Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de Catalunya

EMPLEADORES

LA OPINIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS SOBRE LA FORMACIÓN DEL NUEVO PERSONAL DOCENTE



Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de Catalunya

EMPLEADORES

LA OPINIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS SOBRE LA FORMACIÓN DEL NUEVO PERSONAL DOCENTE

BARCELONA, 2021

© Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 20121

C. de Enric Granados, 33
08007 Barcelona

Los contenidos de esta obra están sujetos a una licencia de Reconocimiento- NoComercial-SinObrasDerivadas 3.0 de Creative Commons. Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se cite el autor y no se haga un uso comercial.



Primera edición: diciembre de 2020

Colaboradores del sector

Generalitat de Catalunya

Otros colaboradores

Fundació "la Caixa"

Universitat de Barcelona · UAB Universitat Autònoma de Barcelona · Universitat Politècnica de Catalunya BarcelonaTech · upf. Universitat Pompeu Fabra Barcelona · Universitat Ramon Llull · Universitat de Lleida

Universitat de Girona · Universitat Rovira i Virgili · UOC Universitat Oberta de Catalunya · UVIC Universitat de Vic Universitat Central de Catalunya · ULC barcelona · Universitat Abat Oliba CEU

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 7

INDICADORES DE LAS TITULACIONES DEL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN 8

- Datos básicos de la titulación 8
- Satisfacción de las personas tituladas con la formación universitaria 11
- Inserción laboral de las personas tituladas 14

LA OPINIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS SOBRE LA FORMACIÓN DE LOS MAESTROS Y EL PROFESORADO RECIENTEMENTE TITULADO 18

- Consideraciones previas 18
- Características de los centros educativos que participan en la encuesta 20
- Contratación de personal docente recientemente titulado 21
- Factores de contratación 23
- Dificultades de contratación en los centros concertados y privados 26
- Grado de adecuación del nuevo personal docente 27
- Valoración de la formación de grado y de máster 28
- Competencias del personal docente titulado recientemente 30
- Colaboración de los centros educativos con las universidades 35
- Formación en los centros educativos 36
- Innovación en los centros 37
- Prospectiva 38

CONCLUSIONES 41

FICHA TÉCNICA 43

ANEXO TITULACIONES 44

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 44

EQUIPO DE REDACCIÓN 45

INTRODUCCIÓN

La Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU Catalunya) tiene como objetivo principal **contribuir a la mejora de las titulaciones universitarias del sistema universitario catalán (SUC)**. Para lograr este objetivo, es necesario disponer de evidencias y datos que permitan evaluar el funcionamiento de cada titulación, para facilitar la toma de decisiones de los responsables de las universidades y las titulaciones y de los responsables políticos en el ámbito de las universidades.

Propuestas de mejora de las titulaciones basadas en evidencias

Este informe muestra evidencias sobre la implantación y el desarrollo de las **titulaciones del ámbito de la educación**, es decir, los grados de Educación Infantil y Educación Primaria y los másteres de Formación del Profesorado de Secundaria, mediante los resultados de la segunda edición referente al año 2018 de la **encuesta a los empleadores en este ámbito**. Los resultados de la primera edición de la encuesta en el ámbito de la educación que se llevó a cabo en 2015 se pueden encontrar en la web de AQU Catalunya (AQU Catalunya, 2016).

Esta encuesta pretende conocer, entre otras cuestiones, la opinión de las personas responsables de los centros educativos sobre la formación de las personas tituladas recientemente que han contratado, especialmente en cuanto a las competencias transversales y específicas que tienen un margen de mejora significativo.

Además de estos resultados, el informe incluye un primer apartado de **datos de contexto de los grados de Educación Infantil y Educación Primaria y del máster de Formación del Profesorado de Secundaria**, en el que se muestran los **datos básicos de estas titulaciones** y los resultados principales de las **encuestas de satisfacción de las personas que se han titulado recientemente y de la encuesta de su inserción laboral**.

Figura 1. Bases de datos para la mejora de las titulaciones

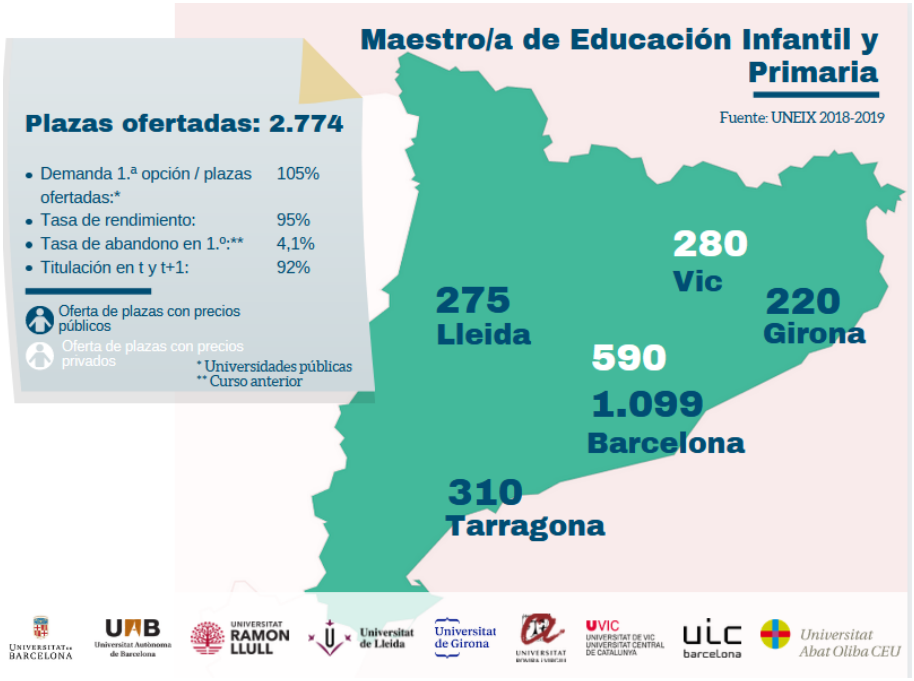


INDICADORES DE LAS TITULACIONES DEL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN

Datos básicos de las titulaciones

Los datos básicos de los grados de Educación Infantil y Educación Primaria, así como del máster de Formación del Profesorado, **son datos administrativos** que provienen de dos fuentes: la información sobre oferta y demanda de plazas proviene del Consejo Interuniversitario de Cataluña (**CIC**) y se refiere al curso 2019-2020; mientras que el resto de la información proviene **de UNEIX** y se refiere al curso 2017-2018**.**

