

# Pautas para la elaboración de un perfil nacional de competencias para docentes de la enseñanza primaria

Basadas en el trabajo de investigación  
*Educadores de Calidad: Estudio internacional sobre  
las competencias y estándares para docentes.*



Education International  
Internationale de l'Éducation  
Internacional de la Educación



Oxfam Novib

Oxfam Novib y la Internacional de la Educación se complacen en presentarles las Pautas para la elaboración de un perfil nacional de competencias para docentes de la enseñanza primaria, basadas en el trabajo de investigación Docentes de calidad: Un estudio internacional de normas y competencias del profesorado, iniciado en 2010 y publicado un año después. A partir del análisis de documentación y de ocho estudios en cuatro continentes en los que participó un gran número de representantes de la educación, el informe proporciona una serie de conclusiones de gran utilidad para miembros activos en el sector de la educación, ya sea en la práctica docente, en el desarrollo de políticas, o dentro del movimiento sindical.

Al reunir teoría y práctica, estas pautas tienen como objetivo orientar a las personas encargadas de elaborar políticas basadas en competencias, y particularmente aquellas interesadas en desarrollar normas y perfiles de competencias de aplicación nacional a lo largo de la docencia en la enseñanza primaria. Es nuestro propósito que dichas pautas sean de especial utilidad para evitar algunos de los errores del pasado y compartir las 'vanguardias' tal como la definen todos los que han contribuido a obtener una educación de calidad en sus respectivos países.

Tanto el análisis de documentación como los ejemplos concretos sostienen un planteamiento global en la elaboración de los perfiles de competencias del personal docente y las posteriores políticas de formación docente basada en las competencias, teniendo en cuenta el contexto y la acción colectiva. El estudio recalca sobre la importancia de una perspectiva común sobre los objetivos de la educación a fin de reorientar la formulación de competencias, así como la necesidad de un proceso integral y participativo. La urgencia de una visión coherente a lo largo de todo el proceso de formación docente y desarrollo profesional (formación inicial y continua, oportunidades de evolución profesional, evaluación y seguimiento...) es otra cuestión que se planteaba repetidamente, especialmente en los ejemplos de países.

Es interesante constatar en ambas fuentes del estudio que no se presta prácticamente ninguna atención a la situación específica de las mujeres docentes y al posible impacto en sus competencias.

Las pautas no deben interpretarse como un conjunto de principios inmutables, sino como un instrumento dinámico que deberá probarse y replantearse conformes a experiencias concretas. La Internacional de la Educación y Oxfam Novib fomentarán el intercambio y la evolución de ideas a partir de la base, es decir, el aula donde verdaderamente se manifiestan las competencias.

Invitamos a toda persona o colectivo que emplee estas pautas – en especial los sindicatos de docentes, organizaciones de la sociedad civil y responsables de la elaboración de políticas – a compartir sus experiencias en el desempeño diario de su trabajo. Tal información nos permitirá actualizar y mejorar las pautas con el paso del tiempo y responder mejor a las necesidades de todos/as aquellos/as que aspiran a aumentar la calidad de la enseñanza y la formación en sus diversas funciones.

El Grupo del proyecto conjunto de la IE y Oxfam Novib se compromete a seguir las pautas como un instrumento evolutivo para lograr políticas de formación docente basada en competencias.

Los directores del proyecto,  
Liana Gertsch (Oxfam Novib)  
Gaston De la Haye (IE)



# Pautas para la elaboración de un perfil nacional de competencias para docentes de la enseñanza primaria

Basadas en el trabajo de investigación  
*Educadores de Calidad: Estudio internacional sobre las  
competencias y estándares para docentes.*

DOCENTES DE CALIDAD

■ PARA TODOS

■ Docentes de Calidad para Todos (Quality Educators for All) es un proyecto de colaboración entre la Internacional de la Educación y Oxfam Novib

## Índice

Introducción: A propósito de esta guía	1
Contexto: Breve historia de la formación del profesorado basada en competencias (FBC)	2
Principios de actuación para la elaboración de un perfil nacional de competencias	5
PREPARACIÓN	7
Quien sea que tome la iniciativa, hacerse con un apoyo amplio	7
Aprender de otros países, pero tener en cuenta lo que se integra al sistema propio y adaptar los conocimientos existentes	7
Evitar conflictos mediante la formulación de una postura compartida	7
Elaborar una estrategia de comunicación	8
Asegurar el equilibrio de género desde el comienzo del proceso de elaboración	8
ELABORACIÓN	9
Involucrar al profesorado y demás miembros relacionados con la educación en un proceso de decisión participativo	9
Incluir a mujeres y tener en cuenta las consideraciones de género	9
Adoptar una perspectiva holística	10
Prestar atención al contexto	10
APLICACIÓN	11
Reconocer que la aplicación es un esfuerzo colectivo	11
Supervisar las consideraciones de género	11
Evitar el regreso a la perspectiva de 'lista de verificación'	12
Tener en cuenta al sector no formal	12
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	13
Además de los indicadores de sistema, de evolución y de eficacia, tener en cuenta los indicadores cualitativos y las realidades del entorno escolar	13
Respalda y relacionarse con los organismos de garantía de calidad	13
Esforzarse por mantener la coherencia entre la formación, el seguimiento del desempeño en clase y la evaluación	14
Proporcionar valoraciones, apoyo y oportunidades de evolución profesional	14

