

Políticas públicas orientadas a atraer y a seleccionar graduados competentes para la profesión docente: el caso de Corea del Sur

Ee-gyeong Kim

Directora del Departamento de Investigación de Política Docente. Instituto Coreano de Desarrollo Educativo

Resumen

En Corea, las personas con talento dentro del mercado laboral desean ser docentes, en contraste con muchos países desarrollados que afrontan el problema del déficit y del deterioro de la calidad. Esto significa que la carrera docente es una profesión atractiva para la juventud coreana. Este artículo analiza los diversos factores que han contribuido a aumentar el atractivo de la carrera docente. Entre estos factores, se subrayan las intervenciones del gobierno para atraer, seleccionar y mantener docentes de excelencia en Primaria y Secundaria. Junto a la buena consecución de estas políticas, este artículo presenta los desafíos con los que se enfrentan, y propone visiones analíticas sobre el tipo de efectos que estas políticas han tenido en la calidad del cuerpo docente.

Palabras clave: política docente, selección de docentes, titulación, salario docente, intervención gubernamental, profesores coreanos.

Abstract: *Government Interventions Geared to Attracting and Selecting Able Graduates to the Teaching Profession: A Korean Case*

Able people in the labor market desire to become teachers in Korea, in contrast with several developed countries facing teacher shortages along with the problem of deteriorating quality. This implies that the teaching profession has been an attractive career choice for Korean youth. This paper analyzes various factors that contributed to enhancing the attractiveness of the teaching profession. Among various factors, government interventions related to attracting, selecting and retaining excellent elementary and secondary teachers are highlighted. Along with positive achievement of the policies, this paper presents the challenges they face, and suggest analytical views on what kind of effects such policies have had upon the quality of the Korean teaching force.

Key words: teacher policy, teacher selection, certification, teacher salary, government intervention, Korean teachers.

¿Acceden a la carrera docente los licenciados competentes?

La carrera docente en Corea es aparentemente una vocación atractiva elegida por jóvenes con talento. Un estudio sobre la inclinación vocacional de la juventud coreana (Byung-Sook Kim et al., 1998) descubrió que las profesiones que los jóvenes prefieren son: docente, funcionario, persona de negocios y médico, por este orden. Prefieren las profesiones que ofrezcan una seguridad laboral, una edad de jubilación avanzada y que sean estables. Y los factores que ejercen una influencia importante en la elección de una profesión son: la aptitud personal, el salario, la especialidad universitaria, el consejo de los padres y el reconocimiento social. Aunque estos factores se han señalado durante un periodo de inestabilidad económica en Corea, muestran cuánto atrae a la juventud coreana la carrera docente.

En Corea, en el mercado laboral, las personas con talento desean ser docentes, y los docentes en activo muestran índices muy bajos de abandono. En contraste con los países desarrollados que se enfrentan a una escasez de docentes, Corea está preocupada por el problema del exceso de profesores de secundaria. En el caso de los maestros, recientemente ha habido una insuficiencia temporal, que, sin embargo, no se ha debido al descenso del atractivo de la docencia; la ley que hizo descender la edad de jubilación de los maestros de los 65 a los 62 años en 1999 provocó la jubilación inmediata de 22.000 maestros en el año 2000, a la que no siguió una sustitución rápida de los maestros necesarios. Una jubilación a tan grande escala provocó el incremento de la oferta de empleo en la enseñanza para los solicitantes de trabajo que poseían el diploma de maestro, de ahí que la popularidad de los centros de formación del profesorado de la escuela elemental haya aumentado recientemente. Esta popularidad se manifiesta en el hecho de que el 5% de los estudiantes con mejores calificaciones que terminan la educación secundaria son admitidos por las universidades de educación, que son los centros de formación para los maestros.

Los docentes coreanos de educación primaria y secundaria en centros públicos y nacionales son funcionarios titulados tras concluir un curso en los centros de formación del profesorado autorizados por el gobierno. Se les exige aprobar el examen de empleo docente para poder ser contratados. El examen de empleo docente, administrado por el departamento de educación de nivel medio, es muy competitivo y, en el caso del examen para los profesores de educación secundaria, casi tanto como los exámenes para la selección de jueces y abogados. Actualmente, alumnos con buenos resultados provenientes de escuelas universitarias distintas a las de formación del pro-

fesorado, incluso de masteres y doctorados, se aglomeran para poder entrar en los cursos de formación de profesores. El hecho de que haya un gran número de estudiantes con talento que quieran ser docentes demuestra que la docencia es una profesión atractiva en Corea.

Sin embargo, el atractivo de la docencia está determinado por la combinación de varios factores, y por lo tanto no se puede explicar en términos sencillos. Aún así, la política gubernamental de exclusividad para el flujo interno de personas con talento dentro del cuerpo docente merece un análisis separado, ya que Corea se caracteriza por una fuerte tendencia a la centralización y a la intervención manifiesta del gobierno central en todos los aspectos de la política educativa. La política docente está dirigida por el gobierno: el Ministerio de Educación y Desarrollo de los Recursos Humanos administra la política relacionada con la formación, la certificación y la contratación de los docentes, mientras que la influencia en tales políticas de los departamentos regionales de educación y de los centros permanece muy limitada.

Corea quedó arruinada y desprovista de recursos naturales durante la Guerra de Corea en los años cincuenta. Sin embargo, llevó a cabo un crecimiento económico destacable en cuestión de décadas, orientado en gran medida por la planificación y la administración del gobierno en el desarrollo económico de la nación. Debido a los esfuerzos del gobierno, las políticas para el desarrollo educativo y del suministro de mano de obra industrial se impulsaron intensamente. Como resultado, los últimos cuarenta años han visto una expansión cuantitativa muy rápida de la educación: en 2005, 6.499.518 alumnos estaban inscritos en 9.003 centros públicos y nacionales de educación primaria y secundaria en todo el país, contando con una plantilla de 304.097 docentes. Además, había 1.673 escuelas privadas con 1.296.883 estudiantes inscritos y una plantilla de 76.292 docentes.

Hoy se puede afirmar que los docentes competentes están detrás de los alumnos que obtuvieron un gran resultado en las pruebas internacionales de rendimiento como PISA y TIMSS. Algunos críticos desestiman el papel de los centros y los docentes en este rendimiento, dándole el mérito a la excepcional implicación educativa de los padres coreanos y su fuerte inversión en lecciones particulares. Sin embargo, es innegable que los trabajadores de primera categoría dentro del mercado laboral entran a formar parte del cuerpo docente. ¿Por qué cuando acaban el bachillerato, los alumnos dotados van a centros de formación del profesorado y eligen la docencia como carrera profesional?

Este artículo intenta analizar los factores que influyen en el atractivo de la docencia en Corea, centrándose en la concepción y la ejecución de la política educativa del

gobierno central. El flujo de personas con talento en la carrera docente no se puede explicar sólo por la política del gobierno, ni tampoco se puede desestimar la veneración tradicional coreana hacia la carrera docente. Por lo tanto, partiendo del respeto tradicional de los coreanos hacia la misma, este artículo intenta analizar las diversas políticas gubernamentales que han contribuido a mantener su atractivo. Junto a la buena consecución de estas políticas, se presentan aquí los desafíos que éstas afrontan, y se sugieren visiones analíticas del tipo de efectos que han tenido sobre la calidad de la docencia coreana.