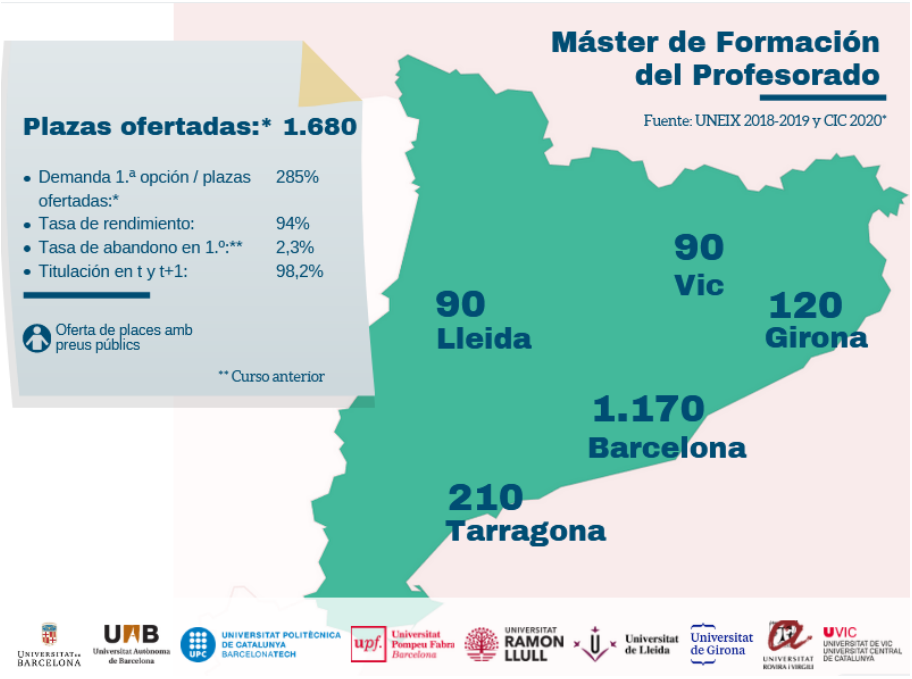
Figura 2. Indicadores de implantación y desarrollo de los grados de Educación Infantil y Educación Primaria



La demanda en los estudios de grado para ser maestro supera ligeramente la oferta

Además, son estudios con una tasa de rendimiento elevada y una tasa de abandono baja.

Figura 3. Indicadores de implantación y desarrollo del máster de Formación del Profesorado



La oferta de plazas del máster de Formación del Profesorado se encuentra alrededor de 1.700 cada curso, pero el número de solicitudes en 2020 ha llegado a casi 5.000

Figura 4. Evolución del porcentaje de mujeres en los grados de Educación Infantil y Educación Primaria y total del SUC

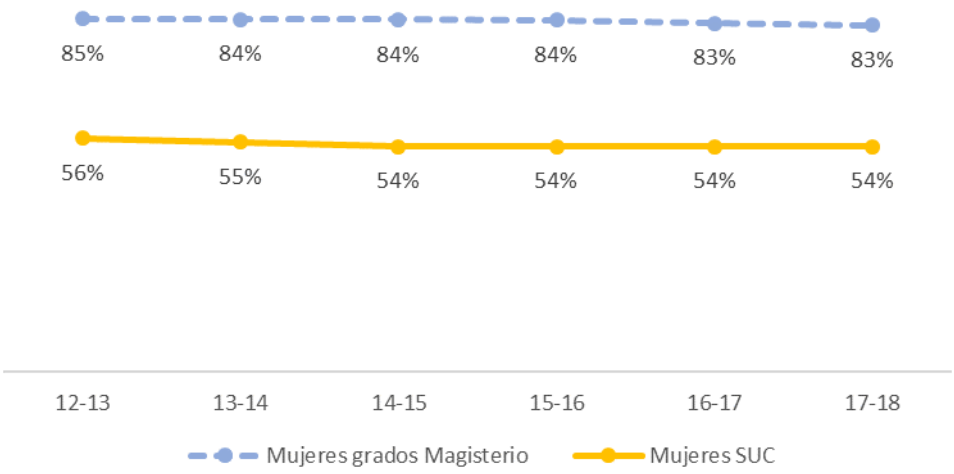
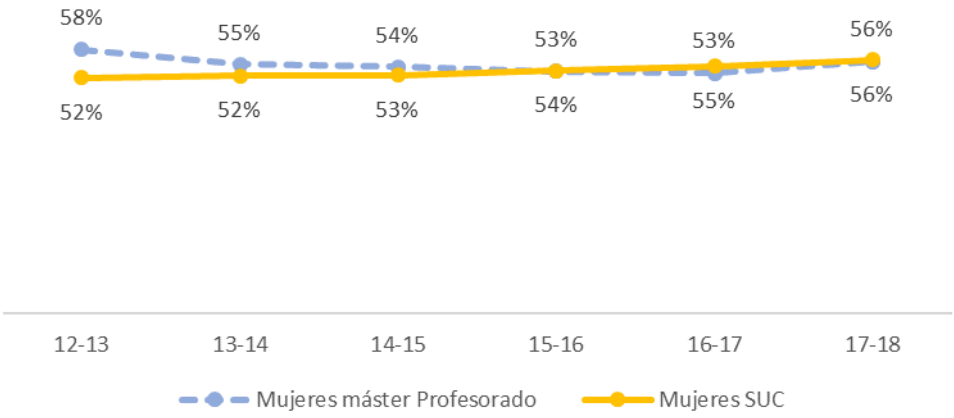


Figura 5. Evolución del porcentaje de mujeres en el máster de Formación del Profesorado y total del SUC



A la profesión de maestro acceden, principalmente, mujeres

De cada 10 personas matriculadas en los grados de Educación Infantil y Educación Primaria, 8 son mujeres.

En cambio, hay paridad en cuanto al sexo de los estudiantes matriculados en el máster de Formación del Profesorado, y este porcentaje es muy similar a la media de másteres del SUC.

Satisfacción de las personas tituladas con la formación universitaria

Los datos sobre la satisfacción con la formación provienen de la **encuesta de satisfacción** elaborada por AQU Catalunya. La encuesta recoge información de la satisfacción de las personas tituladas sobre diferentes características de la formación de la titulación universitaria cursada. Es una encuesta en línea, de periodicidad anual, que se hace a todas las personas graduadas un año después de haber finalizado. Los resultados que se muestran corresponden a la media de los años 2017, 2018 y 2019 de los ámbitos correspondientes (grados de Educación Infantil y Educación Primaria y comparativa con el total de grados del SUC, y máster de Formación del Profesorado de Secundaria y comparativa con el total de másteres del SUC).