## Introducción: A propósito de esta guía

Las presentes pautas para la elaboración, la aplicación y la evaluación de un perfil de competencias del personal docente se inspiran en un estudio llevado a cabo por el proyecto Docentes de Calidad para Todos (en inglés abreviado, Quality-ED), una colaboración de la Internacional de la Educación y Oxfam Novib. El estudio se titula *Docentes de calidad: Un estudio internacional de normas y competencias del profesorado*.<sup>1</sup> Las pautas están diseñadas para uso de toda persona u organización que participe en la formación y el desarrollo profesional del personal docente, incluyendo sindicatos de docentes, organizaciones de la sociedad civil, coordinadores/as de educación, directores/as de escuela, centros y escuelas de formación del profesorado, sistemas de apoyo y organismos de evaluación o valoración.

El proyecto Quality-ED está en proceso de definir los perfiles de competencias como base para reforzar la formación, el desarrollo profesional y los sistemas de apoyo educativo para docentes de primaria en países seleccionados, empezando por Uganda y Mali, donde el proyecto cuenta con la estrecha colaboración de organismos locales como el Ministerio de Educación, sindicatos y organizaciones civiles varias. Además de examinar estos dos países piloto, la investigación abarca casos concretos basados en entrevistas con personas implicadas en la educación en seis países (Brasil, Chile, India, Malasia, Países Bajos y Eslovenia), así como el análisis de amplia documentación proveniente de otros países.

La idea de emplear perfiles de competencias en la formación del personal docente viene de muy atrás, y en algunos lugares su reputación no es favorable. Las razones de esto son examinadas en la siguiente sección. Sin embargo, si se diseñan adecuadamente, los perfiles de competencias puede resultar un instrumento muy útil en el debate actual sobre la calidad en la educación. Los perfiles de competencias pueden mejorar la práctica docente al proporcionar un marco de discusión sobre la calidad de la enseñanza y servir como pauta para la evaluación, la habilitación y el aumento de capacidades del profesorado a lo largo de su carrera docente. Asimismo, pueden contribuir a restituir la condición de la profesión docente, en declive mundial, tal como lo reflejan las dificultades a la hora de contratar y retener al personal.

Parte de la misión del equipo de investigación en los países analizados era recopilar opiniones de las partes interesadas acerca de la utilidad de formular un perfil internacional de competencias para docentes. La enseñanza no es solo la aplicación de un plan de estudios. El profesorado debe tener ciertas competencias para poder enseñar a niños/as, responder a diversas necesidades de aprendizaje, y fomentar la inteligencia social y emocional en aulas de compleja diversidad social. No obstante, aunque la idea era apreciada en principio por algunos de los entrevistados, en la práctica resultó que muchas competencias son definidas por el contexto y las condiciones locales. De un total de 29 com-

<sup>1</sup> [Quality Educators: An International Study of Teacher Competences and Standards](#)

petencias consideradas como “esenciales” por las personas entrevistadas en al menos uno de los seis países, 18 eran únicas al país.

Dada la divergencia de opinión entre las localidades, el Comité Directivo del proyecto Quality-ED decidió que sería más práctico en este estadio elaborar los principios que ayudarían a los interesados en el desarrollo de un perfil de competencias del personal docente en su propio contexto nacional, en lugar de promover un perfil genérico y universal basado en aspectos comunes entre los países. Tal es el propósito de este documento. Sin embargo, interesa saber que la gran mayoría del personal docente entrevistado cree que la profesión comparte algunas competencias comunes y esenciales independientemente del lugar en que se ejerce, aún cuando las competencias en cuestión pueden entenderse de manera diferente en función del país y el contexto.

### ▷ Contexto: Breve historia de la formación del profesorado basada en competencias (FBC)

El concepto de competencia tiene un largo historial en educación y formación, pero aún no hay consenso sobre su definición. Aunque en general, una “competencia” se refiere a lo que sabe hacer una persona, esto puede entenderse de manera amplia o reducida. De manera reducida, competencia define las aptitudes y conocimientos específicos que pueden constatarse en una lista de referencia. La más amplia definición – empleada por esta guía – abarca además actitudes y valores, y reconoce que la competencia es un esfuerzo colectivo: la eficiencia de un proceso educativo y el desempeño del profesorado dependen del funcionamiento del sistema educativo en su conjunto, especialmente de las escuelas y comunidades, que son las que pueden influir más directamente en el profesorado, la enseñanza y el aprendizaje.

Cuando, en la década de los 60, la formación docente basada en competencias comenzó a alcanzar popularidad, prevalecía la definición reducida. Muy influida por la corriente de la psicología de la conducta, la FBC se basaba en la idea de que cualquier circunstancia perceptible en el desempeño de las funciones del profesorado podía contribuir a su cualificación como apto o competente. Este paradigma reductor de la FBC se conoce a menudo como la perspectiva conductista o de la lista de verificación. Su popularidad disminuyó a finales de los 70 y los 80, al ser considerada como una visión simplista de la docencia o como un instrumento destinado principalmente a controlar al profesorado.