Respeto tradicional hacia la carrera docente

El viejo dicho de que el monarca, el maestro y el padre son básicamente lo mismo, demuestra que los coreanos tradicionalmente han abrigado un profundo respeto por el docente y la educación. Antes de que el sistema moderno de educación pública se estableciese, el sistema educativo coreano había sido principalmente elitista, destinado a la nobleza. Bajo el sistema dual de clases que separaba a la nobleza de la población en general, la educación proporcionada por el gobierno y por la iniciativa privada fue de facto limitada a los hijos de la nobleza. Es más, el contenido educativo ignoraba el conocimiento práctico y estaba fuertemente inclinado hacia el conocimiento literario y académico requerido para entrar en el departamento público del estado Confuciano. La educación suministraba a las personas el único canal disponible para hacerse funcionario público y lograr el éxito socioeconómico. Tal influencia de la educación se arraigó en la mentalidad coreana y ha continuado sobreviviendo mucho después de la abolición del sistema de clases (Ee-gyeong Kim, 2002).

Los valores tradicionales de los coreanos hacia la educación fueron naturalmente transferidos a los docentes del sistema educativo moderno. Antiguamente, el alumno de estudios superiores era una persona con un estatus social elevado y objeto de una profunda reverencia social. Además del profundo respeto por los docentes, el hecho de que la carrera docente ofreciera una profesión estable excepcional con una recompensa económica relativamente elevada durante el periodo de privación nacional fue otro factor que atrajo numerosos individuos con talento a la profesión. El atractivo de la carrera docente atrajo numerosos y excelentes talentos humanos en comparación con otras áreas de la sociedad coreana. Estos talentos humanos fueron el

motor principal para formar la mano de obra industrial necesaria durante el periodo de alto crecimiento económico de los años sesenta y setenta del siglo xx.

Sin embargo, la necesidad de conseguir un número suficiente de profesores excelentes se enfrentó a nuevos y crecientes problemas en los años setenta y ochenta, cuando el crecimiento económico empezaba a dismantelar el hilo social básico de Corea. La rápida industrialización dependió de las industrias químicas, y la igualmente veloz urbanización provocó numerosas oportunidades de nuevo empleo económicamente atractivas. Este desarrollo de los sectores comercial e industrial hizo disminuir el relativo estatus socioeconómico de la profesión docente. Por consiguiente, la capacidad de los docentes aspirantes a los centros de formación del profesorado tendió a deteriorarse debido a los nuevos sectores en movimiento.

Sin embargo, desde mediados de los años noventa, Corea ha experimentado una crisis económica nacional, y en el proceso de superarlo ha emprendido una reestructuración intensiva en diversas áreas de la sociedad. En medio de la apertura del mercado interior al mundo internacional, la flexibilidad del mercado laboral y las reformas de las sociedades anónimas públicas y las grandes empresas privadas, la tasa de desempleo ha subido rápidamente. Al mismo tiempo, el concepto convencional del trabajo de por vida, o el contrato de larga duración ha desaparecido y la mano de obra irregular ha aumentado. Como consecuencia, la inestabilidad laboral se ha extendido a la sociedad en general. Bajo esta circunstancia, se formó un consenso público a favor de que la docencia se reestructurase también para compartir la carga de la sociedad creada en el proceso de superar la crisis nacional. Por lo que se llevó a cabo el descenso de la edad de jubilación de los docentes de los 65 a los 62 años. Sin embargo, en comparación con otros empleos, el cuerpo docente todavía disfruta de una estabilidad laboral considerable y la edad de jubilación es muy alta. Por ejemplo, considerando que la edad media de jubilación del trabajador coreano es de 54.1 años, más baja que aquella de los trabajadores de las grandes empresas (56.0) (KDI, 2004), la seguridad laboral garantizada por la edad de jubilación a los 62 años es un estímulo notable.

Un estudio dirigido en 1998 por el Instituto Coreano de Desarrollo Educativo muestra que la percepción del público en general sobre el estatus social de los docentes es todavía considerablemente elevado. Como respuesta a una pregunta sobre el nivel social de los docentes, comparado con otros trabajadores con los mismos años de estudio y experiencia, más del 75% de los padres respondieron que en promedio es más elevado, mientras que más del 60% de los docentes respondieron bajo o muy bajo (Ihm, Youn-ki, 1998).

Relacionado con este fenómeno, está el efecto secundario por el que el personal de apoyo de los centros quiere ser tratado como docente debido al alto reconocimiento social que éste recibe. La enfermera se llama «profesora de educación sanitaria»; la bibliotecaria «profesora bibliotecaria»; y el orientador profesional «profesor orientador»; todos disfrutaban del estatus legal y los mismos derechos que los docentes del aula. Recientemente, los nutricionistas a cargo del almuerzo de los centros emprendieron un recurso legal pidiendo que les fuera concedido el estatus de «profesor en nutrición»; y finalmente lo consiguieron. Al conseguir el estatus legal equivalente al de los docentes, este personal de apoyo ha empezado a pedir horas de enseñanza en las aulas.

El estatus legal del profesor

El atractivo de la carrera docente está íntimamente relacionado con el estatus legal y la seguridad laboral que éstos disfrutaban. Los profesores de centros públicos y nacionales son funcionarios públicos, de ahí que retengan los mismos derechos y deberes dados a los funcionarios del estado. La «Ley especial para mejorar el estatus de los profesores» garantiza el trato y el salario de éstos además del derecho de enseñar, el estatus legal, la negociación del convenio colectivo y los derechos de negociación de las organizaciones de profesores. Por lo tanto, una de las mayores ventajas del cuerpo docente es que su estatus y su puesto están garantizados por ley. Pueden trabajar durante toda su vida sin trámites de renovación de contrato. Además de esta ventaja, la percepción tradicional que iguala la enseñanza con una vocación sagrada y la crisis laboral actual provocada por las dificultades económicas recientes han creado el efecto de que los nuevos profesores vean la docencia como un empleo estable de por vida. La protección del estatus que les permite trabajar de por vida en los centros aparece en el artículo 43 de la Ley del Funcionario Público de Educación. Ésta sostiene que el derecho a enseñar y el estatus del docente están protegidos y que los docentes no pueden ser tratados injustamente por medio de la suspensión o del despido contra su propia voluntad.

La seguridad laboral de los profesores se puede ver analizando las razones de sus bajas. Según los datos estadísticos recopilados anualmente (Ministerio de Educación y Desarrollo de los Recursos Humanos e Instituto Coreano de Desarrollo Educativo,

2005, Anuario estadístico de educación), las razones por las que los profesores se dan de baja son principalmente por enfermedad, muerte, alcance de la edad de jubilación, matrimonio, suspensión, jubilación honoraria, cambio de empleo, otros. Del total de 1.913 maestros dados de baja en 2005, 1.283 se retiraron al alcanzar la edad de jubilación, y las otras razones fueron: 24 por enfermedad, 40 por muerte, 2 por matrimonio, 4 por suspensión, 204 por jubilación honoraria, 92 por cambio de empleo, y 264 por otros motivos. En el caso de los profesores de secundaria, del total de 2.783 profesores dados de baja en 2005, 1.609 lo hicieron al alcanzar la edad de jubilación, mientras aquellos que lo hicieron por otros motivos no son muchos, entre ellos 13 por suspensión y 194 por cambio de empleo.