Tabla 1. Satisfacción con la mejora de la formación en diversos aspectos (escala de 0 a 10)

	Grados Maestro/a	Total grados SUC
La formación recibida me ha permitido mejorar mis capacidades para la actividad profesional	7,4	7,1
La formación recibida me ha permitido mejorar las competencias personales (nivel de confianza, liderazgo, toma de decisiones, resolución de nuevos problemas, análisis crítico, trabajo en equipo, etc.)	7,4	7,2
La formación recibida me ha permitido mejorar mis habilidades comunicativas	7,4	7,0

Figura 6. Satisfacción con el TFG, las prácticas externas y la titulación (escala de 0 a 10)

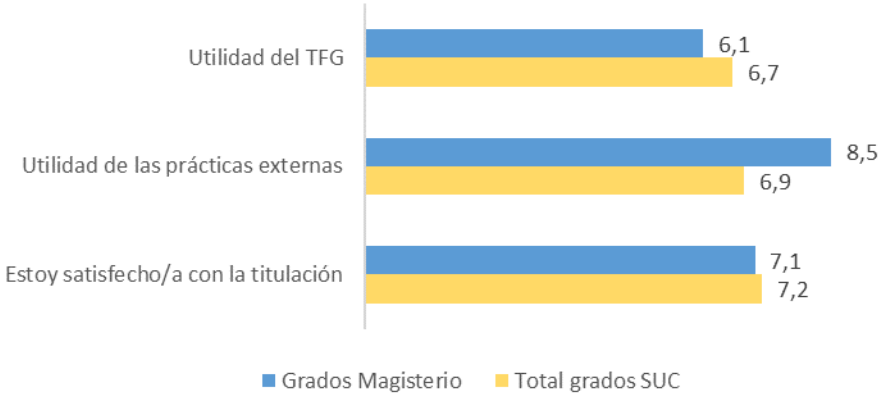


Figura 7. Graduados y graduadas que volverían a elegir la misma titulación de grado



La formación de los grados de Educación Infantil y Educación Primaria mejora las habilidades y competencias de los estudiantes. Destaca su satisfacción con las prácticas externas

La satisfacción con la mejora de las capacidades para la actividad profesional, las competencias personales y las habilidades comunicativas de los futuros maestros es elevada, de 7,4 en todos los casos, ligeramente superior a las valoraciones del conjunto de las titulaciones del SUC.

Además, valoran con un 8,5 la utilidad de las prácticas externas, valor muy superior a la media del SUC (6,9). Por el contrario, la utilidad del TFG la valoran con un 6,1, por debajo del conjunto del SUC (6,7).

El 90 % de los maestros volverían a repetir la titulación

La satisfacción global con la titulación es de 7,1. Muy similar a la media de grados del SUC, y el porcentaje de los que volverían a repetir la titulación es mucho más elevado, del 90 % (13 puntos superior a la media).

Tabla 2. Satisfacción con la mejora de la formación en diversos aspectos (escala de 0 a 10)

	Máster Profesorado	Total másteres SUC
El máster me ha dado oportunidades de acceder a una comunidad de investigación o profesional	6,3	6,7
La formación recibida me ha permitido mejorar mis capacidades para la actividad profesional	6,5	7,3
La formación recibida me ha permitido mejorar mis competencias personales (nivel de confianza, aprendizaje autónomo, etc.)	6,0	7,2

Figura 8. Valoración del TFM, las prácticas externas y el máster (escala de 0 a 10)

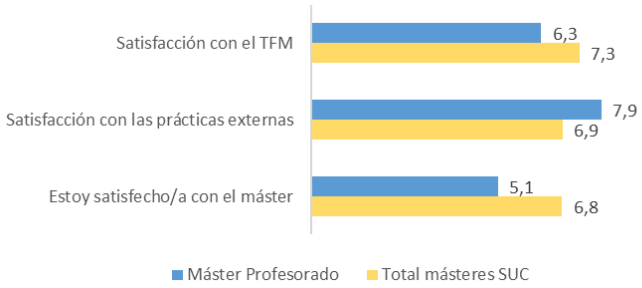


Figura 9. Titulados y tituladas que volverían a elegir el mismo máster



La satisfacción con la formación del máster de Profesorado es inferior a la media de los másteres del SUC

La satisfacción global con el máster es de 5,1, mientras que para la media del SUC es de 6,8. Además, las valoraciones de la mejora de las oportunidades laborales, de la mejora de las capacidades profesionales y de las competencias personales se encuentran en torno al 6, muy inferiores a la media correspondiente a los másteres del SUC. También se identifica un gran margen de mejora con el TFM.

En cambio, hay una elevada satisfacción con las prácticas externas y un porcentaje alto de titulados y tituladas que volverían a repetir el máster del Profesorado

Inserción laboral de las personas tituladas

La encuesta de inserción laboral tiene una periodicidad trienal y su objetivo es conocer la inserción laboral de la población titulada universitaria a los tres años de haber finalizado los estudios universitarios (tanto de grado como de máster). Los resultados que se muestran corresponden a la encuesta de 2020. Los resultados del SUC muestran la media de todas las enseñanzas que se imparten en Cataluña.[1]

Tabla 3. Situación laboral de las personas tituladas en 2020

	Grados Maestro/a	Total grados SUC	Máster Profesorado	Total másteres SUC
Empleado/a	92 %	90 %	93 %	92 %
Parado/a	5 %	6 %	5 %	5 %
Inactivo/a	3 %	4 %	2 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Figura 10. Tipo de funciones desarrolladas en el trabajo según la encuesta de grados en 2020

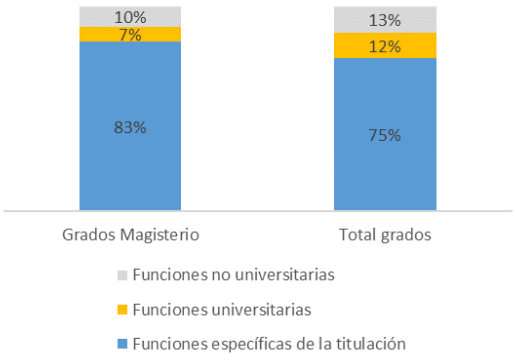
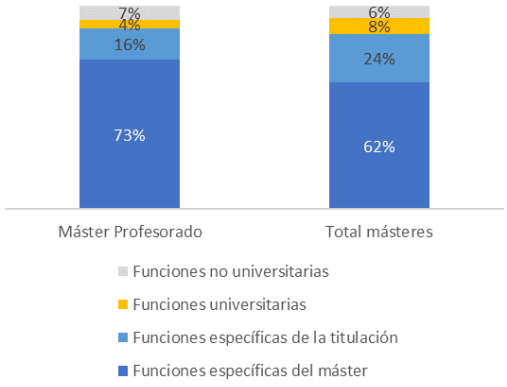