En los últimos años ha habido un auge de interés en el concepto de competencias en el ámbito de la educación; la OCDE, la UNESCO, la Unión Europea y el Consejo Europeo han intentado definir las competencias consideradas como fundamentales en la vida del siglo 21 para ciudadanos/as y docentes. Muchas de las iniciativas más recientes tienden a adoptar la definición más amplia –

refiriéndose a competencias holísticas, o conjunto de competencias relacionales. En su concepción holística, la competencia es la adquisición y el perfeccionamiento de una compleja combinación de conocimientos, aptitudes, actitudes y valores que el profesorado necesita en su conjunto para contribuir a una enseñanza y aprendizaje efectivos, y que manifiesta en el contexto de su entorno escolar específico.

El enfoque holístico de la competencia del profesorado pone el énfasis en el proceso y los resultados de la enseñanza en lugar de en los datos aportados; en aprender a aprender y a aplicar conocimientos más que en su mera transmisión. En lenguaje académico, la influencia ha pasado de ser la psicología de la conducta al constructivismo social; es decir, la idea de que las personas construyen su comprensión a través de la interacción con los demás.

Este auge reciente del interés en la formación docente basada en competencias ha provocado ciertas críticas. Algunos piensan que hace peligrar las tradiciones humanistas fundamentales en la profesión docente, basadas en creencias sobre los valores no instrumentales de la educación. Les preocupa que aspectos importantes de lo que califica a un/a docente como apto/a, como pueden ser la vocación y la afinidad con los niños, sean difícil de medir y, por lo tanto, ignorados, o que el valor de las competencias en relación con las demás acabe en un simple análisis de competencias aisladas. Sin embargo, tales preocupaciones parecen referirse más a la concepción reducida y conductista que a la más reciente concepción holística de competencia.

En efecto, algunas resistencias parecen asociarse al término “competencia”. Las entrevistas registradas en los países analizados confirman que algunas de las personas interesadas rechazan el concepto de “competencia” como limitado, rígido, técnico y con poco margen de interpretación. Pero al mismo tiempo, muchas de estas personas acogen la idea de definir y valorar la calidad de manera conforme al enfoque holístico de competencia: por

### *Fragmentos del estudio: Perfiles de competencias en la práctica*

Para el estudio internacional llevado a cabo por Quality-ED se procedió al análisis de amplia documentación sobre perfiles de competencias y a entrevistas con personas implicadas en la educación en seis países seleccionados. Estas son algunas de las conclusiones:

En la mayoría de los países que disponen de normas de competencias para docentes, la definición de competencia comprende como mínimo a) conocimientos, b) aptitudes y c) otros aspectos. ¿Qué se entiende por “otros aspectos”? En Sudáfrica se incluyen valores profesionales. En Nueva Zelanda, las relaciones profesionales forman parte de las competencias. En Alberta (Canadá) se abordan las cualidades. El módulo Pestalozzi del Consejo Europeo habla de actitudes. En los Países Bajos se mencionan la introspección, las perspectivas profesionales y los rasgos del carácter. En todos estos ejemplos, al menos por escrito, se rechaza la perspectiva conductista “de verificación” en las normas de competencias.

Malasia es uno de los países donde los/las docentes se baten contra la perspectiva conductista “de verificación”. Las competencias se evalúan mediante pruebas centradas únicamente en los conocimientos de materias y las aptitudes. La observación de una de las personas entrevistadas es típica: “Un docente puede ser excelente en la clase, y suspender la prueba de evaluación. Ese es el fallo del sistema.”

Muchos entrevistados/as en la India rechazaban la noción de competencia por ser reducida y restrictiva, una postura también común en América Latina. Aun así acogían el marco nacional indio para docentes, que describe al “docente total” como el que tiene conocimientos y comprensión; aptitudes; actitud, costumbres y valores positivos; y la capacidad de reflexión. Tal definición podría corresponder al enfoque holístico de las competencias del profesorado.

ejemplo, las normas de actuaciones con criterios e indicadores, tan importantes y valiosos en el contexto real de las clases además de captar aptitudes, valores y conductas más amplias.

Cierto escepticismo puede estar justificado, sin embargo. Aun cuando las competencias se establecen en principio desde la perspectiva holística, estudios demuestran que en la práctica se suelen especificar y valorar de manera demasiado limitada. No siempre se aplica o se adapta un marco de competencias al contexto específico, y se incurre en el “préstamo de políticas” de otros contextos. El resultado es una lista de funciones inconexas que el/la docente debe realizar sin información del contexto específico de la clase, y que, en el peor de los casos, se usa como una lista de verificación ante la cual el docente debe rendir cuentas. En palabras de uno de los entrevistados, “concepto, aplicación y evaluación son tres islas diferentes”.

