



FPCEE Blanquerna
Universitat Ramon Llull

**II CONGRESSO
INTERNACIONAL
DE PSICOLOGIA
DO TRABALHO E DAS
ORGANIZAÇÕES**

BRAGA | 10 E 11 DE JULHO DE 2014

LA RETENCIÓN DEL TALENTO DE LOS PROFESIONALES DOCENTES EN LA ESCUELA: FASE DIAGNÓSTICA

Autores:

Eulalia Ros. Ph.D

Susana del Cerro. Ph.D

Jordi Longás. Ph.D

**Grupo de investigación : Organización, Persona y Cambio
Universitat Ramon Llull
(Barcelona)**

PROGRAMA COMENIUS SOBRE LA RETENCIÓN DEL TALENTO DOCENTE EN LA ESCUELA (RETAIN)

El mundo laboral, la organización de las sociedades democráticas y hasta la construcción de las identidades personales en la actualidad ya requieren adaptabilidad, talento, imaginación, creatividad, colaboración y valores. ¿Cómo será posible educar en esta perspectiva si no disponemos de docentes que crean en ello y dediquen sus mejores energías a conseguirlo?

Participan 25 escuelas pertenecientes a 5 países (Dinamarca, Inglaterra, Bélgica, Turquía y España)

Proyecto de diagnóstico e intervención de una duración de 2 años (2013-2015)

¿Qué entendemos por talento docente?

Capacidad de innovar, colaborar, tener iniciativa y compromiso

FUNDAMENTACIÓN

S
O
C
I
E
D
A
D

Sociedad “estable”/ “modernidad”

Sociedad compleja – “post-post-modernidad”

- Cambios generacionales
- Industrialización
- Modelos productivos definidos
- Estructuración social por clase/ economía
- Escuela: **transmitir** conocimientos y roles

- Cambios acelerados (intrageneracionales)
- Globalización
- Emprendimiento e innovación
- Estructuración social por acceso a información
- Escuela: gestión conocimiento e incertidumbre

D
O
C
E
N
T
E

**PROFESIONALIDAD
RESTRINGIDA**

Desarrollo profesional docente
(Novel 1-3 años vs Senior)

**PROFESIONALIDAD
AMPLIADA**

- Modelo transmisor/ reproducción saber
- “Trabajador enseñanza”
- Currículum como referente
- Estandarización
- Eficiencia en resultados medibles
- Cultura individualista
- Adaptación y cambio

- Modelo reflexivo/ gestión y construcción de conocimiento
- “Intelectual”, “Innovador social”,...
- Apertura entorno/ aprendizaje estratégico
- Personalización y emprendimiento
- Desarrollo creatividad y talento
- Cultura colaborativa
- Innovación

C
E
N
T
R
O
S

Escuela vertical, delegación objetivos, burocratización, cerrada a entorno, ...

Comunidades aprendizaje, liderazgo distribuido, abierta a entorno, flexible,...

FUNDAMENTACIÓN

**PROFESIONALIDAD
DOCENTE
AMPLIADA**

Desajuste rol y expectativas persona, insatisfacción, pérdida de compromiso, balcanización, deserción,...

Alta expectativa, talento, creatividad, entorno como oportunidad, innovación, ...

**ORGANIZACIÓN
TRADICIONAL**

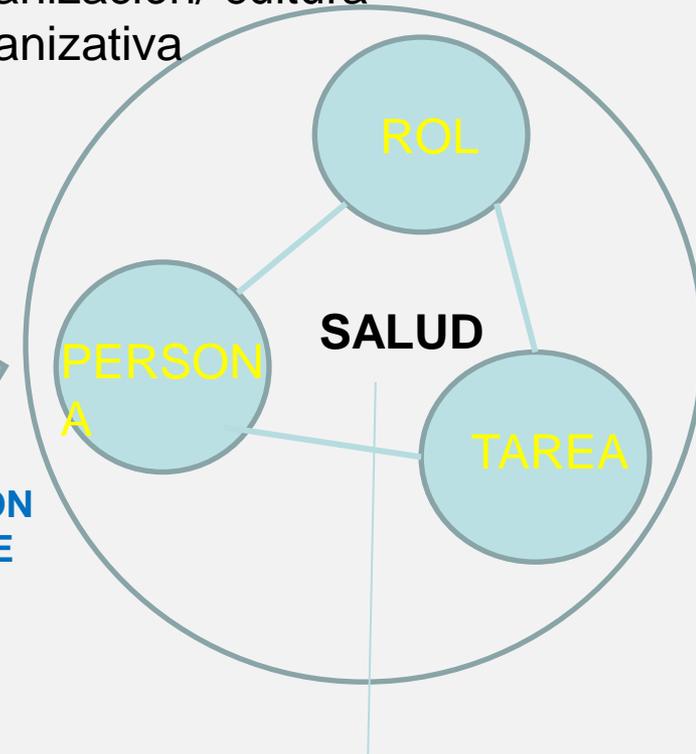
Bajas expectativas, rutina, burocratización, desajuste de entorno, conflictividad, insatisfacción,...