Figura 11. Tipo de funciones desarrolladas en el trabajo según la encuesta de másteres en 2020



Las personas formadas en el ámbito de la educación trabajan a los 3 años de haber finalizado sus estudios y, la mayoría, hacen funciones específicas de su titulación de grado y máster

En el caso de las personas graduadas en los grados de Educación Infantil y Educación Primaria, el 83 % realizan funciones específicas de la titulación a los tres años, 8 puntos superior a la media de los grados del SUC, mientras que, en el caso del máster de Formación del Profesorado, la adecuación de las funciones específicas del máster se da para el 73 % de las personas que lo han cursado, 11 puntos superior a la media de estudiantes de másteres del SUC.

[1] En universidades presenciales. Los resultados están ponderados por un factor que corrige posibles desviaciones proporcionales de la muestra.

Tabla 4. Tipo de contrato en 2020

	Grados Maestro/a	Total grados SUC	Máster Profesorado	Total másteres SUC
Fijo/indefinido	33 %	56 %	44 %	58 %
Temporal	65 %	32 %	52 %	28 %
Autónomo	1 %	8 %	3 %	9 %
Otros	1 %	3 %	2 %	5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Tabla 5. Tipo de jornada en 2020

	Grados Maestro/a	Total grados SUC	Máster Profesorado	Total másteres SUC
Tiempo parcial	40 %	19 %	26 %	14 %
Tiempo completo	60 %	81 %	74 %	86 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Los contratos temporales y a tiempo parcial son el problema principal de los maestros y del profesorado de secundaria que se han titulado recientemente

Casi 7 de cada 10 personas graduadas en los grados de Educación Infantil y Educación Primaria tienen contratos temporales a los tres años de haber finalizado sus estudios y, en el caso de las personas tituladas en el máster de Formación del Profesorado, son 5 de cada 10. Estos valores son muy superiores a la media de las titulaciones de grados y de másteres, en las que la temporalidad afecta casi a 1 de cada 3. En el caso del tipo de jornada, también se observan diferencias importantes: la jornada parcial en ambos grupos del ámbito de la educación dobla a las agrupaciones totales de referencia.

En cuanto a los ingresos de las personas que trabajan a tiempo completo, tanto maestros como profesores reciben salarios inferiores a la media del total de grados y másteres del SUC, respectivamente.

Tabla 6. Media de ganancias brutas mensuales (solo personas empleadas a tiempo completo) en 2020

	Grados Maestro/a	Total grados SUC	Máster de Profesorado	Total másteres SUC
< 1.000 €	35 %	14 %	13 %	12 %
Entre 1.000 y 2.000 €	48 %	35 %	38 %	28 %
> 2.000 €	17 %	51 %	49 %	60 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Tabla 7. Nivel de formación adquirido en grados, por competencias, en 2020 (escala de 0 a 10)

	Grados Maestro/a	Total grados SUC
Formación teórica	6,8	7,0
Formación práctica	7,5	6,0
Expresión oral	7,2	6,3
Expresión escrita	7,3	6,5
Trabajo en equipo	8,1	7,1
Liderazgo	5,7	5,0
Solución de problemas	6,1	6,3
Toma de decisiones	6,2	5,9
Creatividad	6,7	5,3
Pensamiento crítico	7,0	6,7
Gestión	6,0	5,6
Informática	5,0	5,0
Idiomas	5,1	3,9
Habilidades de documentación	6,3	6,2

Tabla 8. Nivel de formación adquirido en másteres, por competencias, en 2020 (escala de 0 a 10)

	Máster de Profesorado	Total másteres SUC
Formación teórica	5,7	6,9
Formación práctica	6,4	6,2
Desarrollo de la capacidad de comunicación oral y escrita científico-profesional	5,7	6,5
Trabajo en equipo multidisciplinario con capacidad de iniciativa y liderazgo	5,8	6,3
Resolución de problemas y toma de decisiones en entornos nuevos y poco conocidos	4,9	5,9
Desarrollo del pensamiento crítico	5,8	6,9
Desarrollo de la creatividad y la innovación	5,9	5,9
Desarrollo de la capacidad de documentación, identificación de fuentes, recursos científico-profesionales	5,7	6,8
Inglés	1,8	3,2
Autoevaluación profesional y aprendizaje continuo	6,0	6,5
Responsabilidad ética y social en la actuación profesional	6,2	6,2

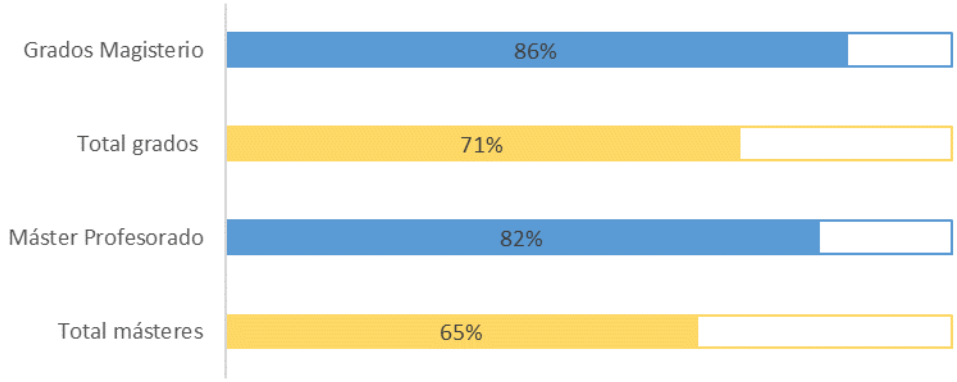
La valoración del nivel de formación de los maestros es superior a la media de grados del SUC para casi todas las competencias, mientras que este comportamiento es el opuesto en el caso del máster de Formación del Profesorado

Las personas graduadas en los grados de Educación Infantil y Educación Primaria valoran mejor la adquisición de competencias que la media del SUC. Las competencias que reciben mejores valoraciones son el trabajo en equipo (8,1) y la formación práctica (7,5).

En cambio, las personas tituladas en el máster de Formación del Profesorado valoran peor la adquisición de competencias que la media de másteres del SUC. La competencia que recibe la valoración más elevada y superior a la media del SUC es la formación práctica, con un 6,4.