A pesar de estos obstáculos, si los perfiles de competencias funcionan correctamente pueden constituir un instrumento muy eficaz para tratar la cuestión de la calidad del profesorado y su evaluación, así como para su evolución profesional. Un perfil de competencias puede, y debe, contar con una gradación de competencias que se ajuste a las diferentes etapas de la carrera de un/a docente, y vincularse al nivel de cualificación. Esto puede resultar de especial utilidad para mejorar la calidad profesional de docentes con menor preparación que trabajan en contextos difíciles, y de igual manera facilitar que los/las docentes no formales aumenten su nivel de cualificación para obtener un puesto en el sistema educativo formal y mejorar así su condición social.

Los perfiles de competencias pueden habilitar al personal docente – pero sólo si su proceso de elaboración es integral y participativo, e interpretado por el profesorado como una ayuda para el desempeño de sus funciones. Esto conlleva además realizar que un perfil de competencias no es inmutable: debe considerarse como un marco evolutivo a valorar y replantear periódicamente en reacción a los contextos, exigencias y necesidades cambiantes del entorno educativo – como por ejemplo el auge de las nuevas tecnologías en la educación y la creciente diversidad del alumnado.



## Principios de actuación para la elaboración de un perfil nacional de competencias

Lo que suceda antes y después de la formulación de un perfil de competencias es fundamental para la éxito de un sistema de formación del profesorado basado en competencias. Las páginas siguientes presentan pautas para todas aquellas personas interesadas en introducir un marco de competencias, basadas en el estudio internacional de Quality-ED y en experiencias prácticas actuales. Se recomienda al/la lector/a referirse a la publicación Docentes de calidad: Un estudio internacional de normas y competencias del profesorado para obtener ejemplos prácticos de los que derivan estas pautas. Aunque se presta especial atención a la cuestión de género en los principios a continuación, no es con la intención de reducir la importancia de la diversidad en general sino de plantear la notable ausencia del problema de género con respecto a los perfiles de competencias.

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/Quality%20Educators.pdf>

<http://www.oxfamnovib.nl/Redactie/Downloads/Rapporten/Final%20CP%20document.pdf>

### PREPARACIÓN

- Quien sea que tome la iniciativa, hacerse con un apoyo amplio
- Aprender de otros países, pero tener en cuenta lo que se integra al sistema propio y adaptar los conocimientos existentes
- Evitar conflictos mediante la formulación de una postura compartida
- Elaborar una estrategia de comunicación
- Asegurar el equilibrio de género desde el comienzo del proceso de elaboración

### ELABORACIÓN

- Involucrar al profesorado y demás miembros relacionados con la educación en un proceso de decisión participativo
- Incluir a mujeres y tener en cuenta las consideraciones de género
- Adoptar una perspectiva holística
- Prestar atención al contexto

### APLICACIÓN

- Reconocer que la aplicación es un esfuerzo colectivo
- Supervisar las consideraciones de género
- Evitar el regreso a la perspectiva de 'lista de verificación'
- Tener en cuenta al sector no formal

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Además de los indicadores de sistema, de evolución y de eficacia, tener en cuenta los indicadores cualitativos y las realidades del entorno escolar

Respaldar y relacionarse con los organismos de garantía de calidad  
Esforzarse por mantener la coherencia entre la formación, el seguimiento del desempeño en clase y la evaluación

Proporcionar valoraciones, apoyo y oportunidades de evolución profesional



## ▷ PREPARACIÓN

### *Quien sea que tome la iniciativa, hacerse con un apoyo amplio*

Idealmente, la iniciativa de elaborar un perfil nacional de competencia debe surgir de profesionales y miembros implicados en la práctica. Pero quien sea que tome esa iniciativa, la primera misión es hacerse con una amplia base de apoyo. Los perfiles de competencias funcionan mejor si su elaboración, aplicación y evaluación son el resultado de un proceso integral, transparente y participativo. Comenzar el proceso de esta manera aumenta la posibilidad de cambio en la práctica, sostenible a largo plazo.

Esto conlleva un trabajo preliminar de investigación y documentación, por ejemplo analizar las relaciones de poder para asegurar que algunas partes interesadas con intenciones ocultas no difieran el proceso.

Obtener el apoyo del Ministerio de Educación, autoridades locales, sindicatos de docentes, centros de formación del profesorado y otras partes implicadas desde un primer momento es vital si el perfil de competencias resultante es finalmente incorporado en el sector educativo.

### *Aprender de otros países, pero tener en cuenta lo que se integra al sistema propio y adaptar los conocimientos existentes*

Muchos países tienen experiencia en elaborar y gestionar perfiles de competencias. Se debe aprender de los ejemplos de buenas prácticas, pero disponerse a copiar un sistema que aparentemente funciona bien en otro país puede resultar contraproducente. Los perfiles nacionales de competencias deben adaptarse a las necesidades específicas del país, teniendo en cuenta tanto las competencias éticas universales como las realidades de diversidad social y las relaciones de poder (y de género).

