

## Trabajo Fin de Grado

# "PROFESORES PIGS" vs. "PROFESORES MEJOR POSICIONADOS DE LA UNIÓN EUROPEA" INFORME PISA 2012

Autora

Lidia Beatriz Sanz Sumelzo

Directora

Raquel Ortega Lapiedra

Facultad de Economía y Empresa

Año 2014

**Autora:** Lidia Beatriz Sanz Sumelzo

**Directora:** Raquel Ortega Lapiedra

**Título del trabajo:** “Profesores PIGS” vs “Profesores mejor posicionados de la Unión Europea” – Informe PISA 2012

**Titulación:** Grado en Administración y Dirección de Empresas

## **RESUMEN**

Las diferencias existentes en cuanto a las políticas de gestión de personal de los profesores de educación secundaria en centros públicos europeos son el punto de partida de este Trabajo Fin de Grado. El desarrollo del trabajo parte de los resultados obtenidos en el informe PISA 2012 por los alumnos de ocho países de la UE, los países PIGS (Portugal, Irlanda, Grecia y España) y los Países mejor posicionados (Estonia, Polonia, Finlandia y los Países Bajos). Aunque existen numerosos factores que influyen en estos resultados, se tiende a responsabilizar exclusivamente a los profesores de los mismos. La gestión y la organización de estos recursos humanos, y en concreto, las retribuciones salariales; el acceso, selección y formación; la participación de los profesores en la toma de determinadas decisiones y los sistemas de evaluación van a ser analizados con el objeto de averiguar en qué medida las similitudes y diferencias halladas en todos estos elementos influyen en los resultados del informe PISA 2012. En el caso de España se efectúa también un breve análisis de estos resultados para las Comunidades Autónomas que solicitaron un análisis más detallado.

## **SOMMAIRE**

Les différences qui existent en ce qui concerne aux politiques de la gestion du personnel des enseignants du secondaire dans les lycées publics européens comprennent le départ de ce rapport. Les résultats de l'enquête PISA 2012 obtenus par les étudiants de huit pays de l'Union Européenne: les pays PIGS (Portugal, Irlande, Grèce et Espagne) et les pays les mieux placés (Estonie, Pologne, Finlande et Hollande) développeront le contenu de ce projet. Malgré qu'on peut trouver de nombreux facteurs pour expliquer ces résultats, on a toujours la tendance de pointer aux professeurs. La gestion et l'organisation des ressources humaines, plus précisément, les salaires; l'accès, la sélection et la formation; ainsi que la participation des enseignants dans la prise de certaines décisions et les systèmes d'évaluation seront analysées en ordre de déterminer comment les similitudes et les différences constatées dans tous ces éléments peuvent influencer sur les résultats de PISA 2012. On analyse également, les résultats obtenus pour les Comunidades Autónomas (Communautés Autonomes) de l'Espagne à cette période.

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>4</b>
1.1.- Introducción.....	4
1.2.- Objetivos.....	5
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>6</b>
2.1.- El informe PISA y los países PIGS .....	6
2.2.- Retribuciones salariales .....	11
2.2.1.- Retribuciones según las etapas de la carrera profesional.....	13
2.2.2.- Evolución de las retribuciones desde el inicio de la crisis.....	15
2.2.3.- Complementos retributivos de cada país .....	17
2.2.3.1.- Países PIGS .....	18
2.2.3.2.- Países mejor posicionados de la UE.....	20
2.2.4.- Organización del tiempo de trabajo .....	23
2.3.- Acceso, procesos de selección de profesores y formación permanente .....	25
2.3.1.- Formación inicial exigida .....	25
2.3.2.- Procesos de selección y contratación.....	27
2.3.3.- La formación permanente del profesorado (FPP).....	29
2.3.4.- Nivel y grado de participación de los profesores.....	31
2.3.5.- Sentimiento de preparación global para enseñar .....	33
2.4.- Sistemas de evaluación.....	34
2.5.- Resultados por CCAA .....	37
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>41</b>
3.1.- Conclusiones.....	41
<b>Bibliografía .....</b>	<b>46</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>49</b>
<b>Anexo I – Datos sobre la evaluación del profesorado.....</b>	<b>49</b>
<b>Anexo II – Datos sobre la satisfacción del profesorado.....</b>	<b>49</b>
<b>Anexo III – Países participantes en PISA 2012 .....</b>	<b>50</b>
<b>Anexo IV – Ejemplos de pruebas PISA 2012 .....</b>	<b>51</b>

# CAPÍTULO I

## 1.1.- INTRODUCCIÓN

*“La enseñanza se ha puesto muy complicada, y uno ya no sabe ni qué enseñar, ni cómo enseñar, ni a quién enseñar”*

*Gonzalo Torrente Ballester*

¿Realmente está la enseñanza tan complicada?, ¿no saben los profesores ni qué enseñar ni a quién enseñar?, ¿recae exclusivamente la responsabilidad de los resultados académicos de los alumnos en los profesores?, ¿qué está fallando para que los alumnos españoles obtengan esos resultados?, ¿están los profesores bien cualificados?, ¿su salario es adecuado?, ¿imparten la docencia todos los profesores en las mismas condiciones que sus colegas de otros países?, éstas cuestiones han dado lugar al desarrollo de este Trabajo Fin de Grado (TFG): “Profesores PIGS” versus “Profesores mejor posicionados de la Unión Europea” - Informe PISA 2012

Se considera a la educación como el motor que impulsa una sociedad, por lo tanto son los Estados, a través de su poder de legislar, quienes desarrollan las políticas educativas que permiten lograr los mejores resultados en esta área.

El principal vehículo en el que se materializan esas políticas educativas no es otro que los profesores. De ahí, que cuando los resultados que se obtienen no son todo lo positivos que se esperan, todas las miradas recaen sobre ellos.

Desde un punto de vista laboral, los profesores son trabajadores que prestan sus servicios a cambio de una remuneración económica, este TFG está basado en factores objetivos extraídos del informe PISA 2012, con los que se pretende averiguar cuáles son los elementos motivadores de estos profesionales en lo que a condiciones salariales y profesionales se refiere.

Ocho son los países de la Unión Europea objeto del análisis. Los denominados “Países PIGS” (Portugal, Irlanda, Grecia y España) y los que (para este trabajo) se han denominado “Países mejor posicionados de la Unión Europea” (Finlandia, Países Bajos, Polonia y Estonia).

Con este trabajo se pretende averiguar (partiendo de las similitudes y diferencias observadas en los países objeto de este estudio) en qué medida las políticas de gestión del personal influyen en los resultados conseguidos por estos Estados en el informe PISA 2012.

Una vez señalados los objetivos y definidos los conceptos de PISA y países PIGS, se analizarán en primer lugar las retribuciones salariales aplicadas en centros de secundaria públicos, observando cómo varían éstas en función de las etapas de la carrera profesional y cuál es la composición de las mismas. En segundo lugar se comprobará cuáles son los procesos de selección que se aplican para acceder a esta profesión y se hará especial hincapié a la Formación Permanente del Profesorado así como a los sistemas de evaluación que se aplican como control y seguimiento de la labor docente. Posteriormente se analizan los resultados obtenidos en el informe PISA2012 por catorce Comunidades Autónomas así como las diferencias en los sistemas de remuneración empleados. Finalmente se analizan las principales conclusiones alcanzadas.

## **1.2.- OBJETIVOS**

Los objetivos fijados se centran en determinar cuáles son las similitudes y diferencias que se hallan entre los países analizados y tratar de averiguar, como se ha comentado, en qué medida éstas influyen en los resultados académicos obtenidos por los alumnos de cada uno de estos países.

- Conocer el significado del término PIGS.
- Saber qué es el informe PISA.
- Analizar los resultados académicos obtenidos en el informe PISA 2012.
- Determinar los sistemas de selección y acceso a la enseñanza pública en la Educación Secundaria.
- Conocer y analizar los sistemas retributivos aplicados.
- Observar si las diferencias salariales que existen entre los docentes en los diferentes países tienen alguna incidencia en los resultados académicos obtenidos en el informe PISA 2012.
- Analizar los resultados obtenidos en las Comunidades Autónomas de España y relacionarlos con los sistemas retributivos que se aplican en cada Comunidad.
- Analizar las conclusiones obtenidas

## CAPÍTULO II

### 2.1.- EL INFORME PISA Y LOS PAÍSES PIGS

El informe PISA (Programme for International Student Assessment) es un Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos realizado por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) en el que se evalúa el rendimiento de los alumnos de educación secundaria con edades comprendidas entre los 15 y los 16 años en las áreas denominadas clave (lectura, matemáticas y ciencias) así como otros aspectos como el de la motivación de los alumnos por aprender, la concepción que éstos tienen sobre sí mismos y sus estrategias de aprendizaje.

El objeto de este programa es “evaluar hasta qué punto los alumnos cercanos al final de la educación obligatoria han adquirido algunos conocimientos y habilidades necesarios para la participación plena en la sociedad del saber”.

Las pruebas se realizan cada tres años, se iniciaron en el año 2000 y las últimas se realizaron en 2012, contaron con la participación de un total de 65 países<sup>1</sup> (34 países miembros de la OCDE y 31 países socios).

De los 65 los países que participan en este programa, ocho son los países de los que se analizan los datos. Los países PIGS: Portugal, Irlanda, Grecia y España (tres de los cuales obtienen los peores resultados de la Unión Europea) y los países mejor posicionados: los Países Bajos, Finlandia, Estonia y Polonia (son los cuatro países de la Unión Europea que mejores resultados obtuvieron en este informe).

El término **PIGS** (cerdos en inglés) fue utilizado en la década de los 90 por la prensa anglosajona para referirse a los países de la Unión Europea (UE de aquí en adelante) que tenían problemas económicos en aquel momento. Estaban incluidos en ese concepto Portugal, Irlanda, Grecia y Spain (España). La actual crisis económica y financiera ha vuelto a poner de moda este término, ya que siguen apareciendo como los países más perjudicados en este sentido.

La Unión Europea no establece normas sobre la educación, ya que sus Estados miembros son los responsables del contenido y organización de sus sistemas de

---

<sup>1</sup> Anexo III

enseñanza, a pesar de ello sí que desempeña un papel único en el proceso de aprendizaje europeo como coordinadora y asesora, fomentando la cooperación entre todos ellos.

Dentro de esta función de asesoría en educación, formula “Recomendaciones Específicas” para cada país como las de la estrategia “Europa 2020 para el crecimiento económico y la creación de empleo”. Partiendo de esta estrategia y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el informe PISA 2012 se ha establecido como parámetro de referencia para el año 2020 que la proporción de jóvenes de 15 años con un bajo rendimiento en lectura, matemáticas y ciencias sea inferior al 15%.

Se añade como dato de referencia para este TFG las fechas de incorporación de los países analizados a la UE.

- Países Bajos en 1952 (socio fundador de la actual UE)
- Irlanda en 1973
- Grecia en 1981
- España y Portugal en 1986
- Finlandia en 1995
- Estonia y Polonia en 2004

El punto de partida de este trabajo se centra en los resultados generales del último informe Pisa realizado en el año 2012.

Los datos que se muestran a continuación han sido extraídos de dicho informe y expresan los resultados de las tres áreas clave mencionadas, matemáticas, lectura y ciencias.

En color rojo se exponen los resultados de los países PIGS, en color azul los resultados de los países denominados como “países mejor posicionados de la UE”, en negrita la media de los países participantes en el programa (se incluyen los países miembros de la OCDE y los asociados) y por último en verde el promedio obtenido por la UE.