Los idiomas son la principal competencia pendiente del global del SUC, tanto en grados como en

Figura 12. Porcentaje de personas graduadas que volverían a cursar la misma titulación a los tres años



El 84 % de las personas graduadas en los grados de Educación Infantil y Educación Primaria y el 85 % de las tituladas del máster de Formación del Profesorado volverían a cursar los mismos estudios

Estos porcentajes son significativamente superiores a las medias del conjunto de grados y másteres del SUC, en 11 puntos y 14 puntos, respectivamente.

LA OPINIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS SOBRE LA FORMACIÓN DE LOS MAESTROS Y EL PROFESORADO RECIENTEMENTE TITULADO

Consideraciones previas

El objetivo de esta encuesta es conseguir la valoración de los centros educativos de educación infantil, primaria y secundaria sobre el nuevo personal docente para mejorar la formación universitaria de este colectivo.

Tanto la profesión de maestro como la de profesor son profesiones reguladas que requieren una determinada formación previa que permita ejercer (véase la tabla siguiente). Así, para ser maestro de educación infantil o de educación primaria se requiere un grado específico (grado de Educación Infantil y grado de Educación Primaria, respectivamente). En cambio, para el profesorado de educación secundaria, el personal docente puede provenir de cualquier titulación de grado (o equivalente) pero necesita la titulación de Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas (o equivalente) para poder ejercer.

Tabla 9. Correspondencia entre la profesión y la titulación requerida al personal docente

Profesión regulada	Estudios necesarios
Maestro/a de Educación Infantil	Grado de Educación Infantil (240 ECTS)
Maestro/a de Educación Primaria	Grado de Educación Primaria (240 ECTS)
Profesor/a de Educación Secundaria	Grado universitario (240 ECTS) + máster de Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional (60 ECTS)

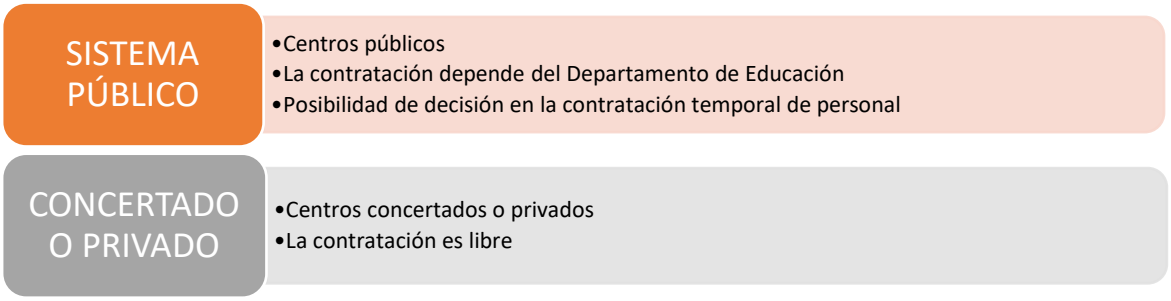
Por lo tanto, una de las principales diferencias entre los docentes de educación primaria y secundaria es la formación inicial que han recibido como docentes. Mientras que la formación para los docentes de educación infantil y primaria está dirigida desde el inicio a esta profesión durante los cuatro años del grado universitario, el personal docente de secundaria solo ha sido formado como docente durante el máster, que es profesionalizador y cuyo objetivo es convertir a personas graduadas expertas en una disciplina en profesores y profesoras de una materia de la que son expertas.

Así pues, la encuesta a los centros educativos pregunta sobre la contratación del nuevo personal docente, entendiendo que son aquellas personas que hace menos de dos años que han obtenido la titulación necesaria para ejercer previamente a la contratación, o que hace más de dos años que han obtenido el título pero tienen poca o nula experiencia laboral.

También existen diferencias entre centros en función de su titularidad, es decir, si son centros educativos públicos o concertados y privados, especialmente en la forma de contratar al personal docente.

Por un lado, los centros públicos incorporan nuevo personal a partir de la bolsa de trabajo del Departamento de Educación, que se rige por un sistema de puntuación basado en méritos certificables. Sin embargo, en 2014 se aprobó el decreto de plantillas, que dicta que las direcciones de las escuelas pueden pedir personal temporal para su plantilla. Por otra parte, los centros concertados y privados tienen plena libertad para seleccionar el perfil docente que mejor se adecue a sus necesidades.

Figura 13. Tipo de contratación de los centros educativos en Cataluña en función de su titularidad



Características de los centros educativos que participan en la encuesta

A continuación, se muestran los resultados de la segunda edición de 2018 de la encuesta a los centros educativos, haciendo referencia, para algunos indicadores, a los resultados de la primera edición de la encuesta de 2015 (AQU Catalunya, 2015).

Cabe destacar, primero, que las características de la muestra obtenida en esta segunda edición de la encuesta son similares a las características de la población de centros educativos de Cataluña en cuanto a los niveles educativos del centro, la titularidad y su grado de complejidad. Además, comparando la distribución de la muestra de esta segunda edición con la distribución de la muestra de la primera (AQU Catalunya, 2015), también se concluye que se han obtenido muestras muy similares y, por tanto, permiten la comparación de los resultados.

Tabla 10. Datos básicos de las dos ediciones de la encuesta a los centros educativos

	Población (N)	Muestra (n)	Tasa de respuesta	Error muestral
Encuesta a los centros educativos 2015	*2.822*	*281*	*10 %*	*6 %*
Encuesta a los centros educativos 2018	***2.960***	***246***	***8 %***	***6 %***

Tabla 11. Titularidad del centro (2018)

	n	%
Pública	*207*	*84 %*
Concertada o privada	*39*	*16 %*
Total	***246***	***100 %***

Tabla 12. Grado de complejidad del centro (2018)

	n	%
Alto	*40*	*16 %*
Medio	*152*	*62 %*
Bajo	*29*	*12 %*
Sin información	*25*	*10 %*
Total	***246***	***100 %***

Tabla 13. Niveles educativos ofrecidos por el centro (2018)

	n	%
Infantil y primaria	*142*	*58 %*

Secundaria	*72*	*29 %*
Incluye las tres enseñanzas	*32*	*13 %*
Total	*246*	*100 %*

Tabla 14. Nivel educativo escogido por el centro (2018)

	n	%
Infantil y primaria	*166*	*67 %*
Secundaria	*80*	*33 %*
Total	*246*	*100 %*

Nota: aquellos centros que ofrecen las tres etapas educativas (infantil y primaria y secundaria) escogen una de ellas para saber si su valoración se centra en maestros o en profesores