Sin embargo, la firme seguridad laboral de los profesores se está poniendo en duda. Mientras el llamamiento popular para la descentralización educativa se hace más fuerte, las autoridades del gobierno central en materia educativa están siendo transferidas a los gobiernos locales. Por consiguiente, los críticos sostienen que el estatus de los docentes de los centros públicos pase de funcionario del estado a funcionario local, lo que fue analizado seriamente en los primeros años del siglo XXI. Sin embargo, aunque los profesores desearon seguir siendo funcionarios del estado, considerado más estable, existió la preocupación de que, si dicho cambio de estatus sucediese, las condiciones laborales de los docentes y su estatus podrían debilitarse debido a la baja independencia económica de los órganos de gobierno locales y el desequilibrio económico existente entre las regiones. Por lo cual, la conversión hacia el estatus de funcionario local de los profesores está todavía pendiente.

Además, a medida que las exigencias de los padres para despedir a los docentes ineficaces e inmorales se hacían cada vez más fuertes, en septiembre 2005 el gobierno tomó medidas para resolver el asunto abandonado desde hace tiempo de los profesores inadecuados, anunciando una política para reforzar los trámites para evaluar y reprimirlos y excluirlos permanentemente de la docencia. Como educadores, se espera que los profesores posean un nivel más elevado de moral en relación con el resto de los ciudadanos y de demostrarla a través de sus acciones. Al mismo tiempo, al interactuar con los menores, los profesores, si se comportan inadecuadamente, podrían ejercer una influencia fatal sobre éstos; por lo tanto, existe un consenso social por el cual los comportamientos inmorales y problemáticos de los docentes deberían estar regulados más estrictamente que en otras profesiones. Aun así, algunos docentes han cometido actos ilegales con alumnos o han caído en la corrupción, acrecentando el descontento de los padres y provocando el enfrentamiento entre padres y profesores.

Problemas como éstos han continuado apareciendo porque el personal del campo de la educación tiende a ayudarse, dicha tendencia se apoya en la cultura docente y porque las medidas disciplinarias de los profesores están basadas en la Ley del Funcionario del Estado, que no está preparada para dirigir los asuntos relacionados con la docencia en particular. Los padres no están contentos con la situación actual, en la cual docentes condenados por faltas éticas profesionales como modificación de notas, soborno y malversación, que provocan la sospecha sobre su titulación como docentes, han obtenido un castigo leve, tal como una advertencia o un recorte salarial y, finalmente, su vuelta al centro. Por ejemplo, del total de 1.219 casos de castigos registrados durante el periodo 2002-2005, sólo 13 fueron graves, mientras que el resto sufrieron acciones disciplinarias leves (Ee-gyeong Kim, 2005).

El nuevo sistema reforzado de sanción del docente podría ser un factor más o menos negativo para el estatus de éste, ya que prevé el despido de docentes que han cometido delitos graves y malas conductas profesionales, y que convierten al docente no apto para la enseñanza, además del despido de aquéllos que son incapaces de enseñar debido a problemas mentales o físicos. Sin embargo, se espera que estos docentes sean pocos numéricamente, y que esta medida estricta pueda elevar la confianza pública en la mayoría de los docentes que están entregados a su profesión.

Política salarial para aumentar el atractivo de la docencia

Cuando una persona elige una profesión, el salario ofrecido, con relación a otras profesiones que requieren un nivel educativo similar, tiene un efecto importante en su decisión.

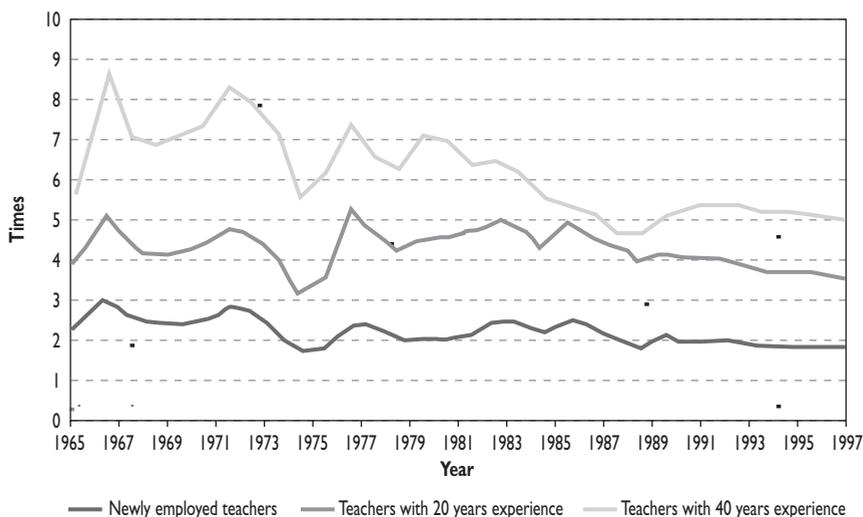
La escala salarial de los docentes coreanos de Primaria y Secundaria sigue el mismo sistema elaborado para los demás funcionarios del estado. El salario consiste en un sueldo base más varios complementos, que son de 16 tipos, como el complemento de final de semestre, el de asistencia regular, el familiar, el del coste educativo de los hijos, el complemento de horas extras, etc. Los complementos forman el 60% del salario total, y cada uno se calcula en base a un método complicado. Sin embargo, una proporción considerable de estos se paga en una cantidad fija en relación al nivel del sueldo base, con independencia de su nombre o su propósito inicial o por cuestión de antigüedad o de sueldo base, más una cantidad fija basada en la antigüedad; por lo que el complemento no se distingue del salario base. No obstante, éste no se

incluye en el cómputo de la pensión de jubilación, que toma en cuenta sólo el salario base.

De acuerdo con un análisis llevado a cabo para descubrir el nivel salarial de los docentes en relación con la situación del mercado laboral comparando el PIB per cápita con los salarios de tres tipos de docentes, los recién contratados, profesores con 20 años de experiencia, y aquéllos con 40 años de experiencia, de 1965 a 1997, el salario de los docentes decreció a largo plazo, mientras que en general se mantuvo más alto del PIB nacional (You-kyung Han, 2001). Por ejemplo, en 1965, los salarios de los recién contratados, de los docentes con 20 años de servicio, y de aquéllos con 40 años de servicio, eran tres, cinco y nueve veces el pib per cápita, respectivamente. Tras haber oscilado durante el periodo observado, en 1997 los salarios eran dos, cuatro y cinco veces, respectivamente, el pib per cápita (ver Figura I).