## MATEMÁTICAS

1	Corea	554
2	Japón	536
3	Suiza	531
4	Países Bajos	523
5	Estonia	521
6	Finlandia	519
7	Canadá	518
8	Polonia	518
9	Bélgica	515
10	Alemania	514
11	Austria	506
12	Australia	504
13	Irlanda	501
14	Eslovenia	501
15	Dinamarca	500
16	Nueva Zelanda	500
17	República Checa	499
18	Francia	495
19	Promedio OCDE	494
20	Reino Unido	494
21	Islandia	493
22	Luxemburgo	490
23	Noruega	489
24	Promedio UE	489
25	Portugal	487
26	Italia	485
27	España	484
28	República Eslovaca	482
29	Estados Unidos	481
30	Suecia	478
31	Hungría	477
32	Israel	466
33	Grecia	453
34	Turquía	448
35	Chile	423
36	México	413

## LECTURA

1	Japón	538
2	Corea	536
3	Finlandia	524
4	Irlanda	523
5	Canadá	523
6	Polonia	518
7	Estonia	516
8	Nueva Zelanda	512
9	Australia	512
10	Países Bajos	511
11	Bélgica	509
12	Suiza	509
13	Alemania	508
14	Francia	505
15	Noruega	504
16	Reino Unido	499
17	Estados Unidos	498
18	Promedio OCDE	496
19	Dinamarca	496
20	República Checa	493
21	Italia	490
22	Austria	490
23	Promedio UE	489
24	Hungría	488
25	España	488
26	Luxemburgo	488
27	Portugal	488
28	Israel	486
29	Suecia	483
30	Islandia	483
31	Eslovenia	481
32	Grecia	477
33	Turquía	475
34	República Eslovaca	463
35	Chile	441
36	México	424

## CIENCIAS

1	Japón	547
2	Finlandia	545
3	Estonia	541
4	Corea	538
5	Polonia	526
6	Canadá	525
7	Alemania	524
8	Países Bajos	522
9	Irlanda	522
10	Australia	521
11	Nueva Zelanda	516
12	Suiza	515
13	Eslovenia	514
14	Reino Unido	514
15	República Checa	508
16	Austria	506
17	Bélgica	505
18	Promedio OCDE	501
19	Francia	499
20	Dinamarca	498
21	Estados Unidos	497
22	Promedio UE	497
23	España	496
24	Noruega	495
25	Hungría	494
26	Italia	494
27	Luxemburgo	491
28	Portugal	489
29	Suecia	485
30	Islandia	478
31	República Eslovaca	471
32	Israel	470
33	Grecia	467
34	Turquía	463
35	Chile	445
36	México	415

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.1.1

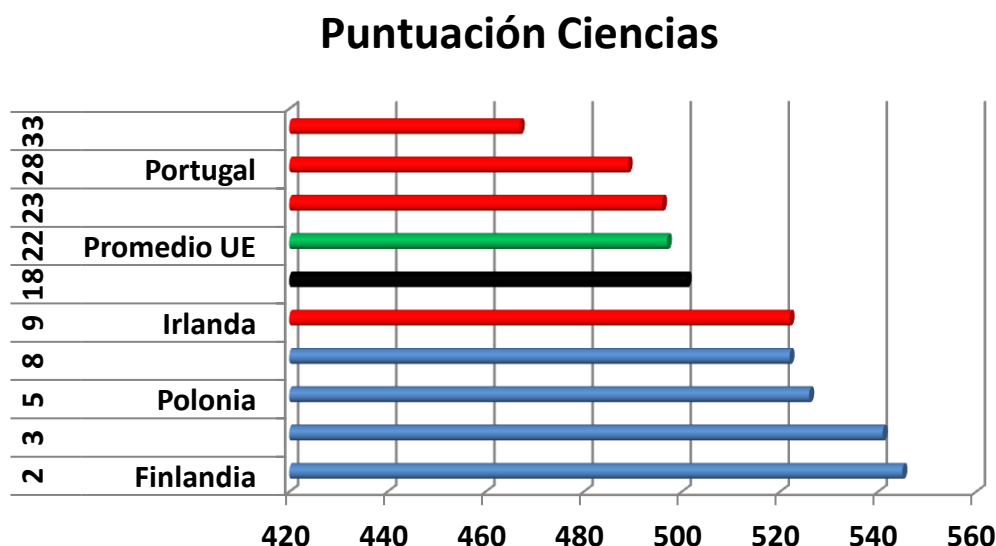
Pasamos a analizar estos datos.



En términos absolutos, tres de los países PIGS (Portugal, Grecia y España) obtienen unos resultados inferiores a los promedios alcanzados tanto por la OCDE como por la UE. Irlanda es el único país de este grupo que sí supera los dos promedios e incluso se sitúa dentro de los diez primeros países en las áreas de Ciencias y de Lectura.

En cuanto a los Países mejor posicionados de la UE, los resultados obtenidos por los cuatro (Polonia, Estonia, Finlandia y Países Bajos) se encuentran todos incluidos dentro de los diez primeros puestos en las tres áreas evaluadas.

Los siguientes gráficos muestran más detalladamente, los resultados obtenidos en las áreas de Ciencias, Lectura y Matemáticas para cada uno de los países analizados.



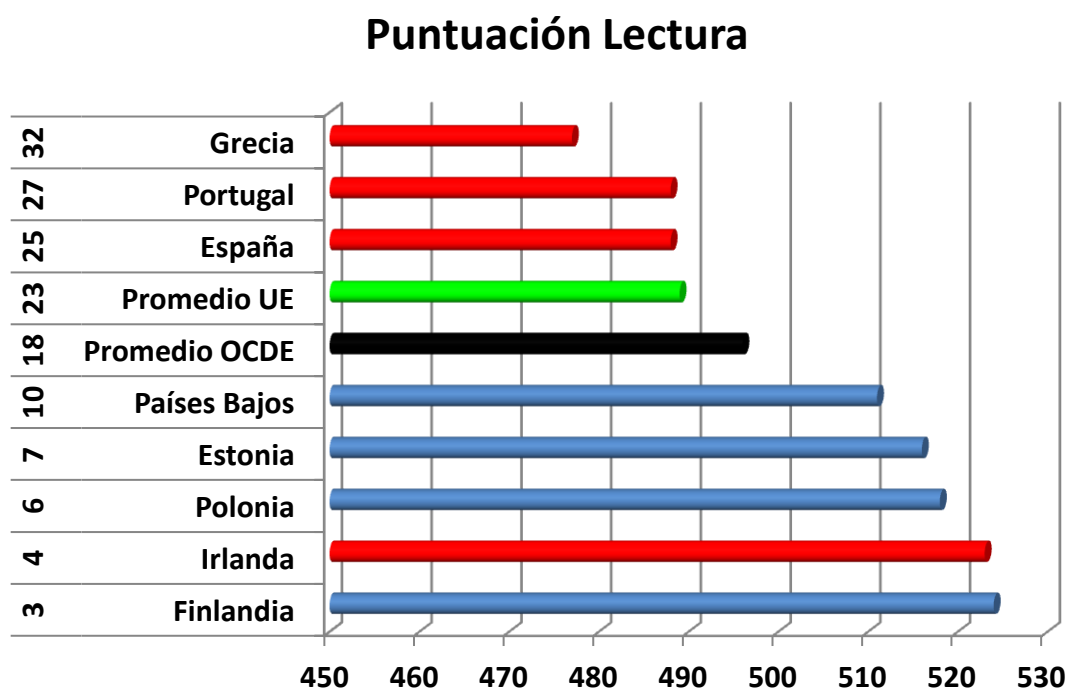
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.1.1

En el **área de Ciencias** se encuentran dentro de los 10 primeros puestos y superando los promedios de la OCDE (18) y de la UE (22) Finlandia (2), Estonia (3), Polonia (5), Países Bajos (8) y también Irlanda (9).

Por el contrario, el resto de los países PIGS están en los últimos puestos y por debajo de los promedios de la OCDE y de la UE; España (23), Portugal (28) y Grecia (33).

El gráfico del **área de Lectura**:



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.1.2

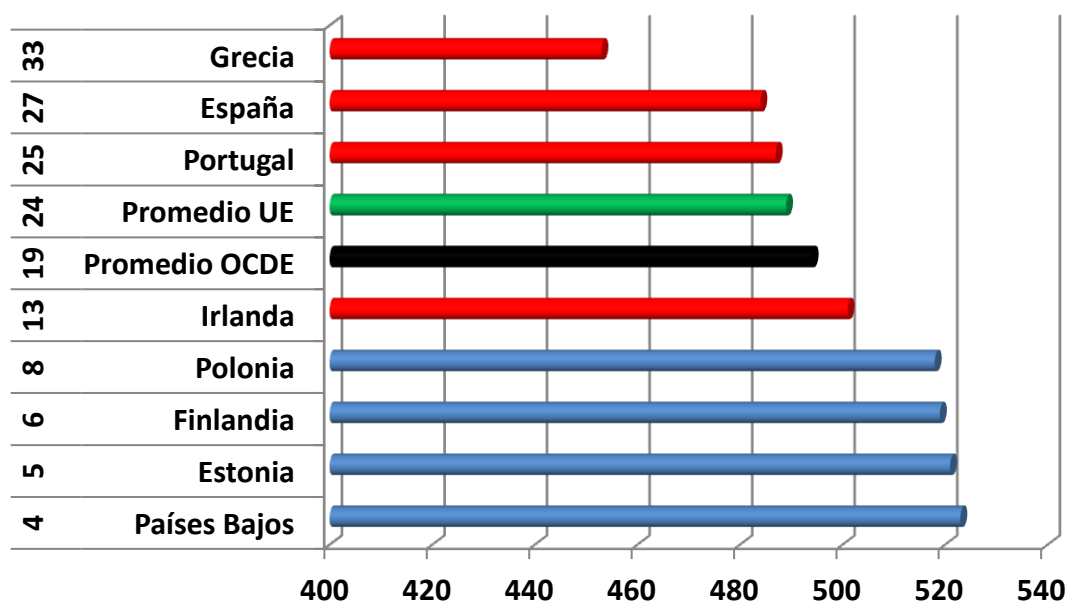
En esta área continúan estando dentro de las diez primeras posiciones y por encima de los promedios de la OCDE (18) y de la UE (23) los mismos países que para la de Ciencias, la clasificación queda con el siguiente orden: Finlandia (3), Irlanda (4), Polonia (6), Estonia (7) y Países Bajos (10).

El resto de los países PIGS, se mantienen por debajo de los promedios de la OCDE y de la UE, España (25), Portugal (27) y Grecia (32).

Para finalizar con estos datos se muestra en la siguiente página el gráfico del **área de Matemáticas**.

Se mantiene la misma estructura que en las áreas anteriores. Por encima de los promedios de la OCDE (19) y de la UE (24) se posicionan los Países Bajos (4), Estonia (5), Finlandia (6), Polonia (8) e Irlanda (13). Por debajo de los promedios continúan Portugal (25), España (27) y Grecia (33).

## Puntuación Matemáticas



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.1.3

Como se ha podido apreciar, en lo que a puntuaciones logradas en las diferentes áreas se refiere, existen grandes diferencias entre los países PIGS (exceptuando a Irlanda) y los Países mejor posicionados.

Las condiciones de trabajo de los docentes repercuten en los resultados académicos obtenidos.

En los siguientes apartados se analizan, entre otros, algunos de los indicadores que miden estas condiciones como son, las retribuciones salariales, la jornada laboral, el acceso y la promoción, la formación profesional permanente.

## 2.2.- RETRIBUCIONES SALARIALES

Las motivaciones que impulsan a un docente a desarrollar su labor en la educación pública pueden ser muy variadas, abarcando desde el aspecto vocacional hasta su interés de servicio público a la sociedad.

Estas motivaciones pueden analizarse partiendo de las premisas de la teoría de Maslow (Pirámide de las necesidades) o de la teoría de Herzberg (Factores motivadores o de higiene), si bien para este TFG se analiza como principal factor de motivación de los docentes, el sistema de retribuciones económicas que perciben por el trabajo prestado.

La administración central es la responsable de fijar los salarios en los países objeto de este trabajo, excepto en España donde esa responsabilidad es compartida entre la Administración Central y la Autonómica. En la mayoría de los países las retribuciones salariales de los centros públicos, aunque son fijadas por la Administración correspondiente, han sido previamente negociadas con los sindicatos.

Las retribuciones salariales de los profesores están formadas por un salario base (que por lo general, depende del número de años de experiencia profesional) y por complementos diversos que suponen una parte considerable del salario total que perciben, llegando a verse incrementados éstos en una cuantía fija de entre 300€ y 1.500€.

Los complementos retributivos observados son:

- Títulos adicionales
- Evaluación positiva de la actividad docente
- Resultados de los alumnos en los exámenes
- Enseñanza en situaciones de especial dificultad o trabajo con alumnos con NEE
- Horas extraordinarias
- Áreas geográficas remotas o con elevado coste de vida
- Responsabilidades adicionales
- Supervisión de los alumnos después de clase
- Participación en la gestión del centro
- Labores de apoyo a otros profesores
- Jefatura de departamentos
- Pertenencia a comités de exámenes
- Participación en organismos nacionales o internacionales
- Organización de materiales didácticos

Los valores de estas retribuciones salariales corresponden al año 2011. Se toma este año como referencia por ser el anterior al de los resultados del informe PISA 2012 considerados.

### 2.2.1.- Retribuciones según las etapas de la carrera profesional

En las siguientes tablas se muestra la evolución salarial que obtienen los profesores a lo largo de su carrera profesional, relacionada ésta con la antigüedad en el cuerpo. Se parte del salario mínimo, importe que se percibe en el momento de la incorporación, hasta el momento de su jubilación o salario máximo a percibir tras un número determinado de años de experiencia.

Se incluye también la evolución de los salarios para los profesores con una experiencia de 10 y 15 años.