### *Evitar conflictos mediante la formulación de una postura compartida*

Es importante darse cuenta de las razones para introducir un sistema basado en competencias. ¿Se trata de reforzar el desarrollo profesional de los/as docentes, o de ejercer un control político sobre ellos? ¿Se trata de optimizar los recursos disponibles del sector educativo, o de encubrir recortes presupuestarios? Si las razones de la iniciativa se consideran sospechosas, disminuyen sus posibilidades de lograr beneficios.

No existe una definición comúnmente aceptada de “competencia”, ni en general ni en educación. De manera que la primera clave del éxito es asegurar un entendimiento claro y común del concepto de competencia desde el principio, y del perfil de competencias. Para ello hay que basarse en estudios bien documentados.

También debe formar parte de una perspectiva más amplia y compartida de la educación. Resulta más fácil elaborar un perfil de competencias si las personas

que participan en la elaboración comparten una postura común sobre cuestiones fundamentales: ¿Qué se entiende por calidad en la educación? ¿Cuáles son los objetivos de la educación, y cómo se deben priorizar y lograr? Si no se acuerda una postura común sobre estas cuestiones, es más probable que se generen conflictos y un cierto cinismo alrededor de la iniciativa y sus motivos.

### *Elaborar una estrategia de comunicación*

No es suficiente con formular una postura compartida – esa postura debe comunicarse de manera eficaz, no solo a los expertos o personas implicadas directamente, sino al público en general, a quien incumbe, en tanto que progenitores y ciudadanos/as, una educación de buena calidad. Una estrategia de comunicación efectiva debe reforzar el papel de la sociedad civil de abogar por el derecho a la educación de calidad. La estrategia debe abarcar todos las etapas del proceso, desde movilizar el apoyo a los/las docentes de calidad, y explicar el propósito del perfil de competencias a lo largo de la elaboración, la aplicación, la evaluación y el seguimiento.

### *Asegurar el equilibrio de género desde el comienzo del proceso de elaboración*

Al embarcarse en un sistema basado en competencias, la paridad de género es crucial desde la concepción del proceso, teniendo en cuenta que hombres y mujeres se encuentran con diferentes obstáculos u oportunidades para continuar con su carrera profesional. La perspectiva de unos y otras puede diferir en cuanto a la elección de competencias, el nivel, la manera en que deben comunicarse o aplicarse, etc. Si no se ha realizado un análisis de género en esta etapa, existe el riesgo de que las mujeres sigan siendo insuficientemente representadas en la profesión puesto que no se han eliminado las barreras. Esto a su vez suele afectar negativamente a la escolarización de las niñas, a su rendimiento y a la continuación de sus estudios, en una época en que las niñas tienen serios impedimentos para completar la educación primaria y acceder a la escuela secundaria.

## ELABORACIÓN

### *Involucrar al profesorado y demás miembros relacionados con la educación en un proceso de decisión participativo*

Con respecto a decidir cómo debe ser un perfil de competencias y qué competencias debe incluir, las cuestiones fundamentales planteadas con el estudio son: quién toma las decisiones y cómo. ¿Las decisiones derivan de un proceso negociado y participativo? ¿Opina el profesorado que se le incluye en la toma de decisiones, o que las decisiones le son impuestas? Hay suficientes pruebas que demuestran que allá donde el proceso fuera poco participativo y con estrecho margen, el resultado era limitado. Aunque Mali y Uganda habían elaborado perfiles de competencias en el pasado, pocos docentes lo habían visto. El instrumento era relativamente desconocido tanto por su concepto como por su marco de acción.

En todos los países analizados, las personas entrevistadas opinan que las competencias requeridas para docentes de enseñanza primaria deben formularse en cooperación con todos los profesionales, particularmente docentes, pero también ministerios de Educación, sindicatos de docentes, organizaciones de la sociedad civil, escuelas e institutos de formación del profesorado, directores/as de escuelas, padres y madres, y alumnos/as. Sólo puede haber un cambio si los profesionales clave asumen la responsabilidad. Las aportaciones de expertos externos deben guardar un equilibrio con las de profesionales locales que conocen bien el contexto. A lo largo de los casos analizados, se estaba de acuerdo en que la formulación de indicadores para medir las competencias debía basarse principalmente en condiciones locales, no en normas universales.

Se requiere mucho tiempo para lograr un proceso integral. Un intento de elaborar un perfil de competencias en un plazo de tiempo limitado agotará las posibilidades de participación y consulta. Así mismo, la participación del profesorado tiene especial importancia porque la definición de las competencias debe basarse en el desempeño diario de la profesión: las divergencias entre lo 'ideal' y lo 'real' suelen obstaculizar el cambio.

Como se indicaba en la sección previa, si el proceso es integral y participativo desde el principio, hay más probabilidades de garantizar que las fases de elaboración, aplicación y evaluación también lo sean.

### *Incluir a mujeres y tener en cuenta las consideraciones de género*

La presencia de profesoras cualificadas es crucial para que las niñas sean escolarizadas y no abandonen sus estudios. Además de ser una cuestión de derechos de las niñas a una educación, diversos análisis demuestran que educar a las niñas es beneficioso en el plano socio-económico – las mujeres que han recibido una educación pueden ser poderosas agentes de cambio en la sociedad, especialmente en profesiones de la salud e higiene- así como en la reducción de las tasas de fertilidad y de mortalidad infantil y materna.