De 1971 a 1997, el sueldo inicial de los profesores se ha mantenido aproximadamente igual que la media de los salarios de los trabajadores coreanos en general y de los trabajadores de las fábricas. Por ejemplo, en comparación con el salario medio de los trabajadores en general, el sueldo de los profesores empezó con el mismo nivel en 1971, subió un poco en los años ochenta, y bajó algo en los años noventa, manteni-

FIGURA I. Evolución del sueldo de los maestros en relación con el PIB per cápita (1965-1997)



do el mismo nivel en general. Al comparar con el salario medio de los trabajadores de las fábricas, el salario de los docentes fue algo mayor durante las décadas de los setenta y los ochenta, y se convirtió casi en el mismo durante los años noventa. Dicha tendencia sugiere que este salario ha respondido de un modo flexible a las condiciones

TABLA I. Comparación del salario de los docentes de los países OCDE (2003). Salarios anuales estatutarios de los docentes en centros públicos en su sueldo inicial, tras 15 años de experiencia y en el nivel máximo, por nivel de estudios, en su conversión a dólares usando el PPP.

Países OCDE	Sueldo inicial/ formación mínima	Sueldo tras 15 años de experiencia /formación mínima	Sueldo en nivel máximo /formación mínima	Relación del salario tras 15 años de experiencia con el PIB per cápita
Alemania	38.216	46.223	49.586	1,71
Australia	28.642	42.057	42.057	1,40
Austria	24.475	32.384	48.977	1,06
Bélgica	27.070	37.128	44.626	1,26
Bélgica (Com. francesa)	25.684	35.474	42.884	1,20
Corea	27.214	46.640	74.965	2,42
Dinamarca	32.939	37.076	37.076	1,21
Escocia	27.223	43.363	43.363	1,45
España	29.973	34.890	43.816	1,42
Estados Unidos	30.339	43.999	53.563	1,17
Finlandia	27.023	31.785	31.785	1,12
Francia	23.106	31.082	45.861	1,12
Grecia	22.990	28.006	33.859	1,38
Hungría	11.701	13.923	19.896	0,98
Inglaterra	28.608	41.807	41.807	1,40
Irlanda	24.458	40.514	45.910	1,22
Islandia	18.742	21.692	24.164	0,73
Italia	23.751	28.731	34.869	1,08
Japón	24.514	45.515	57.327	1,60
Luxemburgo	44.712	64.574	91.131	1,14
México	12.688	16.720	27.696	1,75
Noruega	29.719	35.541	36.806	0,96
Nueva Zelanda	18.132	35.078	35.078	1,51
Países Bajos	30.071	39.108	43.713	1,29
Polonia	6.257	9.462	10.354	0,82
Portugal	20.150	33.815	53.085	1,81
República Checa	13.808	18.265	23.435	1,06
República Eslovaca	5.771	7.309	9.570	0,56
Suecia	24.488	28.743	32.956	1,00
Suiza	37.544	49.932	59.667	1,54
Turquía	12.903	14.580	16.851	2,10
Media de países	24.287	33.336	40.539	1,31

Fuente: oecd (2005): *Education at a Glance: oecd Indicators*.

del mercado laboral durante los años setenta y noventa, cuando el crecimiento económico y la expansión cuantitativa de la educación tuvieron lugar simultáneamente (You-kyung Han, 2001).

El nivel salarial de los profesores coreanos es más alto comparado con aquél de los países miembros del ocde. En 2003, el salario inicial de los maestros, calculado en 27.214 dólares, basado en el *Purchasing Power Parities* (PPP), se situó en el puesto 13°

TABLA II. Tamaño medio del aula en centros públicos, por nivel educativo entre los países OCDE (2003).
Número de alumnos por aula, cálculos basados en el número de alumnos y número de aulas

Países ocde	Educación primaria	Educación secundaria de primer ciclo
Alemania	22,0	24,6
Australia	22,7	22,2
Austria	20,0	24,0
Bélgica	m	m
Bélgica (Com. francesa)	19,9	21,1
Canadá	m	m
Corea	34,7	35,4
Dinamarca	19,7	19,4
España	19,4	23,4
Estados Unidos	22,0	23,2
Finlandia	m	m
Francia	22,3	24,1
Grecia	17,1	22,7
Hungría	20,5	21,5
Islandia	18,2	19,4
Irlanda	24,0	20,4
Italia	18,0	20,9
Japón	28,6	33,9
Luxemburgo	15,5	20,2
México	20,0	30,1
Nueva Zelanda	m	m
Noruega	a	a
Países Bajos	x(5)	m
Polonia	20,8	24,6
Portugal	18,6	22,1
Reino Unido	x(5)	x(10)
República Checa	20,8	23,3
República Eslovaca	20,2	23,0
Suecia	m	m
Suiza	19,5	18,8
Turquía	26,9	a
Media de países	21.4	23.6

Fuente: oecd (2005): *Education at a Glance: oecd Indicators*.

entre los 30 países miembros; el salario de los maestros con 15 años de experiencia fue de 46.640 dólares, en el tercer puesto detrás de Luxemburgo y Suiza; y el salario de nivel máximo fue de 74.965 dólares, el más alto entre todos los países miembros. Al comparar el salario de los docentes con el nivel PIB per capita, la relación entre ambos para aquéllos 15 años de experiencia es de 2,42, la cual es mayor que en el caso de otros países miembros de la OCDE, que no se alejan mucho del 1,0 (OCDE, 2005) (ver Tabla I). El salario del nivel máximo es mucho más alto en Corea porque el salario continúa aumentando de modo lineal, a medida que los años de servicio se prolongan; se necesitan 37 años para llegar al máximo.

Sin embargo, el número de alumnos por aula es el más alto entre los miembros ocde. Mientras la cifra media ocde es de 21,4 y 23,6 en los centros de Primaria y Secundaria respectivamente, en Corea el número de alumnos por aula es de 34,7 y 35,4 respectivamente (ver Tabla II). El caso coreano es, en efecto, la demostración de una política eficiente por la cual el volumen del profesorado es relativamente bajo, mientras la paga por docente es relativamente alta. Aunque los profesores coreanos tienen una mayor carga al enseñar a un mayor número de alumnos por aula que en otros países más avanzados, el salario competitivo parece atraer a personas con talento a la profesión.

Políticas para animar a los estudiantes con talento a entrar en los centros de formación del profesorado

Desde que en Corea los centros de formación para maestros y profesores de Secundaria están separados, la política del gobierno para atraer personas con talento a la docencia se tuvo que realizar por separado. En el caso del nivel elemental, los maestros se forman principalmente en las 11 universidades nacionales de educación diseminadas uniformemente por todo el país; alrededor de 5.000 futuros maestros salen cada año. Los estudios en las universidades de educación duran cuatro años, y aquellos que deseen ser maestros deben obtener el título de maestro en una de estas universidades. Por lo tanto, un estudiante tiene que decidir si quiere ser maestro al terminar el instituto, y no hay un camino alternativo para obtener el título de maestro.