Salario de los profesores en diferentes etapas de su carrera

Países PIGS					Países UE mejor posicionados				
	Salario mínimo <sup>2</sup>	10 años de experiencia	15 años de experiencia	Salario máximo <sup>3</sup>		Salario mínimo	10 años de experiencia	15 años de experiencia	Salario máximo
Grecia	17.766 €	20.344 €	21.958 €	26.518 €	Estonia	7.298 €	7.728 €	7.728 €	10.667 €
Portugal	22.033 €	26.451 €	28.069 €	37.340 €	Polonia <sup>4</sup>	5.946 €	7.272 €	8.862 €	9.236 €
España	31.384 €	34.173 €	36.124 €	43.963 €	Finlandia	33.327 €	38.944 €	41.280 €	43.757 €
Irlanda	33.041 €	46.844 €	52.472 €	59.359 €	Países Bajos	34.336 €	46.958 €	56.163 €	58.298 €

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.2.1.1

Partiendo de estos datos, en valores absolutos y sin tener en cuenta otros datos macroeconómicos, Irlanda (a pesar de pertenecer a la categoría de países PIGS) es el país que mejor remuneración ofrece, superando incluso a los Países Bajos, que es el país con los salarios más elevados en el grupo de mejores posicionados en la UE.

En el grupo PIGS, Irlanda es el que mejor remunera a sus docentes tanto inicialmente como a lo largo de su carrera profesional, éstos consiguen incrementar su salario en un 80%. Grecia presenta la posición contraria, es el que menor remuneración ofrece a los docentes (17.166€), quienes a lo largo de su carrera profesional la ven

<sup>2</sup> Salario bruto que percibe un profesor al inicio de su carrera

<sup>3</sup> Salario bruto que percibe un profesor en el momento de su jubilación o tras un año determinados de experiencia

<sup>4</sup> Tipo de cambio €/PLN (zloty polaco) = 0,23658

incrementada en casi un 50% (26.518€). Le sigue Portugal, inicialmente remunera a sus docentes con 22.033€ y terminan cobrando casi un 70% más (37.340€). España, en términos absolutos es el segundo país que mejor remunera a sus docentes, si bien en términos relativos es el que tiene un menor incremento a lo largo de la carrera profesional ya que el salario máximo se incrementa en un 40% respecto al inicial.

En lo que concierne a los Países mejor posicionados de la UE son Polonia y los Países Bajos quienes, en términos relativos, mayor incremento salarial ofrecen a sus docentes desde el salario inicial hasta el máximo, 55% y 70% respectivamente. Finlandia es quien presenta el menor porcentaje de incremento con un 31%. Estonia, que en valores absolutos, ofrece junto con Polonia los salarios más bajos tanto, en las diferentes fases del tiempo como en los dos grupos de países, incrementa el salario de sus docentes en un 46%.

Las diferencias salariales, entre los países de la Unión Europea analizados, que mayor y menor salario inicial ofrecen a sus docentes se encuentran entre Polonia (5.946€) y los Países Bajos (34.336€), ambos pertenecientes al grupo de los mejor posicionados. En cuanto al salario máximo, Polonia continúa ofreciendo un menor salario (9.236€) frente a los 59.359€ que ofrece Irlanda pese a ser uno de los países del grupo PIGS.

El número de años<sup>5</sup> en lograr el salario máximo varía considerablemente, en los países PIGS se tarda más de 30 años en conseguirlo (33 años Grecia, 34 Portugal y 38 España), mientras que en el grupo de países mejor posicionados el tope de años es de 20 para Polonia y Finlandia y 8 años para Estonia.

Todos estos datos, en cuanto a la remuneración de esta carrera profesional así como al tiempo que se tarda en lograr el salario máximo, pueden influir en la motivación o interés de dedicarse a esta profesión.

Para eliminar las diferencias de los niveles de precios que existen en estos países, se utiliza la tasa de Paridad del Poder Adquisitivo (PPA). Se trata de una tasa de conversión monetaria que convierte los indicadores económicos expresados en una moneda nacional en una moneda artificial común que equipara el poder adquisitivo de

---

<sup>5</sup> Datos no localizados para Irlanda y Países Bajos

las distintas monedas nacionales. Esta PPA permite adquirir el mismo volumen de bienes y servicios para todos los países analizados.

La tasa de paridad del poder adquisitivo de los salarios de los profesores en el año 2011 fue la que se indica en la siguiente tabla:

PPA	Países PIGS				Países mejor posicionados			
	Portugal	Irlanda	Grecia	España	Estonia	Polonia	Países Bajos	Finlandia
	0,71	0,95	0,78	0,79	0,63		0,88	1,01

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.2.1.2

Estonia (0,63) junto con tres de los países PIGS (Portugal-0,71, Grecia-0,78 y España-0,79) tienen el poder adquisitivo más bajo, y aunque estos últimos sí se relacionan con los resultados más bajos del informe PISA 2012, no ocurre lo mismo con Estonia, que a pesar de disponer del menor nivel adquisitivo obtiene muy buenos resultados en el informe PISA 2012.

En los países mejor posicionados, el nivel adquisitivo más elevado corresponde a Finlandia (1,01) seguido de los Países Bajos (0,88); Irlanda (0,95) ocupa un puesto intermedio entre estos dos, y aunque pertenece a los países PIGS, sus resultados en el informe PISA 2012 se encuentran dentro de los mejores.

## 2.2.2.- Evolución de las retribuciones desde el inicio de la crisis

En las siguientes tablas se observa la evolución de los salarios desde el inicio de la crisis en el año 2008 hasta el año 2011, para salarios de los profesores con una experiencia de 15 años. Trataremos de averiguar primero, si la crisis ha afectado negativamente a los salarios de los profesores y si en este caso, estas disminuciones han podido influir en los resultados obtenidos.

Evolución del salario de los profesores con una experiencia de 15 años desde el inicio de la crisis (2008)

Países PIGS					Países UE mejor posicionados				
	2008	2009	2010	2011		2008	2009	2010	2011
Grecia	24.146 €	25.001 €	22.707 €	21.958 €	Estonia	7.264 €	8.038 €	7.728 €	7.728 €
Portugal <sup>6</sup>	23.987 €	26.763 €	27.038 €	28.069 €	Polonia	7.298 €	7.788 €	8.297 €	8.862 €
España	35.200 €	37.669 €	37.820 €	36.124 €	Finlandia	39.464 €	40.411 €	40.791 €	41.280 €
Irlanda	53.221 €	55.916 €	53.620 €	52.472 €	Países Bajos	48.615 €	50.955 €	53.984 €	56.163 €

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.2.2.1

<sup>6</sup> Dato no facilitado para el año 2011

La tendencia en los salarios medios de los profesores hasta el año 2008 (inicio de la crisis) había sido positiva, incrementándose de forma regular en todos los países. Es a partir del año 2010 y principalmente desde el año 2011 en donde se observa un cambio de tendencia que afecta principalmente a los países PIGS.

En los países mejor posicionados de la UE no se observa este cambio de tendencia, excepto en Estonia que a partir de 2010 sí aplica una reducción salarial y en 2011 congela los salarios.

La crisis económico-financiera se “cebó” en los países PIGS y también en Estonia, materializándose con recortes salariales en Portugal, Irlanda, Grecia y España y con una congelación salarial en el caso de Estonia.

**Portugal**, afectado de forma extraordinaria por la crisis, comenzó a aplicar medidas de recortes salariales durante el año 2011 (entre el 3,5% y el 10% para salarios con cuantías mensuales superiores a los 1.500€). Estos recortes repercutieron también en las pagas extraordinarias de los profesores que, desde el año 2012 dejaron de cobrar las dos que percibían.

**Irlanda**, también rescatado, llevó a cabo una disminución progresiva de los salarios de los profesores desde el año 2010, aplicando recortes del 5% a los salarios más bajos y del 10% a los más altos. Los profesores de nuevo ingreso (nombrados a partir de enero de 2010) sufrieron una reducción salarial del 10%.

**Grecia**, que tuvo que ser rescatada, ha sido el país que más ha sufrido como consecuencia de la citada crisis, durante el año 2010 llevó a cabo dos disminuciones consecutivas; la primera supuso una disminución del 12% en salarios y complementos así como una reducción del 30% en las pagas extraordinarias (Navidad y Semana Santa). En la segunda se realizó un recorte adicional del 8% en salarios y complementos y se eliminaron las pagas extraordinarias, siendo éstas sustituidas por una pequeña retribución fija.

**España**, tras las medidas de ajuste a las que tuvo que someterse, pasó de una subida salarial del 0,3% en el año 2009, a una reducción general del 5% desde mayo de 2010 para todos los funcionarios públicos. A partir del año 2011 se estableció una congelación salarial que implica una disminución del poder adquisitivo.



**Polonia** ha continuado incrementando el salario del profesorado como consecuencia de la política de mejora de la calidad de la educación que está llevando a cabo, una de las medidas que ha propuesto para lograrlo es la de motivar a los profesores a través de incentivos económicos. El compromiso gubernamental era de lograr un incremento de estos salarios del 50% con respecto al año 2007.

### **2.2.3.- Complementos retributivos de cada país**

Se detallan a continuación los complementos retributivos<sup>7</sup> del profesorado, son cantidades económicas a percibir por alguno de los siguientes motivos:

- Otras titulaciones oficiales
- Otras cualificaciones de FPP (Formación Permanente del Profesorado)
- Evaluación positiva de la actividad docente o de los resultados del alumnado
- Responsabilidades adicionales
- Localización geográfica
- Enseñanza del alumnado con NEE (Necesidades Educativas Especiales) o en circunstancias difíciles
- Participación en actividades extracurriculares
- Horas extraordinarias

Tal y como se recoge en la siguiente tabla, no todos los países usan los mismos complementos y varían los niveles de la Administración de los que depende su aplicación.

De todos los complementos observados, destacan dos que pueden influir en los resultados obtenidos por los alumnos en el informe PISA y son, el de Evaluación positiva en las actividades docentes o de los resultados de los alumnos y el de Enseñanza a alumnado con Necesidades Educativas Especiales. Los países en los que se aplican estos complementos son Estonia, Polonia y Finlandia (pertenecientes a los Países mejor posicionados, es decir con mejores resultados obtenidos por sus alumnos), mientras que ninguno de los países PIGS de los que se dispone datos (Portugal, Grecia y España) los aplican.

---

<sup>7</sup> Datos no disponibles para Irlanda ni los Países Bajos

	PIGS				PAÍSES MEJOR POSICIONADOS			
	Portugal	Irlanda	Grecia	España	Estonia	Polonia	Países Bajos	Finlandia
Otras titulaciones	No		Sí	No	No	Sí		Sí
Otras cualificaciones de FPP	No		No	Sí	No	No		Sí
Evaluación positiva de la actividad docente o de los resultados del alumnado	No		No	No	Sí	Sí		Sí
Responsabilidades adicionales	No		Sí	Sí	Sí	Sí		Sí
Localización geográfica	No		No	Sí	Sí	Sí		No
Enseñanza a alumnado con NEE	No		No	No	Sí	Sí		Sí
Participación en actividades extracurriculares	No		No	No	No	No		Sí
Horas extraordinarias	Sí		Sí	Sí	Sí	Sí		Sí

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.2.3.1

Las horas extraordinarias es el único complemento que se coincide en todos los países.

En los siguientes apartados se realiza un análisis de los complementos utilizados por cada país.

#### 2.2.3.1.- Países PIGS

##### **Portugal**

No aplica ningún complemento retributivo salvo el de las horas lectivas extraordinarias. Desde el año 2012 son compensadas con un aumento en la redistribución del horario normal según los siguientes porcentajes:

- 25% de la primera hora semanal de trabajo diurno adicional
- 37,5% para las siguientes horas extraordinarias

El nivel encargado de esta toma de decisiones es el central.

##### **Grecia**

El nivel responsable de la toma de decisiones en este apartado es la administración central.

En cuanto al complemento de otras titulaciones oficiales no existe una cuantía fija. Si bien quienes estén en posesión de un título de Máster o de Doctor acumulan puntos que equivalen a años de servicio (2 y 6 años respectivamente), éstos se computan como ascensos de un nivel a otro o dentro del mismo que conllevan un incremento salarial.

No aplican complementos a las cualificaciones de FPP (Formación Profesional Permanente) ni tampoco a evaluaciones positivas de la actividad docente o de los resultados de los alumnos así como a la enseñanza del alumnado con NEE (Necesidades Educativas Especiales) o a la participación en actividades extracurriculares.

Las horas extraordinarias son remuneradas con 10€ la hora, pudiéndose realizar un máximo de 20 horas al mes.

Los complementos por responsabilidades adicionales son importes fijos:

Jefe de la Dirección Regional de Educación	10.800€ anuales
Asesor escolar	4.800€ anuales
Jefe de Dirección de Secundaria	6.600€ anuales
Director de Centro de Secundaria	3.600€ anuales
Subdirector	1.800€ anuales

## **España**

El nivel responsable de la toma de decisiones en lo que se refiere a materia de complementos retributivos depende de la administración regional (en este caso las CCAA).

No se aplican los siguientes complementos:

- Otras titulaciones oficiales
- Evaluación positiva de la actividad docente o de los resultados del alumnado
- Enseñanza del alumnado con NEE (Necesidades Educativas Especiales) o en circunstancias difíciles
- Participación en actividades extracurriculares

Para el resto de complementos retributivos la situación es la siguiente:

➔ Otras cualificaciones de FPP (Formación Permanente del Profesorado)

Existen cuantías fijas<sup>8</sup> (con retribución quinquenal o sexenal) diferentes según el nivel educativo y la Comunidad Autónoma. Se reciben a quienes acrediten un número mínimo de créditos oficiales en FPP.

