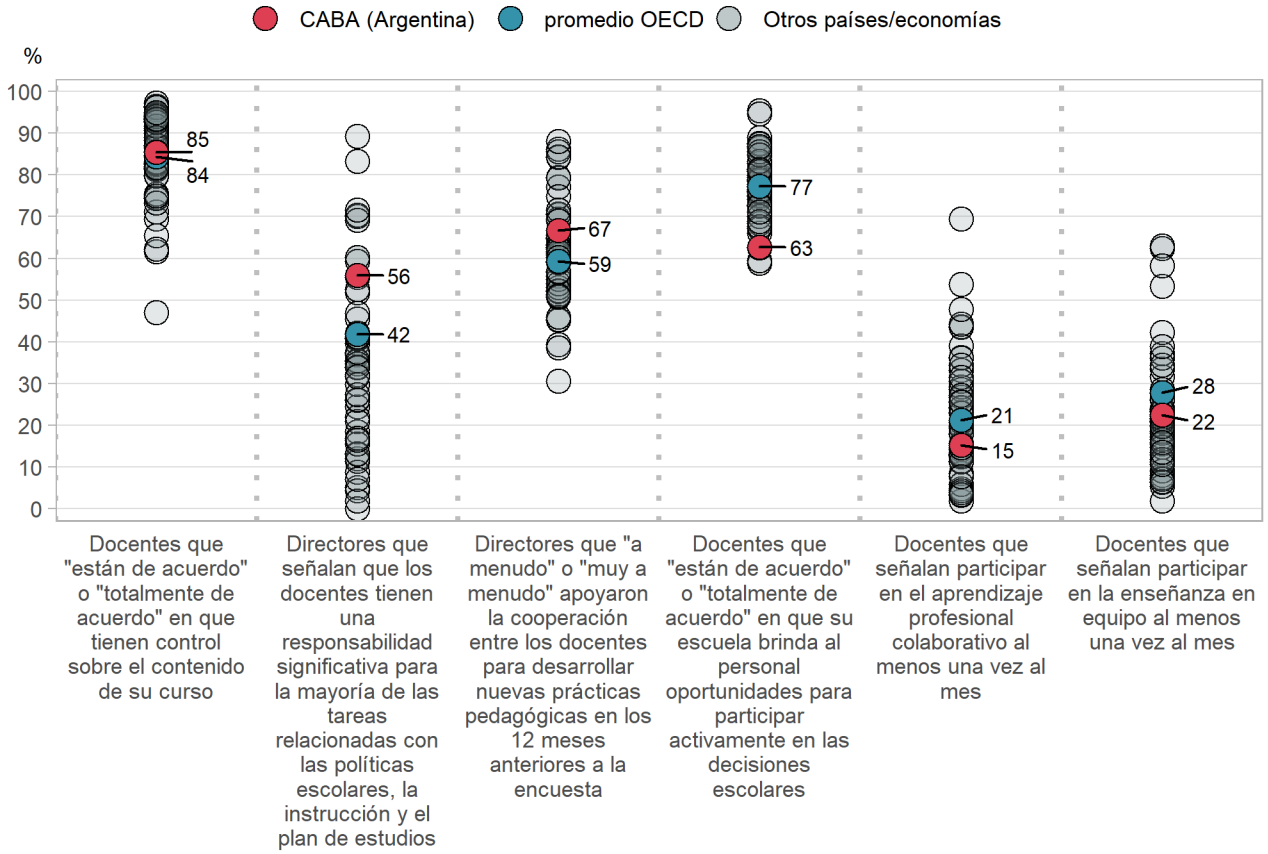
III. Apoyando la autonomía profesional, el compañerismo y la colaboración.

- TALIS muestra direcciones prometedoras para hacer que el trabajo de los maestros sea más gratificante y satisfactorio. La autonomía de los docentes es un factor importante para promover la experimentación en el aula. En CABA (Argentina), 85% de los docentes informa tener control sobre el contenido del curso, en comparación con el 84% de los docentes en promedio en los países y economías de la OCDE que participan en TALIS. En CABA (Argentina), los docentes que reportan un mayor control sobre su clase tienen más probabilidades de señalar que trabajan en entornos escolares innovadores.

- Las oportunidades para que los docentes tengan una voz en el desarrollo de la visión y las metas escolares son un componente integral del liderazgo docente. En CABA (Argentina), 56%de los directores señalan que sus docentes tienen una responsabilidad significativa en la mayoría de las tareas relacionadas con las políticas escolares, el plan de estudios y la instrucción, lo que está por arriba del promedio de la OCDE (42%).