El hecho de que no se haya dedicado mayor atención a la dimensión de género al elaborar perfiles de competencias pone de manifiesto el punto ciego de los

países analizados. La calidad de la enseñanza abarca la competencia de reconocer las relaciones de poder basadas en el género, y la capacidad de adoptar abiertamente la diversidad gracias a un entorno escolar seguro, protector y con perspectiva de género.

Debe haber paridad de género entre las personas encargadas de la elaboración del perfil de competencias, quienes deben a su vez analizar cómo la naturaleza y el nivel de las competencias valoradas pueden afectar de manera diferente a hombres y mujeres. No se trata de ceder en la calidad sino de garantizar que hombres y mujeres puedan ejercer equitativamente la profesión, y si es necesario, aplicar medidas para la promoción de las mujeres en la profesión y poner a disposición los recursos suficientes.

### *Adoptar una perspectiva holística*

Los estudios indican que el potencial de los perfiles de competencias para mejorar el desempeño de la docencia está supeditado a una definición holística de competencia, que abarque aptitudes, conocimientos, actitudes y valores.

El perfil debe incluir tanto las competencias específicas a la materia como las aptitudes de cara a la vida (competencias genéricas), además de competencias éticas, culturales, sociales y emocionales. Para mejorar la práctica docente, es absolutamente necesario tener en cuenta los indicadores de “mayor dificultad de evaluación” como por ejemplo, los valores. La perspectiva holística también es fundamental en tanto que contempla la totalidad de competencias, la relación y el equilibrio entre ellas, con referencia al contexto local. En lugares diferentes se deberán establecer prioridades diferentes al elaborar el perfil de competencias en función de las oportunidades y retos que se presentan.

### *Prestar atención al contexto*

Los perfiles de competencias deben fijarse en cómo los factores personales y contextuales pueden influir en el desempeño de las funciones del profesorado, sobre todo teniendo en cuenta las diferencias de género y edad. Hombres y mujeres en diferentes etapas de la vida considerarán sus trabajos y profesiones de maneras diferentes, según su visión del futuro. Los perfiles deben reflejar la importancia de que los/as docentes estén respaldados por los miembros de la profesión, los/as colegas de trabajo, la dirección de los centros, las familias y las comunidades locales para adaptar sus funciones dentro de un esfuerzo colectivo organizado sistemáticamente.

En gran medida, el perfil de competencias debe dar cabida a diferentes niveles de competencia en función de las etapas de la carrera del/de la docente. Las personas responsables de la elaboración del perfil deben contemplar la manera en que será aplicado a lo largo de todo el proceso de formación docente, desde la formación inicial hasta la evolución y la evaluación del servicio, pasando por la debida cualificación y titulación del profesorado.

Finalmente, si bien el estudio aboga por la introducción de un perfil nacional – aun cuando la mayoría de los miembros entrevistados cree en la validez de competencias universales en la profesión docente – también hay consenso sobre la necesidad de que los indicadores se ajusten a las condiciones locales. Las competencias, para que sean eficaces, deben estar conectadas con la realidad local mediante la identificación de indicadores adecuados.

## ▶ APLICACIÓN

### *Reconocer que la aplicación es un esfuerzo colectivo*

La aplicación de iniciativas basadas en competencias no puede depender únicamente del profesorado. Para que tenga éxito los perfiles deben aplicarse al conjunto del sistema, con planes prácticos para calcular el plazo, preparación y trabajo preliminar, programar las diferentes intervenciones en el momento adecuado dentro de una secuencia lógica de medidas, funciones y responsabilidades, y recursos. Parte de la estrategia de comunicación de la iniciativa consiste en organizar talleres de orientación, de modo que todo el mundo entienda el proceso que se está llevando a cabo y las razones del mismo.

Se deberán elaborar planes precisos para alentar a docentes y escuelas a cumplir las normas de competencias. El profesorado debutante debe recibir apoyo en su transición de la formación al pleno ejercicio de sus funciones, por ejemplo a través de prácticas de iniciación, cursos preparatorios o el apoyo de colegas mentores. Esto se extiende generalmente a lo largo de un período de prueba que precede la plena cualificación. En el caso del profesorado en pleno ejercicio, los planes para fomentar las competencias deben comenzar con una evaluación de las aptitudes y los conocimientos existentes, actitudes y prácticas (con el debido reconocimiento de su formación previa y buenas prácticas), así como de las lagunas que requieren atención. Este proceso exige el compromiso de representantes de la profesión docente, y requiere todo el esfuerzo necesario para implicar a sus miembros en todas las etapas. La evaluación (tratada en la siguiente sección) constituye un aspecto esencial de la aplicación. De igual manera hay que destacar el modo en que se comunican los resultados, qué tipo de apoyo se ofrece y la disponibilidad de las oportunidades de evolución profesional.

La aplicación de las iniciativas debe ser un asunto a considerar por los más altos niveles de decisión, como institutos y escuelas de formación del profesorado, centros de formación permanente, agencias de evaluación y responsables de control de calidad.