#### ➔ Responsabilidades adicionales

Existen cuantías fijas diferentes para cada nivel educativo y según la Comunidad Autónoma correspondiente.

Estas responsabilidades remuneran entre otras las funciones de:

- Director
- Jefe de Estudios, Jefe de Estudios Adjunto, Secretario
- Jefe de departamento
- Coordinador TIC, coordinador de Campeonatos deportivos extraescolares, etc.

También existe una reducción de carga lectiva en función del cargo ocupado.

#### ➔ Localización geográfica

Este complemento está referido a áreas con un elevado coste de vida, desfavorecidas o remotas. Se consideran áreas con estas características en España las Islas Canarias, las Islas Baleares y las ciudades de Ceuta y Melilla, así como algunas áreas con dialectos específicos.

#### ➔ Horas extraordinarias

Aunque existen cuantías fijas no es habitual su remuneración.

#### 2.2.3.2.- Países mejor posicionados de la UE

##### **Finlandia**

El nivel responsable de la toma de decisiones en cuanto a complementos retributivos del profesorado se refiere depende, en una gran parte, de la Administración Local. En concreto los siguientes:

---

<sup>8</sup> Tabla apartado 6.- Resultados por CCAA

- Otras titulaciones oficiales
- Otras cualificaciones de FPP (Formación Permanente del Profesorado)
- Evaluación positiva de la actividad docente o de los resultados del alumnado
- Enseñanza del alumnado con NEE (Necesidades Educativas Especiales) o en circunstancias difíciles
- Participación en actividades extracurriculares

La responsabilidad para la toma de decisiones del resto de complementos es compartida por la Administración Local y la Central, tal y como se detalla a continuación:

➔ Responsabilidades adicionales

Se compensa con una reducción de la carga lectiva o una retribución económica basada en cantidades calculadas según el nivel de responsabilidad.

➔ Horas extraordinarias

Las fórmulas para su cálculo también varían en función de la responsabilidad.

## **Polonia**

En función del complemento retributivo, la responsabilidad en la toma de decisiones puede recaer de forma individual o compartida sobre la Administración Central, la Local o el propio Centro.

Los complementos en los que sólo participa la Administración Central son:

➔ Otras titulaciones oficiales

Se especifican cuantías fijas en función del nivel de titulación obtenido.

➔ Horas extraordinarias

Aplican una fórmula que está en función del coeficiente del salario base y las horas de docencia obligatorias a la semana.

Los complementos en los que participan las Administraciones Central y Local son:

➔ Localización geográfica

En el caso de ejercer en zonas de área rurales o con menos de 5.000 habitantes, se incrementa el salario base bruto anual oficial en un 10% (descontando el complemento por antigüedad y la paga extraordinaria).

➔ Enseñanza del alumno con NEE o en circunstancias difíciles

Son cantidades fijas especificadas en la normativa aprobada por la administración autonómica local.

Los complementos en los que la responsabilidad está a cargo de las Administración Central y Local, así como del propio Centro son:

➔ Evaluación positiva de la actividad docente o de los resultados del alumnado

El complemento que se aplica en este apartado está regulado en la normativa aprobada por los gobiernos locales y queda supeditado a la decisión del director del centro. Se trata de un incentivo por motivación, que tiene en cuenta, entre otros, alguno de los siguientes motivos:

- Logros docentes y pedagógicos
- Introducción de innovaciones didácticas eficaces
- Implicación en la tarea docente
- Cumplimiento excepcionalmente eficaz de las funciones y las obligaciones del profesor

➔ Responsabilidades adicionales

La cuantía figura en la normativa aprobada por la administración local y queda supeditada a la decisión del director del centro.

## **Estonia**

Los niveles de responsabilidad en la toma de decisiones en cuanto a los complementos retributivos recae sobre la Administración Central, que en algunos casos se comparte o depende exclusivamente del propio Centro.

No aplican complementos de otras titulaciones oficiales ni de otras cualificaciones de FPP.

La Administración Central toma las decisiones en lo que se refiere a los siguientes complementos:

➔ Localización geográfica

Se trata de un complemento de cuantía fija que reciben los profesores noveles que comienzan a trabajar en áreas rurales.

➔ Enseñanza de alumnado con NEE o en circunstancias difíciles

Está formado por un complemento económico de entre un 10% y un 20% calculado sobre el salario básico.

➔ Horas extraordinarias

Pueden ser compensadas con horas libres equivalentes al número de horas extraordinarias trabajadas, o bien percibir el 150% del salario ordinario.

La Administración Central comparte responsabilidades en la toma de decisiones en el complemento de Responsabilidades adicionales, asciende al 10% del salario base.

Los complementos de evaluación positiva de la actividad docente o de los resultados del alumnado, así como el de la participación en actividades extracurriculares dependen del propio centro y están basados en los acuerdos tomados a nivel local.

#### **2.2.4.- Organización del tiempo de trabajo**

La jornada de trabajo determina el tiempo en el que un trabajador debe prestar sus servicios en la realización de las diferentes tareas para las cuales ha sido contratado.

En el caso de los profesores, aunque su tarea principal es la de la enseñanza deben realizar otras actividades (denominadas no docentes), de esta forma el tiempo de su jornada laboral está organizado en:

- Horas lectivas: tiempo que el profesor pasa en el aula con su grupo de alumnos
- Disponibilidad en el centro escolar: tiempo dedicado a la realización de tareas en el centro (tutorías, claustros, reuniones de equipo, etc.)

- Tiempo de preparación y corrección: este tiempo puede estar incorporado en el apartado anterior o realizarse fuera del centro

El número total<sup>9</sup> de horas anuales oscila entre las 1.425 de España y las 1.659 de los Países Bajos.

Se muestran en la tabla los indicadores de jornada laboral referidos a:

- Horas lectivas semanales
- Horas de disponibilidad semanal en el centro
- Total de horas semanales
- Número de horas lectivas de enseñanza al año
- Total de horas anuales

	PIGS				PAÍSES MEJOR POSICIONADOS			
	Portugal	Irlanda	Grecia	España <sup>10</sup>	Estonia	Polonia	Países Bajos <sup>11</sup>	Finlandia
Horas lectivas semanales	22	22	16	18/21	14/18	14		14/18
Disponibilidad en el centro	25/35		30	30				17/21
Total horas semanales	35		30	37,5	35	40	40	
Número de horas lectivas de enseñanza al año	774	735	415	713	619	547	750	595
Número total de horas anuales	1.508			1.425	1.540	1.448	1.659	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.2.4.1

La jornada laboral semanal de los profesores varía entre las 35 y las 40 horas. El país con menor jornada (30 horas) es Grecia, quien a su vez obtiene los peores resultados en el informe PISA en las tres áreas evaluadas.

Las horas lectivas varían entre las 14, de Estonia y Polonia, hasta las 22 en Portugal e Irlanda. Los países en los que menos horas lectivas tienen los profesores se obtienen mejores resultados en el informe PISA (Estonia, Polonia y Finlandia), exceptuando el caso de Grecia, que a pesar de que sus profesores imparten 16 horas lectivas a la semana, ocupa la última posición de los países analizados.

<sup>9</sup> No se dispone de este dato para Grecia, Irlanda y Finlandia

<sup>10</sup> Desde el año 2012 el mínimo de horas lectivas es de 20 horas semanales

<sup>11</sup> Países Bajos no especifican qué proporción del tiempo dedican a pasar dentro o fuera del centro



En lo que se refiere al resto de países PIGS; Irlanda y Portugal son los que más horas lectivas imparten, 22, sin embargo los resultados obtenidos son dispares, mientras que Portugal se sitúa entre los últimos en el informe PISA 2012, Irlanda obtiene resultados similares a los de los países mejor posicionados. España también es uno de los países con número de horas lectivas más elevado (entre 18 y 21) y con resultados poco positivos.

La media<sup>12</sup> del número de horas de enseñanza al año de estos países es de 653 horas. Los países PIGS (excepto Grecia con 415 horas) están todos por encima de ésta; Portugal (774), Irlanda (735) y España (713). Los países mejor posicionados (excepto los Países Bajos con 750 horas y Estonia con 691) están por debajo de la media, Polonia (547) y Finlandia (595).

## **2.3.- ACCESO, PROCESOS DE SELECCIÓN DE PROFESORES Y FORMACIÓN PERMANENTE**

### **2.3.1.- Formación inicial exigida**

La formación inicial del profesorado hace referencia a dos componentes, uno general (adquisición de conocimientos teórico-prácticos sobre las materias que el profesor impartirá) y otro profesional (adquisición de conocimientos pedagógicos y realización de prácticas en un centro educativo).

Actualmente los modelos que se utilizan pueden ser de dos tipos:

➔ **Modelo consecutivo:** se adquiere primero el componente general seguido del profesional.

➔ **Modelo simultáneo:** ambos componentes son adquiridos al mismo tiempo.

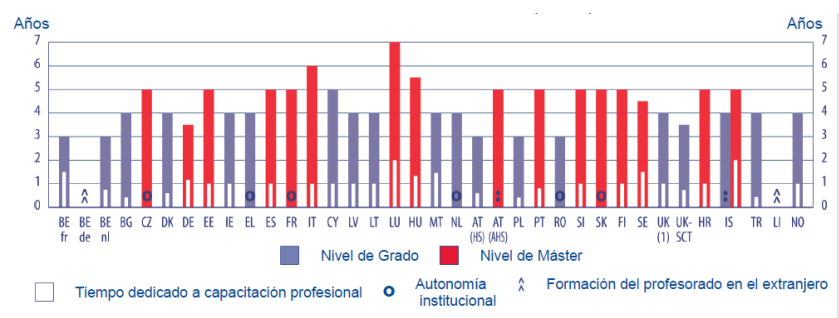
Estonia, España, y Portugal tienen como modelo de formación inicial el consecutivo. En el resto de los países conviven ambos modelos.

En cualquiera de los dos modelos la formación inicial depende de las Universidades de cada país. Actualmente se corresponde con una titulación de Grado

---

<sup>12</sup> La medias de la OCDE y de la UE son de 709 y de 665 horas al año respectivamente

(generalmente de cuatro años de duración) más un Máster de Profesorado (generalmente de un año).



Fuente: Eurydice 2013 – Formación inicial del profesorado

Gráfico 2.3.1.1

El componente profesional se adquiere en un entorno real de trabajo y es obligatorio para obtener la capacitación profesional. Se realizan las prácticas en los centros educativos y se caracterizan por:

- no estar remuneradas
- realizarlas bajo la supervisión de un tutor (profesor del centro educativo)
- estar sometidas a una evaluación periódica de los profesores de la Universidad

No existe uniformidad en los niveles que se exigen en los países analizados.

Exigen un nivel de Grado de cuatro años Irlanda (IE), Grecia (EL), los Países Bajos (NL) y Polonia (PL), en éste último es de tres años. El período de capacitación profesional también varía y mientras Grecia y los Países Bajos disponen de autonomía institucional; Irlanda exige un año y Polonia menos de un año.

Exigen un nivel de Máster de cinco años y una capacitación profesional de un año España, Estonia y Finlandia. Portugal que también exige este nivel presenta autonomía institucional en cuanto a la capacitación se refiere.

<b>PAÍSES MEJOR POSICIONADOS</b>	<b>Países Bajos</b>	Autonomía institucional	<b>PIGS</b>	<b>Portugal</b>	16,00%
	<b>Estonia</b>	20,00%		<b>Irlanda</b>	25,00%
	<b>Finlandia</b>	20,00%		<b>Grecia</b>	Autonomía institucional
	<b>Polonia</b>	13,80%		<b>España</b>	20,00%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.3.1.1

El tiempo dedicado a la capacitación profesional gira en torno al 20% en todos los países objeto de este estudio tal y como se muestra en la siguiente tabla.

El acceso a la formación inicial suele estar regulado por requisitos mínimos establecidos por la Administración Central. En algunos países las Universidades tienen autonomía para determinar una serie de criterios de admisión adicionales.

	PIGS				PAÍSES MEJOR POSICIONADOS			
	Portugal	Irlanda	Grecia	España	Estonia	Polonia	Países Bajos	Finlandia
Certificado del examen final de educación secundaria superior					X	X	X	X
Rendimiento en la etapa de educación secundaria superior		X		X	X			X
Prueba genérica de acceso a la educación superior			X	X				
Rendimiento en el nivel de Grado	X	X		X				
Prueba (escrita u oral) específica de acceso a la formación del profesorado								X
Entrevista específica para el acceso a la formación del profesorado					X			X

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.3.1.2

Como se puede observar el Certificado del examen final de educación secundaria superior se exige en todos los países del grupo “mejor posicionados”, mientras que no se exige en ninguno de los países PIGS, si bien, en dos de ellos (Grecia y España) sí que es requisito el superar una prueba genérica de acceso a la educación superior.