La mayoría de los centros son públicos, ofrecen educación infantil y primaria y tienen un grado de complejidad medio

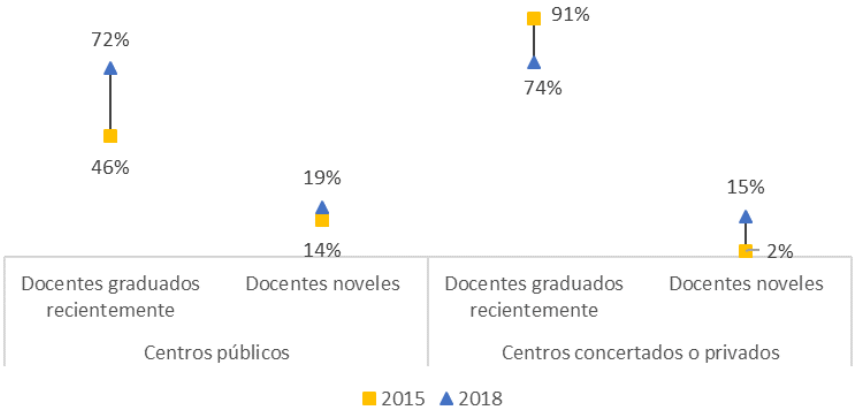
Las características de los centros son prácticamente idénticas a las de la muestra del estudio de 2015.

Contratación de personal docente recientemente titulado

Tabla 15. Contratación de docentes durante los tres años anteriores a la encuesta según la titularidad del centro

	Pública	Concertada o privada	Total
Personal docente graduado recientemente (poca o nula experiencia)	72 %	74 %	72 %
Personal docente novel (alguna experiencia)	19 %	15 %	18 %
Sin incorporación o personal docente con mucha experiencia previa	9 %	10 %	9 %
Total	100 %	100 %	100 %

Figura 14. Evolución del porcentaje de centros educativos que contratan a nuevo personal docente según la titularidad del centro entre 2015 y 2018



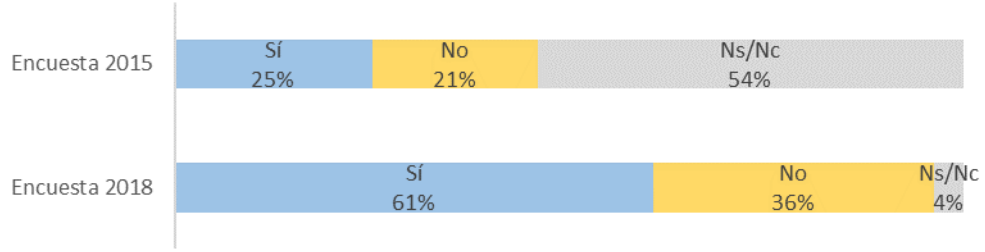
La mayoría de los centros educativos encuestados, tanto públicos como privados, han contratado a nuevo personal docente en los últimos tres años

Además, comparando con la encuesta de 2015, la capacidad de contratación de docentes graduados recientemente y docentes noveles de los centros públicos es muy superior a la de los concertados o privados.

Factores de contratación

En 2014 se aprobó el decreto de plantillas del Departamento de Educación[2], que regula la contratación del personal docente. Este decreto da a los centros públicos la posibilidad de tener una cierta autonomía para elegir parte de su personal docente. Así pues, por primera vez los centros públicos han tenido la posibilidad de valorar diferentes factores en la contratación de nuevo personal que más se ajuste a sus necesidades.

Figura 15. Evolución de los centros públicos que se han acogido al decreto de plantillas para seleccionar parte del personal docente según la encuesta entre 2015 y 2018

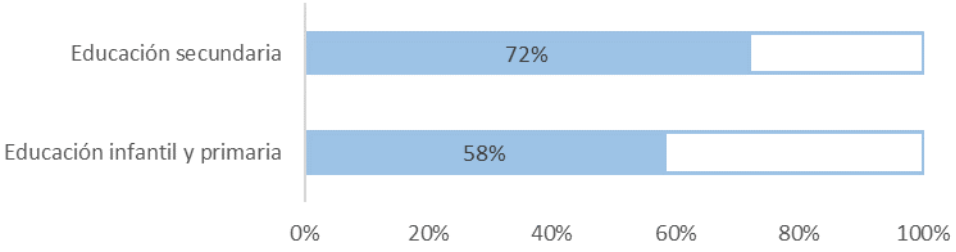


Más de la mitad de los centros educativos se han acogido al decreto de plantillas para elegir parte de su personal docente, particularmente en el caso del profesorado de secundaria

Este porcentaje (61 %) es muy superior al que se obtuvo en la encuesta de 2015, del 25 %, a un año de haberse aprobado el nuevo decreto.

Distinguiendo entre enseñanzas, fueron los centros de secundaria los que más optaron por participar en la elección de su personal docente (el 72 % de los centros de secundaria y el 58 % de los centros de infantil y primaria).

Figura 16. Centros públicos que se han acogido al decreto de plantillas para seleccionar parte del personal docente en 2018 según tipo de educación



[2] Decreto 39/2014, de 25 de marzo, por el que se regulan los procedimientos para definir el perfil y la provisión de los puestos de trabajo docentes

Tanto los centros públicos que pudieron decidir parte de su plantilla como los centros concertados y privados que tienen libertad total de contratación de su nuevo personal docente opinan sobre la relevancia de unos determinados factores a la hora de contratar al nuevo personal docente.

Figura 17. Factores relevantes en el proceso de contratación según la titularidad del centro (escala de 0 a 10)