**ORGANIZACIÓN
QUE APRENDE**

Desajuste rol y competencias persona, alta exigencia, tensiones internas, conflictividad, insatisfacción,...

**PROFESIONALIDAD
DOCENTE
RESTRINGIDA**

organización/ cultura organizativa



Bienestar
Compromiso e implicación
Logro resultados
Incidencia social
Sentido y satisfacción profesional
Desarrollo personal (talento)

MÉTODO

MUESTRA

Participan 5 escuelas concertadas de las provincias de Barcelona, Tarragona y Gerona. En cada organización se ha trabajado con tres colectivos distintos: equipo directivo, docentes seniors i docentes noveles.

INSTRUMENTOS

1. Ficha de datos básicos del centro
2. Grupo focal con Equipo Directivo
3. Grupo focal con docentes noveles
4. Grupo focal con docentes seniorS

ANÁLISIS DE DATOS

En base a la transcripción de los grupos focales y siguiendo la metodología cualitativa de análisis de contenido hemos ido analizando la información obtenida en base a las dimensiones previamente establecidas.

RESULTADOS

Dimensión1: Razones para abandonar o permanecer en la profesión

La principal razón para permanecer en la profesión docente es la vocación.

Además, con la situación de crisis económica, los docentes sienten que la escuela es un entorno laboral seguro.

Los profesores que abandonan la profesión suelen ser personas sin vocación.

RESULTADOS

Dimensión 2: Estrategias y acciones de la escuela para integrar y retener a los docentes

La mayoría de las organizaciones tienen un protocolo específico de integración

En general, los mecanismos de integración funcionan mejor con estudiantes en prácticas que con docentes noveles.

En los casos en los que no hay ningún proceso de mentoría por parte de algún senior, el docente novel es ayudado por sus compañeros más próximos.

RESULTADOS

Dimensión 3: Problemas y desafíos dentro de la profesión docente y el desempeño del rol profesional

Una de las principales dificultades es el estrés debido al aumento de responsabilidades del rol docente y como gestionarlo.

Los conflictos con compañeros o con el Equipo Directivo puede añadir estrés al día a día.

La formación de los docentes es en general obligatoria y con pocas opciones de cambio.

RESULTADOS

Dimensión 4: Recursos y formas de afrontamiento frente a los retos y a las dificultades

La formación adaptada y personalizada es la que satisface más las necesidades y deseos de los docentes.

Es necesaria la creación de espacios de comunicación (gestión del tiempo).

La implementación de las rotaciones (rotaciones cada dos o tres años)

Un feedback más personalizado por parte del Equipo Directivo.

RESULTADOS

Dimensión 5: La escuela como entorno inclusivo y de aprendizaje

La comunicación con docentes es mucho más frecuente cuando hay problemas o dificultades que para reforzar o premiar la buena tarea.