La prueba específica de acceso que se requiere en Finlandia puede incluir una entrevista y un ejercicio en grupo con los que se pretende conocer la motivación de los candidatos. Es el país en el que más requisitos se demandan a los aspirantes a profesores.

### 2.3.2.- Procesos de selección y contratación

No existe un único modelo en cuanto al acceso y a los procesos de selección se refiere.

Los sistemas de contratación que se llevan a cabo son los que se definen a continuación.

### ⇒ **Contratación abierta**

Se trata de un procedimiento de selección llevado a cabo directamente por el centro (en ocasiones con la colaboración de la administración local) quien se encarga de publicar los puestos vacantes, recoger las solicitudes y seleccionar a los candidatos. Los profesores tienen libertad para optar al puesto que más les interese.

Este sistema es llevado a cabo en los Países Bajos, Finlandia, Polonia y Estonia (países pertenecientes al grupo de los mejor posicionados) así como en Irlanda (países PIGS). Se trata de todos los países con mejores resultados obtenidos en el informe PISA 2012.

### ⇒ **Concursos públicos**

Consiste en seleccionar a los aspirantes a la carrera docente a través de un concurso competitivo, se organiza a nivel de la Administración Central.

Son Grecia y España (países PIGS) quienes utilizan este sistema de selección de su profesorado.

En el caso de España se trata de un concurso-oposición con requisitos básicos regulados por la Administración Central, aunque son las Comunidades Autónomas las encargadas de organizar las convocatorias en función de su propia normativa.

### ⇒ **Listas de candidatos**

Este sistema consiste en que los interesados presente una solicitud de empleo como profesor. Con estas solicitudes se elaboran unos listados con los nombres y las titulaciones de los aspirantes. Estos listados son enviados a una administración de nivel intermedio.

Portugal es el único país de los investigados que lleva a cabo este sistema de selección. Si bien, en el caso de que la lista de candidatos se agote o si éstos no son adecuados para una materia o centro determinado, recurren al sistema de contratación abierta.

Una vez que el aspirante a profesor ha sido seleccionado por la autoridad competente se va a generar un vínculo entre el trabajador (profesor) y el contratante

(administración pública correspondiente). La relación que se establece se denomina **relación laboral** y puede ser de dos tipos:

I) Funcionarios

Se definen como profesionales que trabajan para una Administración Pública y cuya remuneración es pagada por los contribuyentes. Si esta relación es vitalicia (es decir de por vida), se denominan funcionarios públicos de carrera<sup>13</sup>.

Son las Administraciones Centrales o Regionales, dependiendo de cada país, las encargadas de su nombramiento.

II) Empleados públicos, son empleados públicos con contratos de trabajo sujetos a la legislación laboral vigente. Suelen ser las administraciones locales o los propios centros educativos quienes intervienen en este tipo de contratación.

En lo que respecta a la relación laboral de los profesores en los países analizados, en Finlandia son funcionarios y en Estonia firman contratos laborales.

Irlanda, los Países Bajos, Polonia y Portugal comparten las categorías de funcionario con las de contratado.

España y Grecia son los únicos países en los que los profesores, una vez superado el concurso público, son nombrados funcionarios de carrera.

### **2.3.3.- La formación permanente del profesorado (FPP)**

La FPP hace referencia a las actividades de formación complementaria (formales o no) que complementan la formación inicial de los docentes tanto en los contenidos específicos como en los pedagógicos.

Es opcional en Irlanda y en Grecia, en el resto de los países la FPP está considerada como obligatoria o bien es un requisito necesario para la promoción.

---

<sup>13</sup> No pierden su trabajo salvo que se produzcan circunstancias excepcionales

	PIGS				PAÍSES MEJOR POSICIONADOS			
	Portugal	Irlanda	Grecia	España	Estonia	Polonia	Países Bajos	Finlandia
Promoción <sup>14</sup>	X		X	X	X	X		
Incentivos económicos <sup>15</sup>				X				
Compensación en tiempo	X		X	X				
Asignación económica única (pago único)			X	X			X	
Varía a nivel local							X	X

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.3.3.1

En España y Portugal se considera tanto una obligación como un requisito para la promoción profesional y/o el acceso a complementos salariales, en ambos países es la administración regional la que se encarga de esta materia.

En España, las CCAA son las responsables de la política de planificación de la FPP y mientras que algunas sí exigen la elaboración de un plan anual de FPP otras únicamente publican recomendaciones al respecto. Es además, considerada como un mérito para cubrir las vacantes de funcionarios docentes de carrera y de asesores técnicos en el exterior así como en el concurso de traslados (convocatoria de movilidad oficial).

En Portugal, Grecia, España, Estonia y Polonia, la FPP está ligada al progreso profesional.

En los Países Bajos son los docentes los encargados de elaborar su FPP individual y tienen derecho a un mínimo de horas de FPP.

Ni Irlanda ni Finlandia exigen explícitamente un plan de FPP.

Los niveles de autoridad responsables de la FPP en cada uno de los países analizados se muestran en la siguiente tabla.

	PIGS				PAÍSES MEJOR POSICIONADOS			
	Portugal	Irlanda	Grecia	España <sup>16</sup>	Estonia	Polonia	Países Bajos	Finlandia
Administración de rango superior	X		X	X				
Nivel regional / local	X							
Nivel centro de estudios	X			X	X	X		
Nivel profesor individual	X				X		X	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.3.3.2

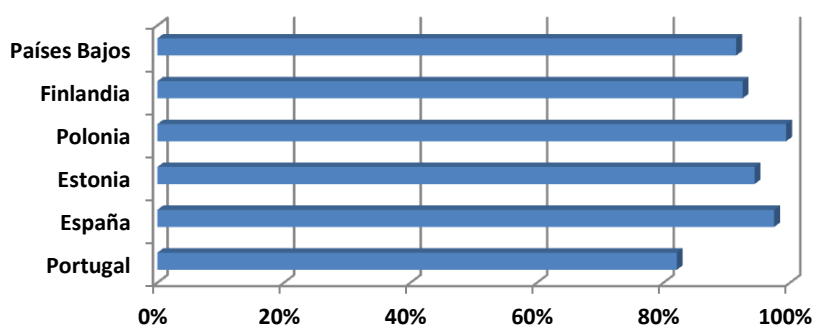
<sup>14</sup> Progreso a una categoría profesional superior

<sup>15</sup> Aumentos de sueldo o asignaciones económicas complementarias dentro de la misma categoría profesional

<sup>16</sup> Varía según la Comunidad Autónoma en la que nos encontremos

La oferta gratuita de los cursos es el recurso que suelen utilizar estos países para hacerse cargo de los gastos que supone la participación del profesorado en este tipo de formación.

La realización en programas de formación supera el 90% en todos los países<sup>17</sup>, excepto en Portugal que fue del 82,1%. Los Países Bajos (91,5%), Finlandia (92,5%), Estonia (94,4%), España (97,5%) y Polonia (99,4%).



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.3.3.1

#### 2.3.4.- Nivel y grado de participación de los profesores en determinadas cuestiones

Las cuestiones que se analizan en este apartado están relacionadas con la toma de decisiones en aspectos metodológicos y en materia de RRHH.

Estas decisiones pueden ser tomadas por alguno de los siguientes agentes:

- La Administración educativa correspondiente
- La dirección del centro
- Los profesores
- Combinación de alguna de las partes anteriores

En lo que se refiere a la toma de decisiones en cuestiones metodológicas se examinan los siguientes parámetros:

- Contenido curricular de asignaturas optativas
- Métodos didácticos
- Elección de libros de texto
- Agrupamiento del alumnado para actividades de aprendizaje
- Elección de métodos de evaluación interna

<sup>17</sup> No se disponen datos de Grecia e Irlanda

	PIGS				PAÍSES MEJOR POSICIONADOS			
	Portugal	Irlanda	Grecia	España	Estonia	Polonia	Países Bajos	Finlandia
Contenido curricular de asignaturas optativas								
Métodos didácticos								
Elección de libros de texto								
Agrupamiento de alumnado para actividades de aprendizaje								
Elección de métodos de evaluación interna								

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.3.4.1

	Administración Educativa	Dirección del centro	Profesores	Dirección del centro y profesores

En general se observa que en los países con mejores resultados en el informe PISA 2012, en los que se incluyen los países del grupo mejor posicionados (Estonia, Polonia, los Países Bajos y Finlandia) así como Irlanda, existe una mayor autonomía en cuanto a la toma de decisiones en las cuestiones indicadas, siendo la dirección del centro y/o los profesores los encargados de decidir sobre las mismas.

En dos de los países con los resultados más bajos del informe PISA 2012, España y Grecia es la Administración educativa la encargada de tomar las decisiones sobre alguna de estas cuestiones o todas (Grecia).

Dentro del grupo PIGS, Portugal, donde la Administración educativa tampoco influye en estas cuestiones, no presenta resultados tan positivos como el resto de los países mejor posicionados.

En cuanto a la toma de decisiones en materia de RRHH los parámetros examinados son:

- Selección de puestos docentes
- Selección para la sustitución del profesorado ausente
- Despido de profesores
- Obligaciones y responsabilidades del profesorado
- Selección del director del centro



	PIGS				PAÍSES MEJOR POSICIONADOS			
	Portugal	Irlanda	Grecia	España	Estonia	Polonia	Países Bajos	Finlandia
Selección puestos docentes								
Selección para sustitución de profesorado ausente								
Despido de profesores								
Obligaciones y responsabilidades del profesorado								
Selección del director del centro								

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.3.4.2

	Administración Educativa	Dirección del centro	Dirección del centro y profesores	Administración Educativa y Profesores
--	--------------------------	----------------------	-----------------------------------	---------------------------------------

En ninguno de los países objeto del estudio, los profesores tienen poder de decisión acerca de las cuestiones analizadas, salvo España, que en el caso de la selección de la dirección del centro sí participan junto con la Administración educativa.

España y Grecia son los países en los que la Administración Educativa tiene un mayor control y son los que muestran resultados más bajos en los resultados del informe PISA 2012.

### 2.3.5.- Sentimiento de preparación global para enseñar

En general, los profesores<sup>18</sup> afirman encontrarse bien o muy bien preparados para desarrollar su labor docente tal y como se muestra en la siguiente tabla. Portugal, España, Estonia y Polonia superan en más de un 96% este sentimiento.

Por el contrario el sentimiento de estar algo o nada preparados se encuentra entre el 2% y el 3% para los profesores de Portugal, España, Estonia y Polonia.

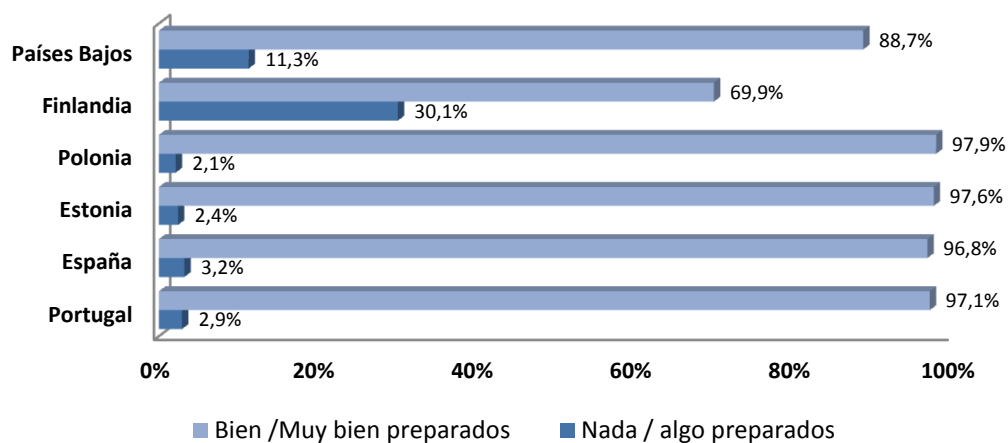
	Nada / algo preparado	Bien preparado	Muy bien preparado	Escasez de profesores cualificados	Escasez de material docente
Portugal	2,9%	43,2%	53,9%	27,2%	12,2%
Irlanda					
Grecia					
España	3,2%	49,7%	47,1%	34,1%	23,5%
Estonia	2,4%	33,3%	64,3%	50,4%	51,1%
Polonia	2,1%	29,5%	68,4%	12,7%	11,7%
Finlandia	30,1%	53,9%	16,0%	17,1%	46,4%
Países Bajos	11,3%	56,8%	31,9%	71,1%	16,6%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.3.5.1

<sup>18</sup> Datos no disponibles para Irlanda y Grecia

En dos de los países con mejores resultados obtenidos en las pruebas PISA 2012 se observan los porcentajes más elevados de profesores que consideran estar algo o nada preparados. En los Países Bajos este porcentaje es del 11,3% y en Finlandia del 30,1%.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.3.5.1

Y aunque no forman parte de este estudio, Japón y Corea (dos de los países con los mejores resultados globales obtenidos en el informe PISA 2012) también tienen porcentajes muy elevados en profesores que afirman sentirse algo o nada preparados en su labor docente, presentando unos porcentajes del 28,4% y del 17,70% respectivamente.