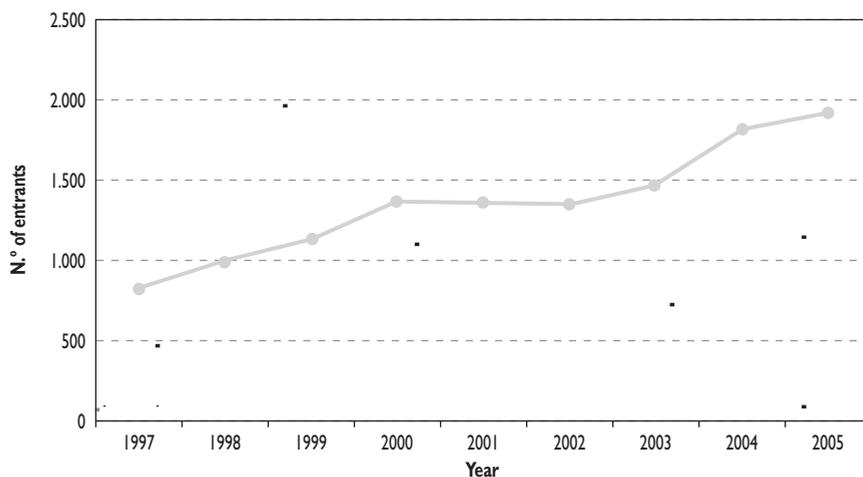
Con el reciente aumento de la popularidad de la docencia como profesión en Corea, la competitividad para entrar en una de estas universidades de educación se ha acentuado, hasta el punto de que los que terminan el bachillerato no son admitidos a

no ser que la puntuación del sat (examen de acceso a la universidad) esté dentro del 5 % de la mejores notas del país. Además, algunos licenciados, incluso con másteres y doctorados, solicitan entrar en las universidades de educación a través del procedimiento normal de admisión o por traslado. Así, la competencia para el traslado es de 20 a 1, llegando a ser de 40 a 1 en la región metropolitana de Seúl. La popularidad de las universidades de educación se debe a que la actual escasez de maestros facilita la oportunidad de ser admitido, lo que prácticamente garantiza el empleo de por vida. La escasez de maestros es un fenómeno temporal causado por la anteriormente mencionada reducción de la edad de jubilación en 1999. Desde que los centros de formación de maestros están dirigidos con el propósito de proveer maestros debiendo cumplir la cuota de alumnos establecido por el gobierno, es bastante probable que aquellos que obtienen el título de maestro consigan un empleo como docente.

Sin embargo, la selección de alumnos admitidos en los centros de formación de maestros subraya principalmente el rendimiento académico alto, más que la aptitud para la docencia, o el sentido del deber. Además, como tradicionalmente se ha considerado que la Educación Primaria incluya las funciones del cuidado y la protección de los niños, hay más alumnas que solicitan la admisión. Este fenómeno ha hecho aumentar cada vez más la proporción de maestras, desde sólo un 30% en los años setenta, a un 50% en los noventa, y finalmente el 70% en 2005.

Preocupado por la excesiva feminización de la carrera docente, a mediados de los años ochenta, el gobierno propuso una cuota en el porcentaje de sexos que evitara que un solo sexo excediera el 70% del número total de alumnos en formación; esto fue adoptado por las universidades, por lo que un solo sexo no podía exceder el 70% ó 75% en el proceso de selección. Debido a las acusaciones de discriminación de género, algunas universidades abolieron la regla de proporción de sexos; sin embargo, la mayoría de las universidades han vuelto a ejercerla a partir de mediados de los años noventa. Tal consenso general se formó bajo el reconocimiento de que la Educación Primaria debería dirigirse a proporcionar a los niños un lugar para socializarse que eduque ciudadanos prósperos, y tal objetivo podría ser entorpecido si solo un género fuera representado en el cuerpo docente. La cuota de proporción de sexos, además del aumento reciente de la popularidad de la docencia entre los estudiantes masculinos que afrontan la difícil situación del mercado laboral, ha provocado el incremento del número de estudiantes masculinos que acceden a las universidades de educación: de 866 alumnos de un total de 4.500 estudiantes de primer año -menos del 20% en 1996- el número de estudiantes masculinos fue de 1.339 en el año 2000, de 1.822 en 2004 y de 1.921 en 2005, o sea un 37% del total de los alumnos (ver Figura II).

FIGURA 2. Incremento del número de estudiantes masculinos que accedieron a los centros de formación de maestros (1997-2005)



Con el propósito de atraer personas con talento hacia las universidades de educación y asegurar una reserva de profesores excelentes para las regiones desfavorecidas dedicadas a la pesca y la agricultura, el Ministerio de Educación y Desarrollo de los Recursos Humanos ha llevado a cabo la «Admisión a las universidades de educación apoyada por la recomendación del Director de Educación». Las regiones rurales coreanas están subdesarrolladas económica, cultural y educativamente, por lo que cada vez más personas abandonan la región y, por consiguiente, el número de niños en edad escolar disminuye. Por lo tanto, los centros pequeños se han integrado y, como a los maestros se les exige enseñar a diversas clases y grados, la cantidad de trabajo ha aumentado comparado con aquél de los maestros en las regiones urbanas, por lo que generalmente no son partidarios de trabajar en las regiones rurales. Las medidas del gobierno para incentivar a los maestros de las áreas rurales, como otorgar puntuación para futuras promociones y proporcionar alojamiento, no han resultado suficientemente efectivas para animarlos a trabajar en estas regiones.

La «Admisión a las universidades de educación apoyada por la recomendación del Director de Educación» es la asignada para abordar el problema de la carencia de maes-

tros en las áreas rurales seleccionando a los estudiantes que han terminado bachillerato y que quieren enseñar en su región de origen donde la agricultura o la pesca sean las principales industrias, y recomendándolos para su admisión en las universidades de educación. Aquellos alumnos admitidos a través de esta medida reciben una beca durante sus estudios, y al terminar se les exige trabajar en la región designada por el director por una duración que no exceda dos veces el periodo de la beca. Si una persona no cumple con el servicio solicitado, la cantidad total de la beca deberá ser devuelta. En 2004, en las provincias donde predominan la agricultura y la pesca (las provincias de Chungcheongbukdo, Chungcheongnamdo, Gangwondo, Jeollanamdo, etc.), un total de 877 estudiantes fueron admitidos en las universidades de educación a través de esta medida. La medida se evalúa positivamente porque atrae personas con talento a la docencia además de proteger el derecho de aprender de los alumnos de las regiones desfavorecidas socio-económicamente. Se espera ampliar el campo de acción para resolver la escasez de maestros en las regiones rurales.

Los profesores de secundaria se forman a través de diferentes rutas, como las facultades de enseñanza, los cursos de formación de profesores en las universidades generales, y las facultades de educación para licenciados. Las facultades de enseñanza, nacionales y privadas, están dedicadas a la formación de profesores, mientras que los cursos de formación de profesores en las universidades generales otorgan certificados de enseñanza a aquellos que terminan el curso de formación. Las facultades de educación para licenciados ofrecen un programa de dos años a través de los cuales los licenciados de las universidades generales completan un curso de formación y reciben el certificado de enseñanza. Los certificados nacionales de enseñanza otorgados son idénticos, sin tener en cuenta la vía de formación seguida.

En los años cincuenta, sólo había seis facultades de enseñanza en todo el país, pero hoy, los centros de formación de profesores de secundaria son alrededor de 340. Como respuesta a la descomunal expansión cuantitativa de la Educación Secundaria en Corea durante los años sesenta y setenta, la demanda de profesores aumentó extraordinariamente. Al mismo tiempo, el periodo de rápido crecimiento económico vio un elevado índice de movimiento de profesores debido a la creación de nuevos trabajos. Por lo tanto, los itinerarios de formación de profesores se diversificaron para atender a la demanda de los mismos. Por otro lado, durante los años ochenta y noventa, esta demanda se estabilizó como resultado de la ralentización del aumento de la tasa de alumnos de secundaria y el descenso del índice de movimiento. Sin embargo, las diversas rutas para la formación se mantuvieron sin estructurar, mientras el número de los centros de formación de profesores no decreció, por lo que continúa habien-

do un exceso de profesores de secundaria. Cada año, más de 25.000 futuros profesores terminan el curso de formación, aunque sólo 6.000 son contratados (ver Tabla III.)