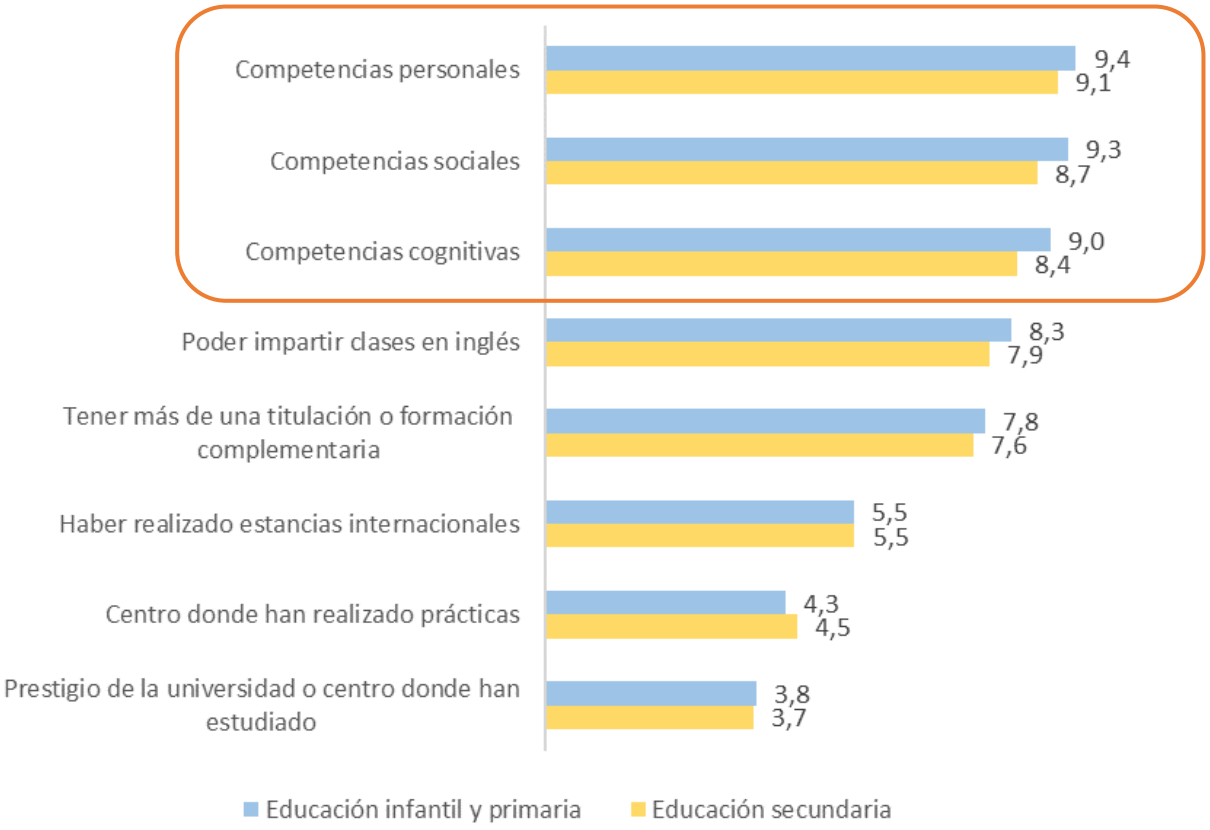


Los factores mejor valorados, tanto por los centros públicos como por los concertados y privados, son las competencias personales, sociales y cognitivas del personal docente

Los centros privados valoran con un 9,1 la capacidad de poder impartir clases en inglés de las personas candidatas, así como tener más de una titulación o formación complementaria (8,8). Estos factores también son bien valorados en la escuela pública, pero con una puntuación menor (7,8 y 7,4, respectivamente).

El hecho de haber realizado estancias internacionales, el centro en el que han realizado las prácticas y el prestigio de la universidad en la que han estudiado son factores menos valorados, especialmente por la escuela pública.

Figura 18. Factores relevantes en el proceso de contratación según el tipo de educación del centro (escala de 0 a 10)



Los factores de contratación más importantes entre los maestros y el profesorado de secundaria también son similares

Los factores más valorados son las competencias personales, sociales y cognitivas, especialmente para los maestros de educación infantil y primaria.

Dificultades de contratación en los centros concertados y privados

Los centros concertados y privados tienen libertad de elección de su nuevo personal docente. Estos centros son los únicos que responden a la pregunta sobre las dificultades en la contratación de los perfiles docentes adecuados.

Figura 19. Centros educativos concertados o privados que han tenido dificultades en la contratación



De cada 10 centros educativos (concertados o privados), 7 declaran haber tenido dificultades para encontrar el personal docente adecuado

Se ha incrementado el porcentaje de centros con dificultades de contratación, que ha pasado del 57 % en 2015 al 71 % en 2018.

Las razones de estas dificultades son básicamente los perfiles poco versátiles y la falta de personas candidatas con un nivel de inglés suficiente (no se muestra).

Grado de adecuación del nuevo personal docente

Figura 20. Grado de satisfacción con el perfil de los docentes contratados según titularidad

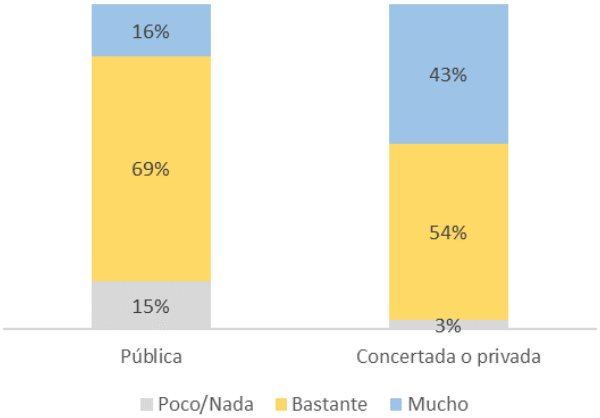


Figura 21. Grado de satisfacción con el perfil de los docentes contratados según tipo de educación

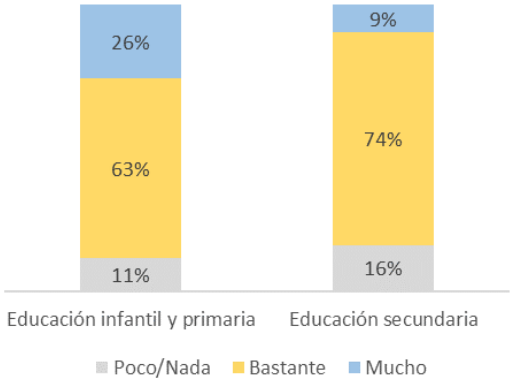
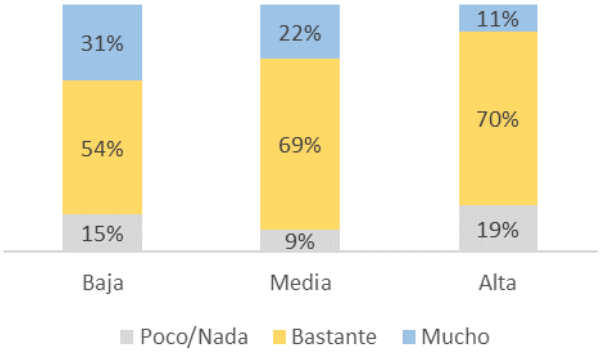


Figura 22. Grado de satisfacción con el perfil de los docentes contratados según grado de complejidad del centro



Casi la mitad de los centros concertados o privados consideran que el grado de adecuación del nuevo personal docente contratado se ajusta mucho a las necesidades del puesto trabajo

Este porcentaje corresponde a un 16 % en el caso de los centros públicos. El grado de adecuación también es más elevado con los maestros de infantil y primaria que con el profesorado de secundaria, aunque es elevado en los dos casos. Y también se encuentra un mejor grado de adecuación del perfil del personal docente en los centros con un grado de complejidad bajo y medio que en los centros con mayor grado de complejidad.