## 2.4.- SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Los sistemas de evaluación permiten obtener datos sobre la labor docente. La comunicación de esos resultados a los profesores implica una mejora de su trabajo, la cual repercute de forma directa y positiva en los resultados alcanzados en el aula.

En relación con este indicador, en el estudio TALIS (Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje) de 2013 se obtienen las siguientes conclusiones:

- Por término medio, los profesores que son objeto de evaluaciones revelan que llevan a cabo cambios positivos en su actividad docente.
- Casi la mitad de los docentes creen que la evaluación del profesorado y la información recibida sobre sus resultados tienen como fin principal el cumplimiento de unos requisitos administrativos y alrededor del 75% piensa que

no recibiría ningún reconocimiento por mejorar su práctica docente ni por ser más innovador.

- Aunque los profesores valoran positivamente la evaluación de su trabajo, muchos de ellos afirman que no se les evalúa de forma periódica. Más de uno de cada cinco docentes declara que el director de su centro nunca les ha evaluado ni informado sobre los resultados de las evaluaciones

Los datos que se muestran a continuación indican el porcentaje de profesores que afirman no haber sido nunca evaluados por los directores, otros miembros del equipo educativo o por otras personas u organismos externos.

Finlandia y España son los países<sup>19</sup> que presentan un porcentaje más elevado de profesores que afirman no haber sido nunca evaluados formalmente, con un 26% y un 36% respectivamente.

El 100% de los profesores en Polonia confirman haber sido evaluados formalmente, el resto de los países, Portugal, Estonia y los Países Bajos también presentan un porcentaje elevado (98%) de profesores que sí han sido evaluados formalmente.

	PIGS				PAÍSES MEJOR POSICIONADOS			
	Portugal	Irlanda	Grecia	España	Estonia	Polonia	Países Bajos	Finlandia
<b>Director</b>	<b>17%</b>			<b>62%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>49%</b>	<b>28%</b>
<b>Otros miembros del equipo directivo</b>	<b>56%</b>			<b>71%</b>	<b>8%</b>	<b>53%</b>	<b>8%</b>	<b>86%</b>
<b>Personas u organismos externos</b>	<b>62%</b>			<b>53%</b>	<b>8%</b>	<b>16%</b>	<b>47%</b>	<b>78%</b>
<b>Nunca han sido formalmente evaluados</b>	<b>2%</b>			<b>36%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>26%</b>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.4.1

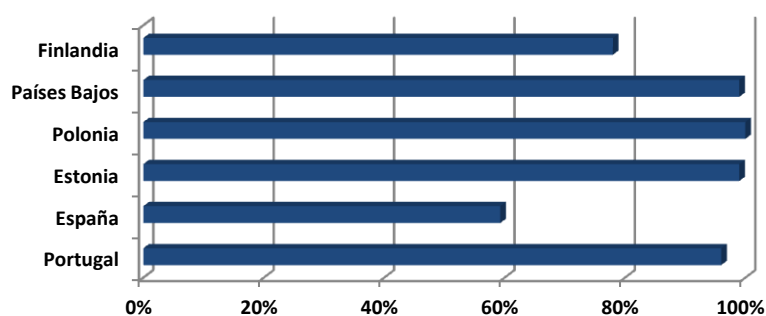
Los métodos de evaluación que se han tenido en cuenta son:

- Observación directa de la actividad docente en el aula
- Encuestas al alumnado acerca de la actividad docente
- Evaluación de los conocimientos de los profesores

Los resultados obtenidos, en cuanto a la observación directa de la actividad docente en el aula, indican que los profesores de Portugal (96%), Estonia (99%), Polonia (100%) y los Países Bajos (99%) han sido evaluados con este método. España (59%) y Finlandia (78%) también utilizan este método de evaluación pero en porcentajes inferiores.

<sup>19</sup> Sin datos disponibles para Irlanda y Grecia

### Observación directa de la actividad docente en el aula

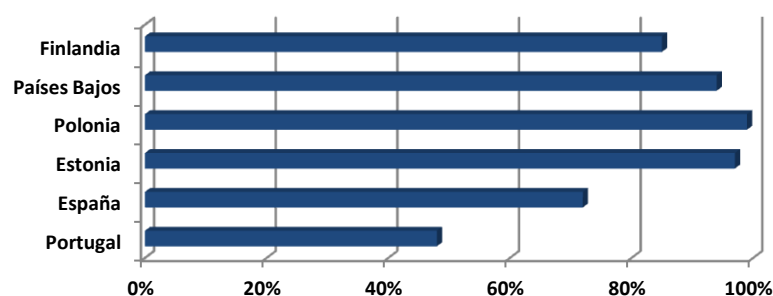


Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.4.1

En lo que se refiere al método de evaluación de encuestas realizadas al alumnado para que evalúe la actividad docente, los resultados obtenidos también son elevados en Estonia (97%), Polonia (99%) y los Países Bajos (94%), Finlandia lo aplica en un 85%, España (72%) y Portugal (48%) en menor proporción.

### Encuestas al alumnado acerca de la actividad

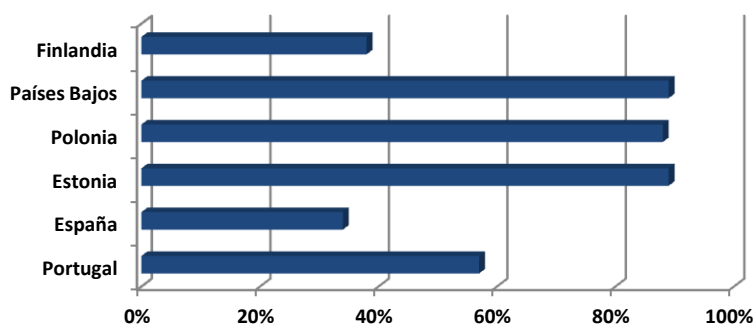


Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.4.2

Otro de los sistemas es el de la evaluación de los conocimientos de los profesores, en este caso se observa que en los Países Bajos (89%), Estonia (89%) y Polonia (88%) los porcentajes son más elevados, mientras que Portugal (57%), Finlandia (38%) y España (34%) presentan valores más bajos.

### Evaluación de los conocimientos de los profesores



## 2.5.- RESULTADOS POR CCAA

En el informe PISA 2012, catorce Comunidades Autónomas<sup>20</sup> de España, con el objetivo de recabar más información y poderla comparar con los resultados internacionales, ampliaron su muestra y se obtuvieron los siguientes resultados en cada una de las áreas evaluadas:

Matemáticas		Lectura		Ciencias	
Navarra	517	Madrid	511	Castilla y León	519
Castilla y León	509	Navarra	509	Madrid	517
País Vasco	505	Castilla y León	505	Asturias	517
Madrid	504	Asturias	504	Navarra	514
La Rioja	503	Cataluña	501	Galicia	512
Asturias	500	Galicia	499	La Rioja	510
Aragón	496	País Vasco	498	País Vasco	506
<b>OCDE</b>	<b>494</b>	<b>OCDE</b>	<b>496</b>	Aragón	504
Cataluña	493	Aragón	493	Cantabria	501
Cantabria	491	La Rioja	490	<b>OCDE</b>	<b>501</b>
Galicia	489	<b>UE</b>	<b>489</b>	<b>UE</b>	<b>497</b>
<b>UE</b>	<b>489</b>	<b>España</b>	<b>488</b>	<b>España</b>	<b>496</b>
<b>España</b>	<b>484</b>	Cantabria	485	Cataluña	492
Islas Baleares	475	Andalucía	477	Andalucía	486
Andalucía	472	Islas Baleares	476	Islas Baleares	483
Murcia	462	Murcia	462	Extremadura	483
Extremadura	461	Extremadura	457	Murcia	479

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.5.1

En el análisis de estos resultados, se observa que en todas ellas hay un número elevado de Comunidades que superan tanto los promedios de la UE como los de la OCDE y los de España.

En el área de matemáticas: Navarra, Castilla y León, País Vasco, Madrid y La Rioja, estarían incluidos dentro del grupo de los países mejor posicionados de la UE al obtener puntuaciones equivalentes a las obtenidas en este grupo.

Hay una diferencia de 56 puntos entre la comunidad mejor clasificada (Navarra con 517) y la que ocupa el último puesto (Extremadura con 461).

<sup>20</sup> No ampliaron la muestra las Islas Canarias, Comunidad Valenciana y Castilla la Mancha

El área de lectura está encabezada por Madrid con 511 puntos, la diferencia con la última clasificada es de 54 puntos (Extremadura con 457). Madrid, en este caso, también formaría parte del grupo de los mejor posicionados en esta área al obtener la misma puntuación que los Países Bajos.

En el área de ciencias es en la que mejores resultados se logran, nueve comunidades superan los promedios de la UE, la OCDE y de España. La diferencia entre la mejor clasificada, Castilla y León (519) y la que ocupa la última posición, Murcia (479) es de 40 puntos. A pesar de que los resultados son elevados ninguna comunidad iguala los 522 puntos de los Países Bajos, que es quien menor puntuación obtiene dentro del grupo de los países mejor posicionados.

A pesar de que la forma de acceso a la función pública docente en España es la misma en todas las CCAA se observan diferencias salariales considerables en la retribución salarial de los profesores.

Las retribuciones salariales<sup>21</sup> de los profesores en España están formadas por un salario base y por complementos diversos.

El **salario base** de un profesor de educación secundaria (Subgrupo A1) ascendió a 1.109,05€.

El resto de complementos son:

- **Complemento de destino:** está en función del nivel asignado, en este caso es el nivel 24.
- **Complemento específico:** está formado por dos componentes, el básico (lo cobran todos los profesores) y el de cargo (lo cobran aquellos que desempeñan algún cargo o función).
- **Trienios:** retribuyen la antigüedad en el cuerpo y se consolidan cada tres años.
- **Sexenios:** se logran cada seis años de trabajo y se acreditan mediante créditos de formación (FPP).

El salario base y los trienios son los mismos para todas las CCAA.

---

<sup>21</sup> Año 2011

Se toma como indicador para comparar las diferencias salariales observadas en las CCAA el salario mínimo, éste se ha obtenido añadiendo al salario base los complementos de destino y específico.

Los salarios mínimos más bajos los presentan Islas Baleares y Murcia con 1.968,64€ y 1.987,02€ respectivamente. Estas dos Comunidades junto con Andalucía y Extremadura son las que obtienen los resultados más bajos en las áreas evaluadas en el informe PISA 2012; a pesar de ello, estas dos últimas ofrecen una retribución salarial mínima por encima de la media (2.152,85€); en Andalucía esta retribución es de 2.238,20€ y en Extremadura es de 2.291,04€.

Las CCAA con mejores resultados son, Navarra, Castilla y León y Madrid. Todas ellas superan la retribución salarial mínima de 2.152,85€, la retribución salarial de cada una de ellas asciende a 2.575,82€, 2.254,62€ y 2.250,84€ respectivamente.

El País Vasco es la que ofrece una remuneración más elevada, 2.703,31€, lo que supone una diferencia de 734,67€ respecto al salario mínimo más bajo de Islas Baleares.