El problema del exceso de profesores ha provocado el interés sobre la dificultad de atraer personas con talento debido a la baja posibilidad de empleo y el descenso de la calidad de la formación de profesores debido al frágil programa de prácticas (Eun-bae Kong et al., 2002).

En 1990, los licenciados por las facultades de enseñanza gozaban de contratación prioritaria en los centros públicos de Educación Secundaria de acuerdo con el punto 1 del artículo 11 de la Ley del Funcionario Público de Educación, mientras que los futuros profesores que adquirían los certificados de enseñanza a través de otras vías competían por las plazas sobrantes. Sin embargo, esta disposición legal se declaró inconstitucional, ya que contradecía el principio de igualdad de derechos y el derecho a elegir profesión de la Constitución; por consiguiente, en 1991 se adoptó el «examen de contratación», una competición abierta. Para ser profesor en los centros públicos y nacionales de Secundaria, un futuro profesor debe pasar el examen sin tener en cuenta su ruta de formación; y la competitividad es muy severa.

Por ejemplo, en el caso del examen de contratación de profesor de Secundaria realizado en diciembre de 2005, 59.090 personas solicitaron puesto para 5.245 plazas, dando un índice de 11,3 a 1. El índice de competencia varió según las materias, y fue particularmente alta para las asignaturas en cuales el número de plazas era bajo o había un gran número de desempleados titulados. Para la «materia común», 1.583 personas solicitaron

TABLA III. Porcentaje de profesores contratados entre aquéllos que terminaron el curso de formación de profesores de Secundaria (1999-2005)

Categoría	Rutas de formación (A)				Empleo (B)			Tasas de empleo (B/A)
	Facultades de enseñanza	Cursos de form. de prof. en Univ.	Facultad de educación para licenciados	Total	Profesores de centros públicos	Profesores de centros privados	Total	
1999	11.297	11.731	1.737	24.765	4.277	1.268	5.545	22,3%
2000	10.745	12.576	2.264	25.585	5.457	2.298	7.755	30,3%
2001	10.762	11.428	3.263	25.453	2.675	1.770	4.445	17,5%
2002	12.931	10.448	1.887	25.266	7.388	1.235	8.628	34,1%
2003	16.171	10.394	4.604	31.169	7.155	1.914	9.609	30,8%
2004	17.346	9.953	4.888	32.187	5.867	1.797	7.664	23,8%
2005	17.273	10.483	5.417	33.173	3.980	1.384	5.364	16,2%
Total	96.525	77.013	24.060	197.598	36.799	11.666	48.465	24,5%

Fuente: Datos internos, División de la educación de profesores, Ministerio de educación y desarrollo de los recursos humanos.

puesto para 65 plazas, con un índice de 24,4 a 1; en lengua japonesa, hubo 1.432 candidatos para 50 puestos, con un índice de 28,6 a 1; y para la asignatura de formación profesional, «información comercial», hubo 175 solicitudes para dos plazas, con un índice de 87,5 a 1 (Ministerio de Educación y Desarrollo de los Recursos Humanos, 2005).

La política del gobierno para atraer personas con talento a los centros de formación para profesores de Secundaria cambió en 1990. Antes de 1990, la política se había centrado en alentar el flujo de los estudiantes con talento, incluso de los provenientes de familias con bajos ingresos, proporcionando a los estudiantes de las facultades de enseñanza la exención de tasas y otros beneficios económicos. Sin embargo, cuando la oportunidad de acceso a la educación superior se amplió al público en general en los años noventa, la política ha insistido en atraer a los estudiantes con una mayor aptitud hacia la carrera docente, permitiendo sólo a los mejores estudiantes universitarios realizar los cursos de formación de profesores ofrecidos en las universidades generales. Por ejemplo, el gobierno permite a 132 universidades de todo el país iniciar los cursos de formación de profesores, pero solo el 10% de la población estudiantil en cada universidad puede acceder al curso. Así, un estudiante especializándose en matemáticas o en ciencias, para acceder al curso de formación de profesores para obtener el certificado de enseñanza, tiene que pertenecer al grupo de los que obtienen mejores notas, manteniendo una puntuación media de al menos notable. Dicha política parece haber funcionado como «embudo» hacia la profesión docente, permitiendo el acceso sólo a las personas con más talento.

Sistema de certificación con un débil control de calidad

A diferencia de otras políticas de intervención, el sistema de certificación de profesores en Corea es criticado por bajar la calidad de los profesores. En Corea, el título de docente es un certificado estatal, lo cual significa que el estado reconoce oficialmente que la persona que posee este certificado ha obtenido la especialización mínima que se necesita para llevar a cabo las tareas de profesor. Para que el estado reconozca oficialmente y con certeza el nivel profesional del titular del certificado, es necesario controlar sistemáticamente el proceso y el resultado de la obtención del certificado, y después de que el título se ha otorgado, supervisar de modo que se asegure la conservación de la profesionalidad inicial. Bajo el actual sistema de certificación del

profesorado de Corea, los individuos que carecen de la capacidad y la aptitud para ser profesores pueden entrar en la docencia simplemente realizando los cursos necesarios y obteniendo el título; por lo tanto, el sistema de control de los certificados necesita ser mejorado. Los problemas inherentes al sistema de certificación se pueden ver durante el periodo previo a la obtención del título y también después de que se haya obtenido (Ee-gyeong Kim et al., 2004).

El débil control de la calidad en el proceso de obtención del certificado después de que un estudiante entre en el centro de formación de profesores levanta la sospecha de la verdadera capacitación de los docentes coreanos, a pesar de que estén capacitados por ley por sus títulos. De hecho, aquellos que no están capacitados, o son menos competentes, no pueden entrar en la carrera docente, en principio. Los profesores a tiempo parcial que suplen a los profesores ausentes, y los profesores contratados que trabajan temporalmente en base a un contrato fijo en el puesto de los profesores de baja deben tener el certificado de docencia. Aunque los profesores asociados son docentes, se les otorga el estatus de profesor a través de un examen cuando hay problemas en la provisión de profesores, y normalmente están a cargo de los experimentos de laboratorio o las prácticas de campo. Como se puede ver en la Tabla IV, casi todos los profesores actuales, o sea, el 99%, posee el certificado de docencia.