Figure 3. Autonomía, compañerismo y colaboración

Resultados basados en las respuestas de los docentes y directores de Educación Secundaria Obligatoria



Nota: Solo se muestran países y economías con datos disponibles.
Fuente: OCED, Base de Datos TALIS 2018, Tablas II.5.32, II.5.31, II.5.12, II.4.24 y II.4.1.

- La innovación en las escuelas requiere el apoyo de los docentes y la orientación de los directores escolares. En CABA (Argentina), 87% de los docentes dicen que trabajan en una cultura escolar colaborativa caracterizada por el apoyo mutuo (promedio de la OCDE 81%). Además, 67% de los directores en CABA (Argentina) tomaron medidas específicas para apoyar la cooperación entre los docentes para desarrollar nuevas prácticas docentes en los 12 meses anteriores a la encuesta, que estadísticamente no significativamente diferente del promedio de la OCDE (59%).
- Los directores escolares pueden fomentar entornos laborales colegiales y participativos. En CABA (Argentina), 63% de los docentes señalan que su escuela brinda al personal oportunidades para participar activamente en las decisiones escolares (promedio de la OCDE 77%). En promedio en toda la OCDE, los docentes que señalan que su escuela brinda al personal oportunidades para participar activamente en las decisiones escolares tienden a participar más a menudo en algunas formas de colaboración.
- La colaboración profesional puede convertirse en una base sólida para prácticas innovadoras y efectivas. En promedio en toda la OCDE, los docentes que participan en la colaboración profesional,

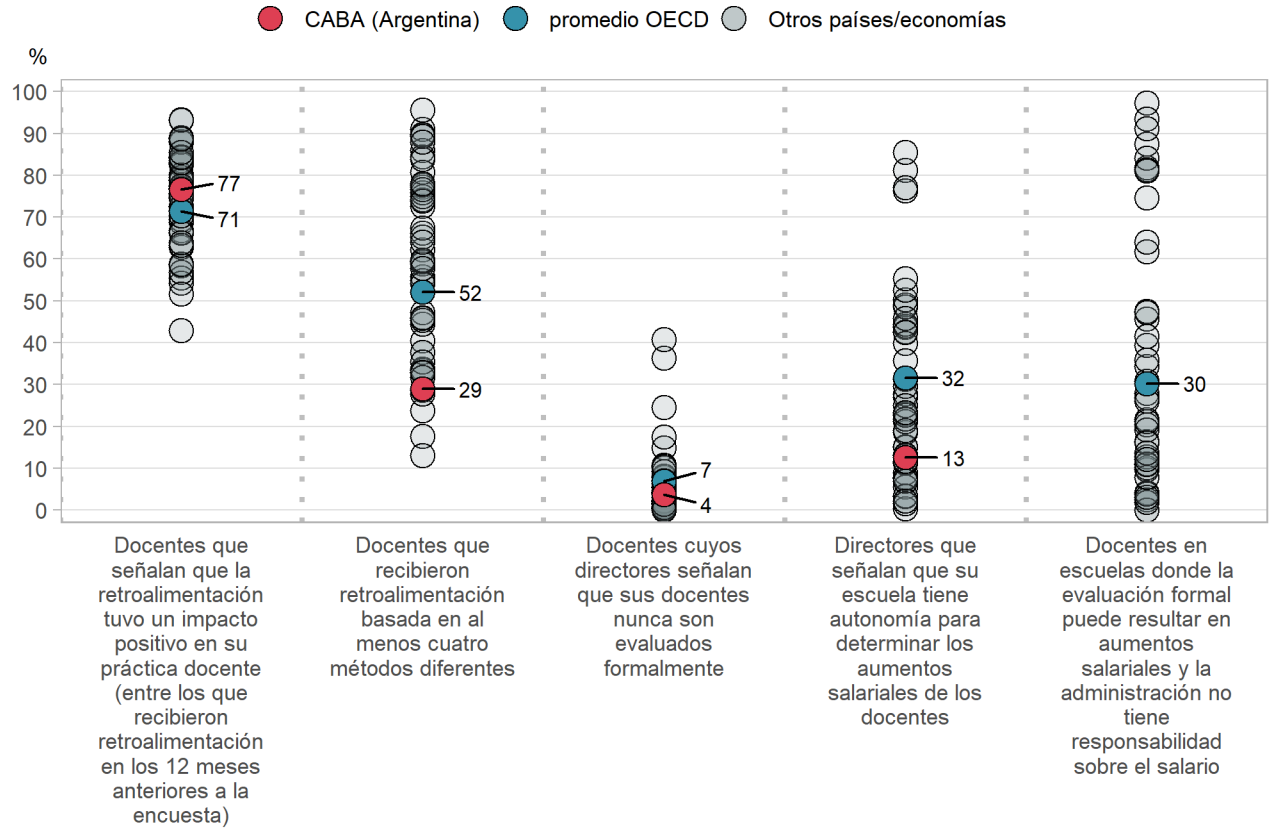
que impliquen un mayor grado de interdependencia entre los docentes, también tienden a señalar un uso más frecuente de prácticas de enseñanza eficaces, como la activación cognitiva. Sin embargo, la colaboración profesional no es una práctica frecuente en los países y economías de la OCDE que participan en TALIS. En CABA (Argentina), de los docentes señalan que participan en el aprendizaje profesional colaborativo al menos una vez al mes (promedio de la OCDE 21%) y 22% se dedican a la enseñanza en equipo con la misma frecuencia (promedio de la OCDE 28%).