# RETRIBUCIONES SALARIALES POR COMUNIDAD AUTÓNOMA – AÑO 2011

	Aragón	Andalucía	Asturias	Cantabria	Castilla la Mancha	Castilla y León	Cataluña	Ceuta-Melilla	Extremadura	Galicia	Islas Baleares	La Rioja	Murcia	Madrid	País Vasco	Comunidad Valenciana	Navarra
<b>Sueldo base</b>	1.109,05 €	1.109,05 €	1.109,05 €	1.109,05 €	1.109,05 €	1.109,05 €	1.109,05 €	1.109,05 €	1.109,05 €	1.109,05 €	1.109,05 €	1.109,05 €	1.109,05 €	1.109,05 €	1.109,05 €	1.109,05 €	1.929,74 €
<b>C. Destino</b>	582,92 €	582,92 €	591,20 €	613,60 €	582,92 €	582,92 €	582,92 €	582,92 €	582,92 €	589,06 €	582,92 €	582,92 €	582,89 €	582,92 €	703,58 €	582,92 €	
<b>C. Específico</b>	556,75 €	546,23 €	488,33 €	699,62 €	711,58 €	562,65 €	571,37 €	379,01 €	599,07 €	539,29 €	276,67 €	669,84 €	295,08 €	558,87 €	890,68 €	593,17 €	646,08 €
<b>Trienio</b>	42,65 €	42,65 €	42,65 €	42,65 €	42,65 €	42,65 €	42,65 €	42,65 €	42,65 €	42,65 €	42,65 €	42,65 €	42,62 €	42,65 €	42,65 €	42,65 €	
<b>Sexenio 1</b>	77,18 €	68,41 €	96,47 €	73,72 €	75,48 €	56,10 €	102,97 €	55,50 €	55,51 €	59,21 €	51,51 €	59,38 €	56,27 €	54,25 €	77,36 €	102,61 €	
<b>Sexenio 2</b>	91,57 €	79,52 €	70,97 €	73,72 €	70,92 €	70,78 €	108,29 €	70,01 €	70,04 €	76,13 €	70,03 €	74,92 €	71,00 €	68,43 €		108,68 €	
<b>Sexenio 3</b>	114,92 €	102,10 €	94,61 €	98,24 €	94,51 €	94,32 €	122,78 €	93,33 €	93,33 €	101,53 €	93,33 €	99,88 €	94,62 €	91,20 €		124,32 €	
<b>Sexenio 4</b>	130,13 €	129,71 €	129,51 €	134,44 €	129,34 €	129,07 €	132,96 €	127,72 €	127,72 €	143,81 €	127,72 €	136,68 €	129,05 €	124,83 €	46,15 €	135,32 €	
<b>Sexenio 5</b>	48,03 €	50,66 €	38,10 €	39,58 €	49,64 €	38,00 €	116,38 €	37,60 €	37,61 €	42,29 €	37,60 €	40,22 €	38,60 €	36,75 €	38,24 €	78,65 €	
<b>Salario mínimo</b>	2.248,72 €	2.238,20 €	2.188,58 €	2.422,27 €	2.403,55 €	2.254,62 €	2.263,34 €	2.070,98 €	2.291,04 €	2.237,40 €	1.968,64 €	2.361,81 €	1.987,02 €	2.250,84 €	2.703,31 €	2.285,14 €	2.575,82 €
<b>Salario máximo</b>	2.753,20 €	2.711,25 €	2.660,89 €	2.884,62 €	2.866,09 €	2.685,54 €	2.889,37 €	2.497,79 €	2.717,90 €	2.703,02 €	2.391,48 €	2.815,54 €	2.419,18 €	2.668,95 €	2.907,71 €	2.877,37 €	2.575,82 €

Fuente: Elaboración propia

Navarra (Grado = 6 años y 7 meses)			
Grado 1	-	Quinquenio	19,31 €
Grado 2	162,53 €	Quinquenio	38,62 €
Grado 3	325,05 €	Quinquenio	53,10 €
Grado 4	487,58 €	Quinquenio	67,58 €
Grado 5	650,10 €	Quinquenio	77,24 €
Grado 6	812,63 €	Quinquenio	86,89 €
Grado 7	975,15 €	Quinquenio	96,54 €
		Quinquenio	106,20 €

Murcia		
Complemento Productividad fijo	280,21€	
Complemento tutoría	51,28€	

Ceuta y Melilla		
Indemnización por residencia	881,48€	
Incremento mensual por trienio reconocido	53,34€	
Complemento de tutoría	50,51€	

Fuente de elaboración propia

Islas Baleares			
Complemento residencia Mallorca	91,93€	otras islas	101,78€
Complemento más de un año	348,56€		
Complemento más de seis años	398,77€		
Complemento más de 12 años	434,69€		
Complemento más de 18 años	447,81€		
Complemento más de 24 años	427,09€		
Complemento más de 30 años	494,89€		

Tabla 2.5.2



## CAPÍTULO III

### 3.1.- CONCLUSIONES

El punto de partida de este TFG eran los resultados del informe PISA 2012 obtenidos por los alumnos de 15 y 16 años de ocho países de la Unión Europea, los denominados PIGS (Portugal, Irlanda, Grecia y España) y los calificados como mejor posicionados (Estonia, Polonia, Países Bajos y Finlandia), por tratarse de los países con los mejores resultados en dicho informe.

Analizando cada uno de los apartados desarrollados en el trabajo, se obtienen las siguientes conclusiones:

#### ➔ Sobre el informe PISA y los países analizados

Tres de los denominados países PIGS: Portugal, Grecia y España, son los que peor clasificación obtienen con unos resultados por debajo de los promedios de la OCDE y de la Unión Europea.

Finlandia, catalogado como uno de los países a nivel mundial con mejor sistema educativo, ha obtenido resultados elevados pero ha empeorado su posición respecto a los informes PISA anteriores.

Estonia y Polonia, dos de los países con incorporación reciente en la UE y con los mejores resultados obtenidos.

El porcentaje medio del gasto público destinado a educación en estos países es del 5,85%. Superado por todos los países mejor posicionados (excepto por Polonia que dedica un 5,17%) y por Irlanda del grupo PIGS. El resto de países PIGS están por debajo de este porcentaje.

#### ➔ Sobre las retribuciones salariales

Retribuciones salariales más bajas no implican la obtención de resultados más bajos. Sí se observa que en los países en los que más se tarda en obtener el salario máximo, los resultados son más bajos (Grecia, Portugal y España).

La disminución de los salarios coincide con resultados bajos en los países PIGS pero no en los de los países europeos mejor posicionados como es el caso de Estonia.

En cuanto al nivel adquisitivo (PPA), en todos los países PIGS (excepto Irlanda) se observa un menor nivel, si bien, el país con menor nivel adquisitivo es Estonia, por lo que no se puede concluir que exista una relación directa entre el nivel adquisitivo y los resultados obtenidos.

Países con complementos salariales por Evaluación de la actividad docente o de los resultados de los alumnos se obtienen mejores resultados. Portugal, Grecia y España no aplican este tipo de evaluación, sería interesante que se planteasen la opción de retribuciones ligadas a resultados.

#### ➔ Sobre acceso, procesos de selección y formación permanente

Actualmente, en lo que concierne a la formación inicial, los países mejor posicionados exigen un certificado del examen final de educación secundaria superior. En el caso de los países PIGS no se exige, si bien España y Grecia realizan una prueba genérica de acceso a la educación superior.

España, desde el curso 2009/2010 ha comenzado a impartir el Máster en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas, anteriormente el título que se exigía era el CAP (Certificado de Aptitud Pedagógica), éste en ocasiones, suponía un mero trámite y no aportaba una capacitación profesional ni unos conocimientos pedagógicos suficientes a los candidatos a la docencia. Tendrán que pasar todavía unos años para comprobar si con los nuevos docentes que accedan al sistema con este título, los resultados que se obtengan en el informe PISA mejorarán.

Los países en los que los profesores son nombrados funcionarios de carrera se obtienen peores resultados. La idea que subyace en el caso de España es que, una vez aprobada una oposición “ya está todo hecho”, la estabilidad laboral (por el carácter vitalicio) que supone esta situación, junto a retribuciones salariales no fijadas por objetivos ni por resultados, puede conducir a los profesores a una falta de motivación para incorporar nuevas metodologías, recursos TIC, etc., en las materias a impartir.

La Formación Permanente del Profesorado (FPP) supone un complemento fundamental a la formación inicial de los docentes así como a la adquisición de nuevos conocimientos, recursos y contenidos para la impartición de su materia.

Esta FPP sirve como promoción en Estonia, Polonia, Portugal, Grecia y España; en este último además se incentiva económicamente. Sería conveniente averiguar cuál es el objetivo de este coste si no se observan consecuencias directas en los resultados obtenidos.

En los países en los que la FPP (todos excepto Irlanda y Grecia) es obligatoria o bien es un requisito para la promoción habría que analizar si los conocimientos adquiridos en esta formación tienen una aplicación directa en los resultados del aprendizaje de los alumnos.

#### ➔ Sobre el nivel y grado de participación de los profesores

A mayor autonomía en la toma de decisiones por parte del centro educativo y de los profesores los resultados obtenidos son superiores. Una mayor autonomía en la toma de decisiones permite contar con centros educativos más flexibles y con capacidad de adaptarse a las necesidades específicas del alumnado y del entorno en el que se encuentran.

#### ➔ Sobre el sentimiento de preparación global para enseñar

El sentimiento de los profesores de estar bien o muy bien preparados en Portugal, España, Estonia y Polonia (donde se alcanzan porcentajes superiores al 96% en este aspecto) contrasta con el de los profesores de los Países Bajos y de Finlandia, países en los que a pesar de obtener resultados muy elevados, sus docentes afirman estar algo o nada preparados para desarrollar su labor docente (11,3% y 30,1%). Si además tenemos en consideración a Japón y Corea (dos de los países con los mejores resultados obtenidos en el informe PISA 2012), donde los profesores también reconocen estar algo o nada preparados en un 28,4% y un 17,70% respectivamente, habría que reflexionar acerca de las variables que se han tenido en cuenta al examinar esta cuestión así como la capacidad de autocrítica de los profesores.

### ➔ Sobre los sistemas de evaluación

En los países en los que se aplican sistemas de evaluación a la labor docente se obtienen mejores resultados. Es importante señalar que para que estos sistemas sean eficientes se deben aplicar de manera periódica y no deben suponer para los profesores un mero requisito administrativo. España presenta el porcentaje (36%) más elevado de profesores que afirman no haber sido nunca formalmente evaluados.

### ➔ Sobre los resultados obtenidos por Comunidades Autónomas

Al analizar los resultados obtenidos en España por CCAA se observa que existen diferencias importantes, hay Comunidades que obtienen unos resultados superiores a los promedios de la OCDE y de la UE en todas las áreas de competencias evaluadas. Si comparamos estos datos con las retribuciones salariales aplicadas en cada una de estas Comunidades, no se aprecia que todas las que aplican retribuciones más elevadas sean las que mejores resultados logran.

La función de los profesores ha sido el hilo conductor de este trabajo, si bien y aunque es un pilar muy importante, no se debe analizar su función de forma aislada y se deben tener en cuenta otros indicadores como el nivel cultural de las familias, el nivel socio-económico del entorno, variables demográficas, etc.

Existen también países en los que existe una política de “importancia a la educación” (como es el caso de Polonia), o en donde la profesión está muy valorada a nivel social (como es el caso de Finlandia) en los que se obtienen mejores resultados. Ambos países disponen de una estabilidad en lo que se refiere a su entorno político-legal en materia de educación; Polonia comenzó en el año 1999 una profunda reforma educativa con unos objetivos claros y concretos, que se han ido cumpliendo y en los que continúan trabajando. Finlandia posee una ley de educación estable desde hace más de treinta años.

En España, por el contrario existe un porcentaje elevado de la población que no valora la labor social del docente y éste ha perdido en los últimos tiempos la “autoridad” y el respeto que su figura merece. A esto hay que añadir la mala imagen con la que cuentan los funcionarios españoles, y en concreto los profesores, es habitual escuchar o leer comentarios del tipo, “lo bien que viven”, “las vacaciones que tienen”, “lo que

ganan para lo poco que trabajan”; sin valorar el trabajo desarrollado y su importancia en la sociedad. Además, en lo que se refiere al entorno político-legal tampoco existe una permanencia en cuanto a educación, siete han sido las leyes educativas elaboradas desde el año 1970 (LGE – Ley General de Educación); 1985 (LODE - Ley Orgánica del Derecho a la Educación); 1990 (LOGSE – Ley de Ordenación General del Sistema Educativo; 2006 (LOE – Ley Orgánica de Educación); 2013 LOMCE (Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad), a éstas que sí han llegado a estar en vigor hay que añadir la LOECE (1980) y la LOCE (2002) que por cambios políticos en el Gobierno no han llegado a implantarse.

Todos los países PIGS y también Estonia comenzaron a aplicar recortes y congelaciones salariales a partir del año 2010, intensificándose éstas en el año 2012, habrá que esperar a los resultados del informe PISA 2015 para comprobar en qué medida todos estos cambios van a influir en los resultados.