El criterio para obtener el certificado de enseñanza difiere de un centro de formación a otro, y no hay un nivel estándar nacional que formule la calidad global. Aunque hay varios tipos de centros de formación de profesores con grandes diferencias entre éstos en términos de condiciones educativas, programas y aptitudes, el Ministerio de Educación y Desarrollo de los Recursos Humanos otorga un certificado de enseñanza idéntico de manera uniforme a todos los licenciados de todos los tipos de centros de formación. Es más, la finalización del curso asegura la obtención del certificado sin

TABLA IV. Porcentaje de los titulares del certificado de docencia, por nivel de enseñanza y tipo (2005)

Categoría		Docente				Sin titulación
		Sub-total	Docente	Docente asociado	Otros	
Nivel de enseñanza	Primaria	157.407(100,0)	157.248(99,90)	126(0,08)	33(0,02)	Ninguno
	Secundaria	217.830(100,0)	217.699(99,94)	79(0,04)	52(0,02)	
	Sub-total	375.237(100,0)	374.947(99,92)	205(0,05)	85(0,02)	
Tipo de centro	Público	298.436 (100,0)	298.216(99,93)	168(0,06)	52(0,02)	Ninguno
	Privado	76.801(100,0)	76.731(99,91)	37(0,05)	33(0,04)	
	Sub-total	375.237(100,0)	374.947(99,92)	205(0,050)	85(0,02)	

Fuente: Ministerio de Educación y Desarrollo de los Recursos Humanos e Instituto del Desarrollo Educativo (2005), *Anuario Estadístico de Educación*.

que haya ningún modo de estudiar su aptitud para la carrera docente, como un examen. Esta circunstancia hace descender la confianza del público en el certificado de enseñanza (Ee-gyeong Kim et al, 2004). Además, el proceso para la obtención del certificado no puede filtrar a aquellos que no son aptos para enseñar, y que tras conseguir el trabajo, probablemente sean docentes poco aptos. Una vez que una persona trabaja como docente, es muy difícil despedirla debido a las fuertes medidas de protección de estatus. Para resolver dichos problemas, muchos observadores están de acuerdo con que sería necesario cambiar el modo en que se obtiene el certificado de enseñanza y reforzar los criterios para otorgarlo. También se ha propuesto que se desarrolle un estándar nacional para la certificación.

Hay otro problema que sale a la superficie tras la obtención del certificado: el hecho de que no haya una fecha de vencimiento del certificado implica que una vez que la persona lo obtiene, no tiene por qué ampliar su desarrollo profesional. Para hacer frente a este problema, se ha propuesto que los docentes estén obligados a tomar parte en cursos de formación periódicos para renovar su certificado, con el propósito de mejorar la confianza del público en el certificado de enseñanza y mejorar la profesionalidad de los docentes. Los investigadores proponen la adopción de un sistema de renovación y validación del certificado de enseñanza. Sin embargo, el gobierno coreano, presionado por la objeción del sindicato de profesores, evita iniciar el programa para adoptar el examen de certificación nacional, o el certificado de sistema de renovación.

Sistema de colocación y selección que dirige la balanza entre la oferta y la demanda de profesores

En principio, el gobierno central se encarga de determinar las reglas básicas y las posturas de la política de selección y contratación de los docentes en los centros públicos y nacionales, aunque la autoridad para seleccionar, contratar y ubicar a los docentes se ha encargado a los directores de las oficinas de educación metropolitanas y provinciales, que son los órganos administrativos de educación en las regiones. Los candidatos que pueden optar a ser profesores se seleccionan a través de una competición abierta llamada «Examen competitivo de selección de candidatos para trabajar como funcionarios públicos de educación» destinado a los poseedores del certificado de docencia; aquellos que han sido seleccionados son contratados

por los directores de las 16 oficinas de educación. Desde que los profesores no son seleccionados ni colocados por la comunidad local ni por los propios centros sino por el gobierno central, hay espacio de sobra para encontrar el equilibrio entre la oferta y la demanda en consideración a las condiciones de todas las áreas de la región.

Al ubicar en los centros a los profesores que aprobaron el examen de contratación, Corea ha adoptado el sistema de rotación de docentes, que minimiza la posibilidad de que un profesor en particular sea víctima de unas condiciones locales desfavorables cuando son destinados a regiones socio-económicamente desfavorecidas. El sistema de rotación hace que los docentes de primaria y secundaria de los centros públicos y nacionales vayan a centros en provincias diferentes dentro de la región en la cual fueron contratados inicialmente, con un intervalo de cuatro a cinco años. Esto se controla de un modo diferente de una región a otra, aunque en principio los docentes cambian su lugar de trabajo regularmente. Para buscar la estabilidad dentro de la vida del docente, todo el distrito escolar se clasifica en diferentes niveles teniendo en cuenta la localización geográfica, las condiciones del tráfico, las instalaciones culturales, etc.; y un profesor que ha trabajado por un cierto periodo en un puesto puede optar a trasladarse a la región de nivel más elevado que prefiera.

El sistema de rotación de profesores se concibió con el mismo espíritu que la política de igualdad de la escuela secundaria de Corea. En los años setenta, para disminuir la fuerte competencia para acceder a los centros medios y superiores que empezaba incluso a nivel de la escuela elemental, los exámenes de acceso se abolieron y se llevó a cabo la política de igualdad de la escuela para ubicar a los alumnos en los centros vecinos basándose en el principio de la ubicación por proximidad geográfica. En este periodo se adoptó el sistema de rotación para asegurar la distribución equitativa de la calidad docente entre los centros.

Recientemente, ha habido críticas sobre la práctica del sistema de rotación docente, incluida una declaración de mal uso por parte de la administración escolar como un mecanismo para alejar a los docentes problemáticos. Además, debido al traslado habitual de profesores, es difícil ver el resultado de su trabajo. Dichos aspectos problemáticos del sistema de rotación han provocado la demanda de la abolición total del sistema. Sin embargo, se considera que el sistema de rotación ha logrado el ajuste de la oferta y la demanda de los profesores de diversas materias a través del traslado de los docentes de los centros públicos, además de contribuir a la mejora de la equidad educativa mitigando las diferencias regionales en la calidad de la educación. Si no

hubiera sido por el sistema de rotación docente, la mayoría de ellos se habrían acumulado en la capital y en otras regiones metropolitanas, por lo que habría sido extremadamente difícil proporcionar profesores a las áreas rurales, donde las condiciones sociales, económicas y culturales son inferiores.

El sistema de promoción que produce el aumento de la aptitud académica de los profesores

Hay un elemento táctico en el sistema de promoción del profesor coreano que es probable que cree la motivación para la ampliación del estudio de los profesores. En Corea, ser un administrador escolar, como director o subdirector, significa la obtención de una prima económica y un estatus social acorde. Los administradores escolares no reciben una formación separada, sino que se reclutan entre los docentes promocionados. Para la promoción, un candidato tiene que demostrar su capacidad y aptitud a través de su historial profesional y de sus logros en investigación, y ganar una competición feroz. El logro en investigación incluye los puntos obtenidos a través de los cursos de formación y los puntos convalidados por la adquisición de títulos de doctor o de máster; se pueden añadir hasta dos titulaciones de master para la convalidación de puntos. Por consiguiente, muchos profesores han comenzado a realizar doctorados y másteres.