### *Supervisar las consideraciones de género*

Si bien el estudio no hace demasiada mención al respecto, es evidente que en el proceso de aplicación de un perfil de competencias puede haber consideraciones de género. El equipo encargado de implementar un perfil debe valorar la manera en que sus decisiones pueden tener efectos diferentes en profesores y profesoras, en alumnos y alumnas.

A título de ejemplo, algunas decisiones a la hora de implementar un perfil pueden crear barreras a madres con hijos pequeños, madres lactantes, mujeres docentes con responsabilidades domésticas, con inferiores capacidades en matemáticas y ciencias o con ciertas desventajas sociales y económicas. Puede haber necesidad de discriminación positiva y políticas progresivas que incluyan formación o capacitación profesional y el apoyo de mentores, para garantizar a

las mujeres docentes la posibilidad de desarrollar sus competencias y de obtener una adecuada cualificación o titulación.

### *Evitar el regreso a la perspectiva de 'lista de verificación'*

Incluso si las competencias han sido definidas desde la perspectiva holística, puede resultar muy fácil caer en antiguas concepciones a la hora de aplicarlas, como la dividir las competencias en elementos aislados. Los/as responsables de aplicación deben ser conscientes de este riesgo y tener en cuenta el conjunto de indicadores así como las competencias y necesidades de cada individuo. (Ver nº 32 "Adoptar una perspectiva holística" y nº 33 "Prestar atención al contexto".)

### *Tener en cuenta al sector no formal*

Reflexionar sobre las competencias puede ser útil en la educación no formal, como una forma de evaluar la calidad y como un instrumento que facilite la transición de docentes no formales hacia el sector educativo formal. Algunos países, como Sudáfrica y Países Bajos, ya permiten a docentes con escasa o ninguna preparación aumentar su nivel de cualificación a través del reconocimiento de competencias. Para docentes con larga experiencia, un sistema basado en competencias sabrá valorar sus bazas al completar la formación para obtener la debida cualificación (reconocimiento de formación previa).

*Existe el riesgo de que el personal docente no formal pueda quedarse atrás si la aplicación no propone específicamente trazar los diferentes procedimientos que pueda necesitar el profesorado para obtener la debida cualificación, y justificar los diferentes plazos y costes posibles. Mientras algunos/as docentes pueden llegar a ajustarse a las normas de cualificación, otros/as pueden no hacerlo debido al tipo de contexto en que trabajan, como las situaciones derivadas de conflictos bélicos en las que la educación ha estado interrumpida durante años y el desplazamiento y otros traumas afectan tanto a docentes como a estudiantes. No obstante, todos los procedimientos para la cualificación y titulación del profesorado deben ajustarse a las normas básicas de formación docente.*

Es imprescindible obtener apoyo gubernamental si se quiere recurrir a los perfiles de competencias para trasladar a docentes no formales al sector educativo formal, posiblemente de manera progresiva si el presupuesto es restringido. Este procedimiento ya está en marcha, aunque lentamente, en Mali, donde las escuelas comunitarias están siendo gradualmente formalizadas por las autoridades locales, de manera descentralizada. Para fomentar esta transición puede ser necesaria una estrategia de apoyo de haber implicaciones monetarias y presiones sobre el empleo del sector público. Existe el riesgo de que los/as docentes del sector no formal que obtienen cualificación se encuentren no obstante con que el gobierno si niegue a contratarlos en condiciones formales. Esto puede tener un efecto perjudicial en su motivación profesional.



## ▷ EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

*Además de los indicadores de sistema, de evolución y de eficacia, tener en cuenta los indicadores cualitativos y las realidades del entorno escolar*

La evaluación es un aspecto fundamental en la evolución profesional del docente basada en competencias, y sin embargo nuestro estudio internacional concluye que es en ocasiones inexistente o de muy baja calidad. Tal como se mencionaba en la sección ‘Elaboración’, hay consenso sobre la necesidad de que los indicadores para evaluar las competencias se formulen de acuerdo con las condiciones locales. A pesar de la importancia de un perfil nacional de competencias para lograr un consenso social sobre los objetivos de la educación y acaparar el apoyo público, los indicadores generales, elaborados de manera participativa, son el vínculo fundamental con las condiciones de trabajo reales del profesorado y sus necesidades de evolución permanente sobre las que se debe evaluar el desempeño de sus funciones.

Las evaluaciones fueron a menudo rechazadas. Docentes con buenas valoraciones por parte de los/as responsables no necesariamente dan buenos resultados en sus pruebas de evaluación. De manera similar, una óptima puntuación no siempre conlleva una gran calidad de la docencia en situación real; al contrario, puede que simplemente refleje el conocimiento por parte del docente de los temas tratados en el procedimiento de evaluación. Un problema recurrente es también el hecho de que desaparezcan del procedimiento algunos elementos imprescindibles para la docencia, considerados ‘subjetivos’, como las actitudes y los valores del profesorado.