IV. Aprovechar al máximo los sistemas de retroalimentación y evaluación

- La retroalimentación de los docentes es una palanca importante para mejorar la calidad de la enseñanza, ya que tiene como objetivo mejorar la comprensión de los docentes de sus métodos y prácticas. La retroalimentación puede mejorar la efectividad de los docentes al reconocer las fortalezas de los docentes y al abordar las debilidades en sus prácticas pedagógicas. En CABA (Argentina), 14% de los docentes informan que nunca han recibido retroalimentación en sus escuelas (promedio de la OCDE 10%). En promedio en toda la OCDE, las formas de retroalimentación más comúnmente utilizadas se basan en observaciones en el aula y en los resultados de los alumnos en la escuela y en el aula. En CABA (Argentina), las formas de retroalimentación más comúnmente utilizadas se basan en observación de la instrucción del docente en el aula, resultados basados en la escuela y en el aula and evaluación del conocimiento del docente sobre contenido pedagógico.
- En CABA (Argentina), 77% de los docentes que recibieron comentarios en los 12 meses anteriores a la encuesta señalaron que tuvo un impacto positivo en su práctica docente (promedio de la OCDE 71%). En todos los países y economías que participan en TALIS, incluyendo CABA (Argentina), los docentes que señalan que reciben comentarios basados en múltiples métodos tienen más probabilidades de señalar que tuvieron un impacto positivo en su práctica docente. 29% de los docentes en CABA (Argentina) señala haber recibido retroalimentación en algún momento, basado en al menos cuatro tipos diferentes de métodos, que está por debajo del promedio de la OCDE (52%).

Figure 4. Retroalimentación y evaluación

Resultados basados en las respuestas de los docentes y directores de Educación Secundaria Obligatoria



Nota: Solo se muestran países y economías con datos disponibles.
Fuente: OCDE, Base de Datos TALIS 2018, Tablas II.4.48, II.4.47, II.3.30, II.5.1 y II.3.48.

- Los sistemas de evaluación, utilizados para evaluar formalmente a los docentes, fomentan la mejora continua al brindar oportunidades para reconocer y recompensar a los docentes por sus esfuerzos. En CABA (Argentina), 4% de los docentes están en escuelas donde los directores señalan que sus docentes nunca son evaluados formalmente, lo que es más alto que el promedio de la OCDE (7%).
- Para que la evaluación sea efectiva, debe conducir a las consecuencias correctas. Por ejemplo, consecuencias como nombrar un mentor para mejorar la enseñanza o redactar un plan para el desarrollo profesional están bien alineadas con la función formativa de la evaluación. En CABA (Argentina), 94% de los docentes trabajan en escuelas donde la elaboración del desarrollo profesional o un plan de capacitación es una ocurrencia común (promedio de la OCDE 90%), mientras que 87% de los docentes trabajan en escuelas donde la designación de un mentor es una ocurrencia común como consecuencia de una evaluación (promedio de la OCDE 71%).

V. Características principales de TALIS 2018

TALIS recoge sus datos a través de cuestionarios cumplimentados por el profesorado y los directores de los centros educativos. Su objetivo principal es generar información relevante, comparable internacionalmente, para desarrollar e implementar políticas enfocadas a los directores, los docentes y la enseñanza, haciendo hincapié en aquellos aspectos que más afectan al aprendizaje de los alumnos.