La Tabla V muestra el nivel de consecución académica de los docentes de diferentes niveles y tipos de escuelas. La razón por la que el 14,3% de los maestros han estudiado menos de cuatro años en la universidad es que los estudios de las universida-

TABLA V. Nivel educativo de los docentes, por nivel y tipo de centro (2005)

Categoría		Total	Por debajo de cuatro años de estudios univ.	Cuatro años de estudios universitarios	Titulación superior o equivalente a un master
Nivel	Primaria	157.407(100,00)	22.513(14,30)	109.921(69,83)	24.973(15,87)
	Secundaria	217.830(100,00)	1.828(0,49)	152.938(70,21)	63.064(28,95)
	Sub-total	375.237(100,00)	24.341(6,49)	262.859(70,05)	88.037(23,46)
Tipo	Público	298.436(100,00)	23.442(7,85)	207.563(69,55)	67.431(22,59)
	Privado	76.801(100,00)	899(1,17)	55.296(72,00)	20.606(26,93)
	Sub-total	375.237(100,00)	24.341(6,49)	262.859(70,05)	88.037(23,46)

Fuente: Ministerio de Educación y Desarrollo de los Recursos Humanos e Instituto Coreano del Desarrollo Educativo (2005), *Anuario estadístico de educación*.

des de educación de maestros duraban dos años antes de 1981. En los niveles de Primaria y Secundaria, el número de docentes que han obtenido títulos equivalentes o superiores a un master continúan aumentando, siendo el de los profesores de Secundaria (28,95%) casi el doble que el de los de Primaria (15,87%).

Desde luego, no se puede pensar que la calidad del docente mejora cuando los años de estudio o el número de titulaciones aumentan. Aún así, se puede suponer que la adquisición de titulaciones superiores por parte de los profesores tiene una influencia positiva en los alumnos, además de contribuir a la calidad de la enseñanza al ampliar la perspectiva de los docentes y añadir profundidad a su esfuerzo académico.

Otro elemento positivo relacionado con el sistema de promoción de los profesores es el sistema de puntuación extra, que es un mecanismo para ubicar a los docentes de calidad en regiones remotas. La puntuación extra es uno de los ítems requeridos para la promoción de los docentes regulados por ley por el gobierno, y se puede conseguir trabajando por un tiempo determinado en centros de áreas remotas o en centros de educación especial. De hecho, como hay numerosos profesores compitiendo para ascender a administradores educativos, incluso un pequeño aumento en la puntuación puede decidir si un docente pasa a ser director; por consiguiente, es importante la puntuación extra de 12 puntos de un total de 212 asignados en la escala de promoción para ser administrador de un centro. Por lo tanto, las personas con talento interesadas en ascender suelen presentarse como voluntarios para trasladarse a áreas remotas. Aunque su motivación para presentarse como voluntario puede que no sea exactamente por afecto e interés por los alumnos en regiones desfavorecidas socio-económicamente, dichos alumnos terminan recibiendo excelentes y apasionados docentes gracias al sistema de puntuación extra.

Observaciones finales

En Corea, además de la imagen positiva tradicional otorgada a la docencia, las políticas gubernamentales, tratando de conservar el atractivo y la solidez de la profesión a pesar de las oscilantes condiciones económicas, han contribuido al realce de la situación actual, en la cual personas con talento eligen la docencia como carrera profesional. Aunque numerosas profesiones que ofrecen un salario alto y

un estatus social han surgido en medio del rápido crecimiento económico durante las últimas tres décadas, la docencia todavía es la vocación preferida de los jóvenes con talento. Sin embargo, la motivación detrás de la elección de la carrera docente parece diferir de una generación a otra: mientras en el pasado aquellos que buscaban honor y respeto eligieron la docencia, ya que era una vocación respetada para buscar el crecimiento espiritual de la juventud, la gente joven de hoy se inclina a elegir la profesión principalmente por su estabilidad profesional y la compensación económica.

Dicho cambio en la motivación para elegir la carrera docente tiene ramificaciones en la discusión sobre la titulación de los docentes. Las mayores críticas dirigidas a los docentes no tienen que ver con la falta de conocimientos sobre la materia, sino con la falta de su sentido del deber, dedicación y moral. La política para atraer a los alumnos con buenos resultados a la carrera docente ha tenido más o menos éxito en el desconcierto de los cambios económicos y sociales que han rodeado a la profesión. Sin embargo, la política para atraer, seleccionar y contratar a los futuros docentes que tienen un fuerte sentido de la responsabilidad para influir las vidas de los jóvenes estudiantes parece que ha tenido menor éxito.

También es dudoso que el atractivo de la carrera docente continúe en el futuro. Existen numerosos desafíos que potencialmente ponen en peligro la estabilidad de la carrera docente, mientras que la opinión de los coreanos sobre la profesión también está cambiando. Desde que el sindicato de docentes fue reconocido legalmente en 1999, cada vez más personas ven a los docentes como trabajadores, mientras la postura de ver a los docentes como «profesionales» se cuestiona. La excesiva politización de las actividades del sindicato de docentes no sólo ha presentado una imagen negativa al público en general, sino que además ha causado conflictos de grupo entre los profesores, administradores de los centros y padres. Es más, a medida que una serie de eventos que hieren la integridad de la carrera docente como el soborno o la modificación de notas aparecen en los titulares, la posición social y la imagen de la profesión se ha visto cada vez más debilitada.

La política de Corea para atraer docentes ha descuidado los mecanismos para examinar la aptitud de los futuros profesores para enseñar, su integridad, su honor, el sentido del deber y la dedicación; se muestra más preocupada por la cuestión de la plantilla del cuerpo docente para satisfacer la enorme expansión educativa que acompañó el rápido crecimiento económico. Para reforzar en el futuro este otro aspecto, debería haber un mecanismo para examinar las cualidades necesarias para ser docente al seleccionar, acreditar y contratar nuevos docentes. Dicho mecanismo requerirá muchas

horas y un gasto elevado en los plazos adecuados y que, siendo un gasto necesario, la sociedad coreana tendrá que pagar para conservar el atractivo de la docencia.

Traductora: Clara Alcaraz Sandoval

Referencias bibliográficas

- YOU-KYUNG HAN (2001): «The policies and structures of teacher salaries in Korea», *The Journal of Economics and Finance of Education*, Vol. 10,2, pp.271-298.
- YOUN-KI IHM (1998): *A Study on Citizens' Attitude to Education*. Seoul, Korean Educational Development Institute.
- KDI (2004): *Source Book for a Symposium on the Ageing of the Population Structure, Its Socioeconomic Ramification, and Countermeasures*. Seoul, KDI.
- BYUNG-SOOK KIM, et al. (1998): *A Study on the Korean Vocational Consciousness*. Seoul, Korea Research Institute for Vocational Education and Training.
- EE-GYEONG KIM; YOU-KYUNG HAN (2002): *Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers: Background Report for Korea*. Available from www.oecd.org/edu/teacher-policy.
- (2005): «Teachers' perception of evaluating ineffective elementary and secondary teachers in Korea» *The Journal of Educational Administration*, Vol. 23, 4, pp.77-101.
- EE-GYEONG KIM, et al. (2004): *Research on Improving the Teacher Accreditation and Training System*. Seoul, Korean Educational Development Institute.
- EUN-BAE KONG et al., (2002): *An Evaluation of Korean Education Policies*. Seoul, Korean Educational Development Institute.
- Ministry of Education and Human Resources Development, press report, December 6, 2005.
- OECD (2005): *Education at a Glance: OECD Indicators*. Paris, OECD.