## Bibliografía

- ❖ Sanz Labrador, I. (Director del INEE) (2013): *PISA 2012 – Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos* (INEE) - España
- ❖ Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2013): *PISA 2012 – Informe Español* (Boletín de Educación INEE – nº 21 diciembre 2013)
- ❖ Sanz Labrador, I. (Coordinador del equipo del INEE) (2013): *Panorama de la Educación – Informe OCDE 2013* Ed. MECD – España
- ❖ Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2013. *Cifras clave del profesorado y la dirección de centros educativos en Europa. Edición 2013. Informe de Eurydice*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea
- ❖ Wetherby, C. (2012): “¿Reciben los profesores el reconocimiento que se merecen?” *Teaching in Focus (nº1 Mayo)* - OCDE
- ❖ Comprender las políticas de la UE: Educación, formación, juventud y deporte – Comisión Europea (2014)
- ❖ Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje (TALIS) (2013) – *Resultados de Talis 2013 - España* - OCDE
- ❖ García Ruiz, MJ (2009): *Estudio comparativo de la educación: Finlandia y Comunidad de Madrid* Ed Comunidad de Madrid (Consejería de Educación)
- ❖ López Rupérez, F (2011): *Informe 2010 sobre la situación de la Enseñanza no Universitaria en la Comunidad de Madrid* Ed. Comunidad de Madrid (Consejo Escolar)
- ❖ Ranguelov S., Pejnovic S. (2013): *Salarios y complementos del profesorado y los directores de centros educativos en Europa, 2011/12* Eurydice – Unión Europea
- ❖ Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística (2003): *Paridades de poder adquisitivo* - España
- ❖ Coba Arango, E. (2011): “La formación inicial del profesorado en el Espacio Europeo de Educación Superior” *Monográfico CEE Participación Educativa*, 16 de marzo de 2011 (págs. 31-38)
- ❖ UGT – Fete Enseñanza (2011): *Ingreso en la función pública en algunos países europeos* – Gabinete técnico de UGT-FETE Enseñanza - España

## Webgrafía:

- ❖ <http://ec.europa.eu/education>
- ❖ <http://www.oecd.org/pisa/pisaenespaol.htm>
- ❖ <http://www.mecd.gob.es/redie-eurydice/>
- ❖ [http://www.mecd.gob.es/inee/Ultimos\\_informes/TALIS-2013.html](http://www.mecd.gob.es/inee/Ultimos_informes/TALIS-2013.html)
- ❖ <http://www.rtve.es/noticias/20131203/informe-pisa-espana-2012/809240.shtml>
- ❖ [http://www.eldiario.es/politica/Finlandia-investiga-motivos-desplome-PISA\\_0\\_203330300.html](http://www.eldiario.es/politica/Finlandia-investiga-motivos-desplome-PISA_0_203330300.html)
- ❖ <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/pisa2012/pisa2012lineavolumeni.pdf?documentId=0901e72b81786310>
- ❖ [file:///H:/dctos\\_tbjo\\_ok/doctos\\_utilizados/pisa2012lineavolumeni.pdf](file:///H:/dctos_tbjo_ok/doctos_utilizados/pisa2012lineavolumeni.pdf)
- ❖ <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/pisa2012-resolucionproblemas/preguntasliberadaslecturawebpisacba.pdf?documentId=0901e72b81936c19>
- ❖ <http://erasq.acer.edu.au/>
- ❖ <http://recursostic.educacion.es/inee/pisa/>

## **ANEXOS**

<b>Anexo I – Datos sobre la evaluación del profesorado .....</b>	<b>49</b>
<b>Anexo II – Datos sobre la satisfacción del profesorado .....</b>	<b>49</b>
<b>Anexo III – Países participantes en PISA 2012 .....</b>	<b>50</b>
<b>Anexo IV – Ejemplos de pruebas PISA 2012.....</b>	<b>51</b>



## Anexos

### Anexo I – Datos sobre la evaluación del profesorado

	PIGS				PAÍSES MEJOR POSICIONADOS			
	Portugal	Irlanda	Grecia	España	Estonia	Polonia	Países Bajos	Finlandia
Se usa evaluación formal en el centro	98%			64%	98%	100%	98%	74%
Observación directa de la actividad docente en el aula	96%			59%	99%	100%	99%	78%
Encuestas al alumnado acerca de la actividad docente	48%			72%	97%	99%	94%	85%
Evaluación de los conocimientos de los profesores	57%			34%	89%	88%	89%	38%

Fuente: Elaboración propia

### Anexo II – Datos sobre la satisfacción del profesorado

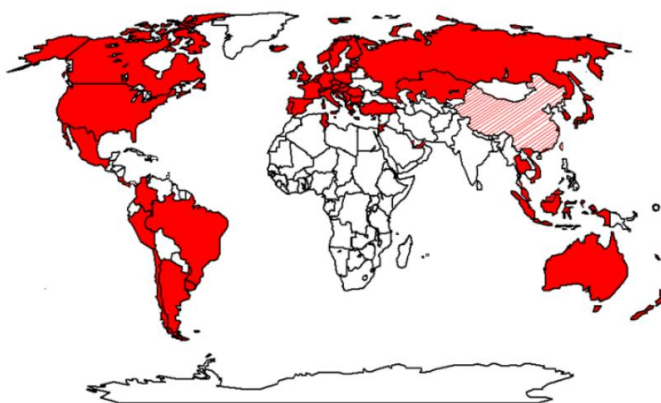
	PIGS		PAÍSES MEJOR POSICIONADOS			
	Portugal	España	Estonia	Polonia	Países Bajos	Finlandia
Las ventajas de la profesión docente superan claramente las desventajas	70%	80%	69%	76%	87%	95%
Si pudiera elegir otra vez, seguiría eligiendo la profesión docente	72%	88%	70%	80%	82%	85%
Me arrepiento de haberme dedicado a la enseñanza	16%	6%	10%	10%	5%	5%
Me pregunto si habría sido mejor elegir otra profesión	44%	21%	37%	35%	18%	27%
En conjunto, estoy satisfecho con mi trabajo	94%	95%	90%	93%	91%	91%
Pienso que la profesión docente está bien valorada por la sociedad	10%	8%	14%	18%	40%	59%

Fuente: Elaboración propia

### Anexo III – Países participantes en PISA 2012

PISA es una prueba que se aplica en muchos países del mundo. En 2012 se hizo en 65 países de los cinco continentes, incluyendo los 34 que pertenecen a la OCDE.

- **Países de la OCDE:** Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Corea del Sur, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, Eslovaquia, Reino Unido, Suiza, Suecia, Turquía.
- **Otros países europeos:** Albania, Bulgaria, Croacia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Macedonia, Malta, Montenegro, Rumanía, Serbia.
- **Otros países americanos:** Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Antillas Holandesas, Panamá, Perú, Trinidad y Tobago, Uruguay, Venezuela (Miranda).
- **Países africanos:** Mauricio, Túnez.
- **Asia Central:** Azerbaiyán, Georgia, Kazajistán, Kirguistán, Moldavia, Federación Rusa.
- **Extremo Oriente:** China (Hong-Kong, Macao y Shanghai), Taiwan, La India (Imachal Pradesh y Tamil Nadu), Indonesia, Malasia, Singapur, Tailandia y Vietnam.
- **Próximo Oriente:** Jordania, Catar, Emiratos Árabes Unidos.



Fuente: Informe Español – PISA 2012

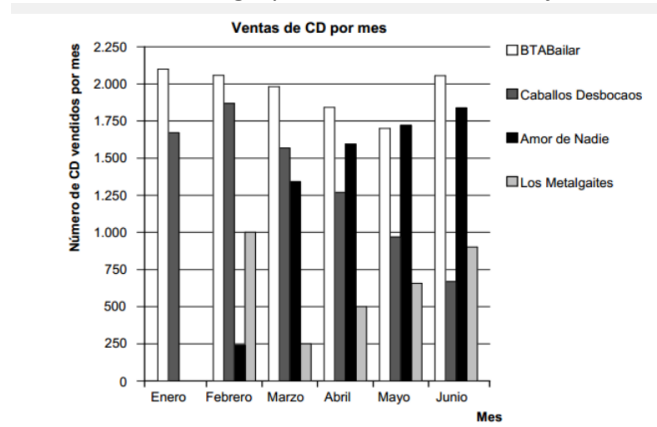
## Anexo IV – Ejemplos de pruebas PISA 2012

### PRUEBAS DE MATEMÁTICAS

#### Prueba I

##### LISTA DE ÉXITOS

Los nuevos CD de los grupos BTABailar y Caballos Desbocaos salieron a la venta en enero. En febrero los siguieron los CD de los grupos Amor de Nadie y Los Metalgaites. El siguiente gráfico muestra las ventas de CD de estos grupos desde enero hasta junio.



#### Pregunta 1.-

¿Cuántos CD vendió el grupo Los Metalgaites en abril?

- A. 250
- B. 500
- C. 1000
- D. 1270

#### Pregunta 2.-

¿En qué mes vendió por primera vez el grupo Amor de Nadie más CD que el grupo Caballos Desbocaos?

- A. En ningún mes
- B. En marzo
- C. En abril
- D. En mayo

#### Pregunta 3.-

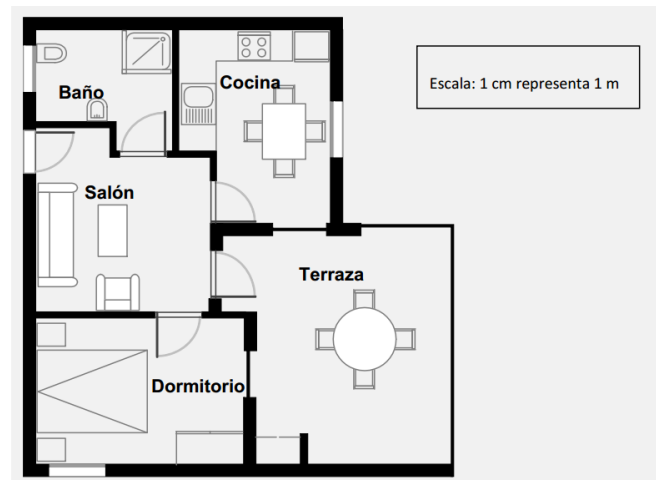
El mánager de Caballos Desbocaos está preocupado porque el número de CD que han vendido disminuyó de febrero a junio. ¿Cuál es el volumen de ventas estimado para julio si continúa la misma tendencia negativa?

- A. 70 CD
- B. 370 CD
- C. 670 CD
- D. 1340 CD

## Prueba II

### COMPRA DE UN APARTAMENTO

Este es el plano del apartamento que los padres de Jorge quieren comprar a una agencia inmobiliaria.



#### Pregunta 1

Para calcular la superficie (área) total del apartamento (incluidas la terraza y las paredes) puedes medir el tamaño de cada habitación, calcular la superficie de cada una y sumar todas las superficies.

No obstante, existe un método más eficaz para calcular la superficie total en el que solo tienes que medir 4 longitudes. Señala en el plano anterior las cuatro longitudes necesarias para calcular la superficie total del apartamento.

## PRUEBAS DE LECTURA

### PRUEBA I

#### GRAFFITI

Estoy Indignada porque es la cuarta vez que han tenido que limpiar y volver a pintar la pared del colegio para quitar las pintadas. La creatividad es admirable, pero la gente debería encontrar otras formas de expresarse que no suponga gastos extra para la sociedad. ¿Poe qué nos creáis esa mala reputación a los jóvenes pintando en lugares en los que está prohibido? Los artistas profesionales no cuelgan sus cuadros en las calles, ¿verdad? Lo que hacen es buscar quien les financie y hacerse famosos a través de exposiciones que sí son legales.

En mi opinión, edificios, vallas y bancos de los parques son obras de arte en sí mismos. Es realmente patético estropear su arquitectura con graffiti y lo que es más, el método que se utiliza para ello destruye la capa de ozono. Realmente no puedo entender por qué estos artistas delincuentes se enfadan cuando les quitan sus “obras de arte” de las paredes una y otra vez.

Olga

Hay gustos para todo. Nuestra sociedad está invadida por la comunicación y la publicidad. Logotipos de empresas, nombres de tiendas. Gran número de carteles ilegales pegados por las calles. ¿Es esto aceptable? Sí, en general, sí. ¿Son aceptables las pintadas? Algunos dirán que sí y otros que no. ¿Quién paga el precio de las pintadas? ¿Quién paga al final la publicidad? Exacto. El consumidor. ¿Acaso los que instalan las vallas publicitarias te han pedido permiso? No. ¿Y los que pintan los graffiti sí tendrían que hacerlo? ¿No es todo una cuestión de comunicación, tu propio nombre, el nombre de las pandillas callejeras y las vallas publicitarias de las calles? Piensa en la ropa de rayas y cuadros que apareció hace algunos años en las tiendas y en la ropa de esquí. El estampado y los colores los habían copiado directamente de las floridas pintadas que llenaban los muros de cemento. Es bastante chocante que aceptemos y admiremos estos estampados y colores y que, en cambio, ese mismo estilo en graffiti nos parezca horroroso. Corren tiempos difíciles para el arte.

Sofía

Las dos cartas anteriores llegaron por Internet y tratan de las pintadas o graffiti. Las pintadas o graffiti son la escritura o los dibujos no autorizados en las paredes o en cualquier otro sitio.

Responde a las preguntas tomando como base las cartas.

**Pregunta 1**

El propósito de estas cartas es...

- A Explicar lo que son las pintadas o graffiti.
- B Presentar una opinión sobre las pintadas o graffiti.
- C Demostrar la popularidad de las pintadas o graffiti.
- D Decirle a la gente cuánto cuesta borrar las pintadas o graffiti.

**Pregunta 2**

¿Por qué hace referencia Sofía a la publicidad?

**Pregunta 3**

¿Con cuál de las autoras de las cartas estás de acuerdo? Explica tu respuesta utilizando tus propias palabras para referirte a lo que se dice en una o en ambas cartas.

**Pregunta 4**

Podemos hablar sobre lo que una carta dice (su contenido). Podemos hablar sobre el modo en que una carta está escrita (su estilo).

Sin tener en cuenta con qué carta estés de acuerdo, ¿cuál de las dos autoras te parece que ha escrito la mejor carta? Explica tu respuesta refiriéndote al modo en que una o las dos cartas están escritas.