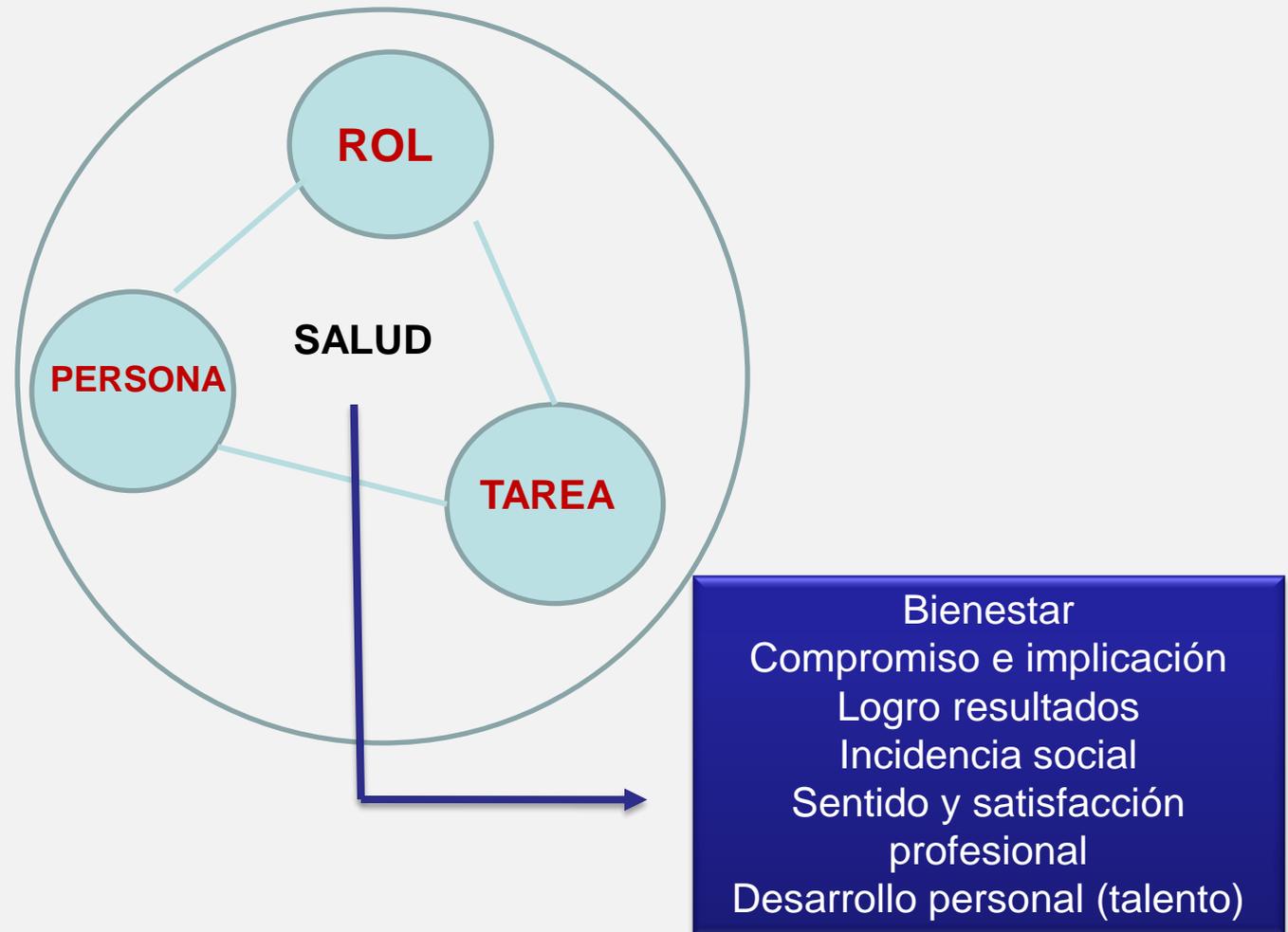
Els proyectos de la escuela están totalmente orientados hacia los padres y el entorno (enfoque de márketing)

Hay docentes que promueven la creatividad y la innovación en sus clases pero señalan que no es una opción el centro sinó personal.

CONCLUSIONES

- Desajuste entre el rol y las expectativas del rol
- Ampliación del rol profesional que no queda cubierto con la formación inicial
- Sobrecarga y ambigüedad del rol profesional actual
- Aumento de las exigencias de las familias y por otro lado escasa implicación.
- Demandas sociales que tienen relación con la competitividad: modelo empresarial
- Desajuste intergeneracional en el uso de las TICS
- Falta de comunicación entre Equipos Directivos y docentes

CONCLUSIONES





FPCEE Blanquerna
Universitat Ramon Llull

**II CONGRESSO
INTERNACIONAL
DE PSICOLOGIA
DO TRABALHO E DAS
ORGANIZAÇÕES**

BRAGA | 10 E 11 DE JULHO DE 2014

LA RETENCIÓN DEL TALENTO DE LOS PROFESIONALES DOCENTES EN LA ESCUELA: FASE DIAGNÓSTICA

Autores:

Eulalia Ros. Ph.D

Susana del Cerro. Ph.D

Jordi Longás. Ph.D

**Grupo de investigación : Organización, Persona y Cambio
Universitat Ramon Llull
(Barcelona)**