Esto datos destacan la importancia de diseñar evaluaciones de modo que valoren el proceso de enseñanza y aprendizaje en la clase, y que sean coherentes con el tipo de formación del profesorado. Esta cuestión plantea la duda de si todos los/as docentes deben ser evaluados/as por medio del mismo instrumento, o si debe haber instrumentos diferenciados que se ajustan mejor a las diferentes categorías de docente (por ejemplo, docentes de educación general, o de necesidades especiales). Se comunicaron muchas quejas acerca del carácter subjetivo y el plazo limitado del proceso de evaluación, que perjudican la credibilidad de las conclusiones y de toda acción subsiguiente, en el caso de haberla. Al igual que con la aplicación, las organizaciones representantes de docentes deben participar plenamente en la elaboración de estos procedimientos.

*Respaldar y relacionarse con los organismos de garantía de calidad*

La evaluación tiene como objetivos informar y reforzar el apoyo y el aumento de la calidad en la profesión docente. Representa un riesgo en la etapa de evaluación que los organismos encargados de garantizar la calidad del profesorado ignoren la aplicación del perfil de competencias y continúen con sus métodos habituales. Estos organismos deben contemplarse en la estrategia de comunicación desde el primer momento, y puede ser necesario proporcionarles orientación y asistencia para que adopten un marco de competencias. Es imprescindible

ble establecer mecanismos de responsabilidad para los organismos de garantía de calidad, a fin de valorar si este tipo de instituciones son conformes con otras partes del sistema y reaccionan a cambios políticos tales como las reformas educativas.

### *Esforzarse por mantener la coherencia entre la formación y la evaluación*

En muchos países, las personas entrevistadas observaron que las normas en las que se basan las evaluaciones no sólo difieren de las realidades diarias del entorno escolar, sino también de los planes de los centros de formación del profesorado. Hay que reconsiderar la gama de ofertas de formación docente y desarrollo profesional para garantizar una visión integral y coherente que vincule la formación con el ejercicio de la profesión y la evaluación. Las visitas de clases por parte de la dirección con fines de supervisión pueden por supuesto ser de utilidad, pero deben ser objetivas y conformarse a esta “visión integral y coherente”.

### *Proporcionar valoraciones, apoyo y oportunidades de evolución profesional*

No siempre se facilita un seguimiento de las evaluaciones. Hay docentes que no reciben sus resultados, o la información o el apoyo que necesitan, lo cual conlleva la sospecha de que las evaluaciones tienen como propósito controlar al profesorado más que informarle y apoyarle en su evolución. Los cursos de formación continua pueden ser inexistentes o de calidad variable.

La falta de oportunidades de evolución profesional es particularmente evidente en países cuyo sistema educativo ha logrado aumentar la escolarización y la contratación de docentes, mientras que la tasa de alumnos que completan sus estudios sigue siendo baja y la de abandono escolar sigue siendo alta, a causa de la escasa calidad de la educación, entre otras razones. La capacitación de docentes no es una inversión única y de corto plazo, se deben fomentar sus competencias frente a la evolución de las circunstancias. Ignorar este aspecto aumenta el riesgo de que grandes inversiones para lograr la enseñanza primaria universal no obtengan los resultados educativos esperados y malgaste valiosos recursos. Según ha declarado la UNESCO, el coste de la ineficacia educativa en el África subsahariana es muy alto- en términos financieros, sociales y de desarrollo personal.

Se debe poner en marcha un plan que corresponda a los resultados de la evaluación y que comprenda un plazo de estudios para los/as docentes, suficientes recursos, y refuerzos en las clases mientras el profesorado toma parte en cursos de formación continua. Los miembros interesados están a favor de cursos adaptados al individuo, en los que se ofrece una atención específica a las diferentes necesidades, niveles de cualificación y problemas de los/as docentes.

Por encima de todo, la evaluación debe tener en cuenta que mejorar la calidad no es responsabilidad exclusiva del profesorado, sino de todo el sistema en su conjunto. El sistema educativo debe ofrecer a los/las docentes el apoyo y los medios necesarios para transmitir esa educación de calidad que los gobiernos se proponen conseguir, y que se refleja en el consenso social obtenido con respecto al perfil nacional de competencias.



Pautas para la  
elaboración  
de un perfil nacional  
de competencias  
para docentes  
de la enseñanza  
primaria

Basadas en el trabajo de investigación  
*Educadores de Calidad: Estudio internacional sobre las  
competencias y estándares para docentes.*

ISBN: 978-92-95089-90-7 (Paperback)  
ISBN: 978-92-95089-91-4 (Pdf)

EI 2012



Education International  
Internationale de l'Education  
Internacional de la Educaci3n

5, Bd du Roi Albert II  
1210 Bruxelles, Belgique  
T3l +32 2 224 06 11  
Fax +32 2 224 06 06  
[headoffice@ei-ie.org](mailto:headoffice@ei-ie.org)  
<http://www.ei-ie.org>



**Oxfam Novib**

Mauritskade 9  
Postbus 30919  
2500 GX Den Haag  
Pays-Bas  
T3l + 31 7- 342 16 21  
[www.oxfamnovib.nl](http://www.oxfamnovib.nl)