En primer lugar, TALIS ayuda a las personas responsables de desarrollar políticas a revisar e incentivar medidas que promuevan la profesión docente y la mejora de las condiciones para una enseñanza y

aprendizaje efectivos. En segundo lugar, TALIS ayuda a los docentes, directores y otros agentes involucrados en la educación a reflexionar y debatir sobre sus prácticas y a encontrar formas de mejorarlas. En tercer lugar, TALIS se basa en investigaciones previas, al tiempo que da información para el trabajo futuro de los investigadores.

- Se seleccionaron nueve temas principales para su inclusión en el cuestionario TALIS 2018: prácticas de instrucción de los docentes; liderazgo escolar; prácticas profesionales de los docentes; formación docente y preparación inicial; retroalimentación y desarrollo de los docentes; clima escolar; satisfacción laboral; asuntos de recursos humanos de los docentes y relaciones con la comunidad educativa; y autoeficacia docente. Se agregaron dos temas transversales a esta lista: innovación; y equidad/diversidad.
- La población objetivo internacional de TALIS está compuesta por docentes de Educación Secundaria Obligatoria y sus directores de los centros educativos públicos, concertados y privados. TALIS 2018 ofreció tres opciones adicionales: 15 países y economías, incluyendo CABA (Argentina), también encuestaron a docentes y directores en sus centros educativos de primaria (ISCED-1), 11 países y economías lo hicieron en sus centros educativos de educación secundaria superior (ISCED-3) y 9 países y economías, incluyendo CABA (Argentina), realizaron el cuestionario en los centros educativos que participaron en el Programa de Evaluación Internacional de Estudiantes de la OCDE (PISA, por sus siglas en inglés) de 2018.
- Para el estudio se seleccionó al azar, en cada país, una muestra representativa de 4 000 docentes y sus directores de 200 centros educativos. En total, considerando todos los componentes del cuestionario, aproximadamente 260 000 docentes lo respondieron, que representan a más de 8 millones de docentes en los 48 países y economías participantes. En CABA (Argentina), 2 099 docentes de Educación Secundaria Obligatoria y 121 directores completaron el cuestionario TALIS.
- Los resultados de TALIS 2018 se publicarán en dos volúmenes. El primer volumen, *Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, publicado el 19 de junio del 2019, explora la profesionalidad de los docentes y los directores al poner el foco en sus conocimientos y habilidades. El segundo volumen, *Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, publicado el 23 de Marzo del 2020, se centra en el prestigio de la profesión, oportunidades dentro de la carrera profesional, colaboración entre pares, responsabilidad y autonomía
- Todos los datos reportados en esta nota provienen del segundo informe. Las fuentes adicionales de datos (además de la que se muestra en las figuras) para la Sección I son: Tablas II.2.5 y II.2.27; para la Sección II son: cuadros II.3.6, II.2.22, II.2.63, II.2.43, II.2.47 y II.2.67; para la Sección III son: los cuadros II.5.37, II.4.24 y II.4.17; y para la Sección IV son: Tablas II.4.37, II.4.44, II.4.55, II.3.42 y II.3.52.

Esta obra se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones e interpretaciones que figuran en ella no reflejan necesariamente el parecer oficial de los gobiernos de los países miembros de la OCDE.

Los textos y los mapas incluidos en la obra no prejuzgan el estatus o la soberanía de cualquier territorio, ni los límites o fronteras internacionales, ni el nombre de cualquier territorio, ciudad o área.

Referencias

OECD (2020), *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/19cf08df-en.

Para saber más sobre TALIS 2018 visitehttp://www.oecd.org/education/talis/

Los datos también se pueden encontrar online siguiendo los StatLinks debajo de las tablas y gráficos de la publicación.

Explore, compare y visualice más datos y análisis usando: http://gpseducation.oecd.org/.

Las preguntas pueden ser dirigidas a:	**Autores de la nota país:**
Equipo TALIS Dirección de Educación y Formación TALIS@oecd.org	Pablo Fraser, Gabor Fulop, Massimo Loi and Markus Schwabe Dirección de Educación y Formación

[1] Se refiere a la primera etapa de la educación secundaria. Sigue inmediatamente después del cumplimiento de educación primaria y tiene una duración típica de tres años. En algunos países, la finalización de este nivel de educación marca el final de la educación obligatoria.