Valoración de la formación de grado y de máster

Figura 23. Evolución de la formación actual de maestros respecto de la formación de hace entre cinco y diez años

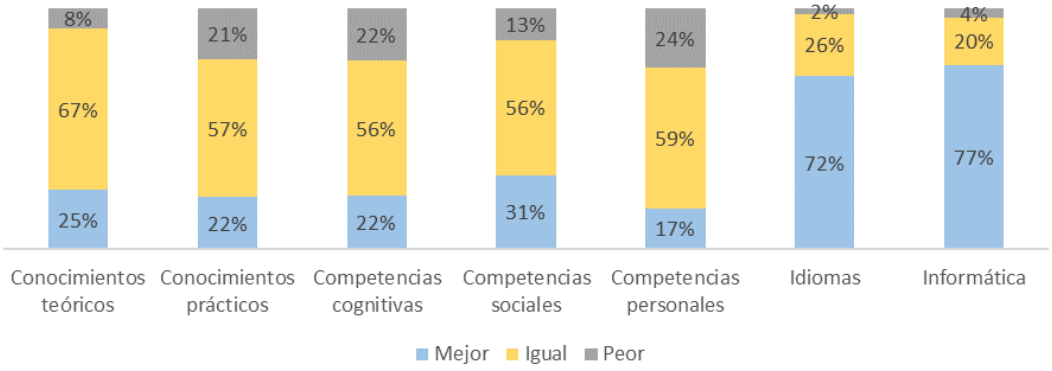
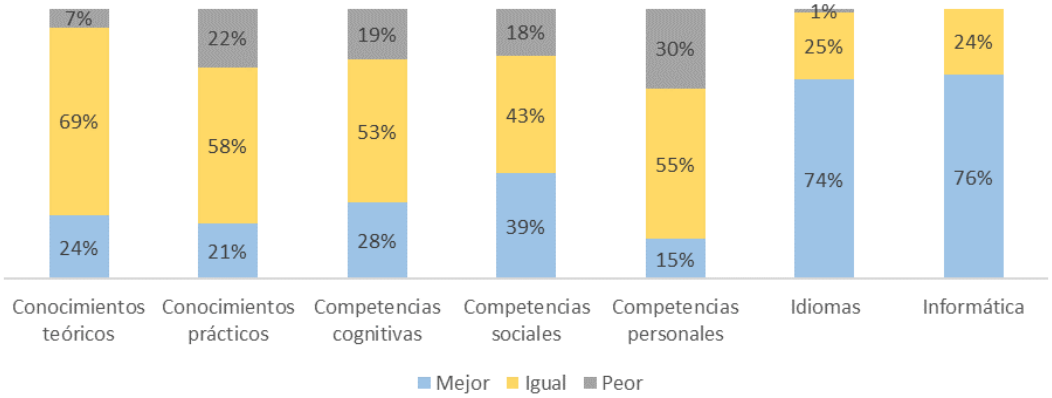


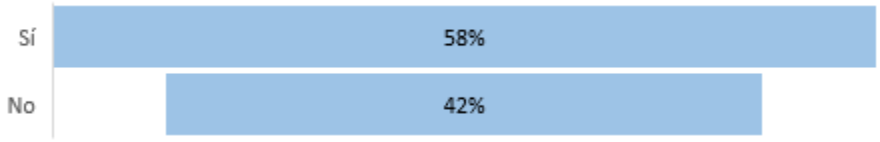
Figura 24. Evolución de la formación actual de profesorado respecto de la formación de hace entre cinco y diez años



El nuevo personal docente, tanto de grado como de máster, ha mejorado la formación en idiomas e informática en los últimos años, tal y como ya ocurre en el resto de las titulaciones

Por otro lado, los centros educativos perciben estabilidad en el nivel de competencias cognitivas (resolución de problemas, pensamiento crítico, creatividad...), sociales (integración en un grupo de trabajo, inteligencia emocional...) y personales (responsabilidad, iniciativa, autonomía...), así como en conocimientos teóricos y prácticos. No se observan diferencias entre la valoración de los grados de Educación Infantil y Educación Primaria y el máster de Formación del Profesorado.

Figura 25. Valoración de la formación de máster de Formación del Profesorado con relación a la mejora de la competencia docente (centros con educación secundaria)



El 58 % de los centros de secundaria consideran que el máster de Formación del Profesorado acredita la competencia docente suficientemente.

El resto, el 42 %, considera que el máster no acredita la competencia docente de manera suficiente.

Competencias del personal docente titulado recientemente

Tabla 16. Competencias transversales que se deberían mejorar en la formación universitaria relacionada con la educación

	Porcentaje
Habilidades numéricas	3 %
Documentación	9 %
Formación teórica	10 %
Expresión oral	11 %
Expresión escrita	15 %
Habilidades de negociación	16 %
Liderazgo	20 %
Uso de las herramientas de informática más habituales	21 %
Idiomas	22 %
Capacidad de aprendizaje y autoaprendizaje	26 %
Trabajo autónomo	30 %
Responsabilidad en el trabajo	41 %
Trabajo en equipo	45 %
Capacidad de generar nuevas ideas y soluciones	47 %
Formación práctica	48 %
Resolución de problemas y toma de decisiones	53 %

La resolución de problemas y toma de decisiones es la competencia clave que debe mejorarse en el personal docente

Lo afirma el 53 % de los centros educativos. Además, casi la mitad de los centros también identifican la necesidad de mejorar la formación práctica, la creatividad, el trabajo en equipo, así como la responsabilidad en el trabajo.

No hay diferencias significativas en las competencias que deben mejorar entre los maestros y el profesorado de secundaria (no se muestra).

Tabla 17. Competencias transversales que deberían mejorarse en la formación universitaria relacionada con la educación según titularidad del centro

	Pública	Concertada o privada	Total
Idiomas	19 %	40 %	22 %
Responsabilidad en el trabajo	43 %	34 %	41 %
Trabajo en equipo	44 %	51 %	45 %
Capacidad de generar nuevas ideas y soluciones	47 %	46 %	47 %
Formación práctica	52 %	29 %	48 %
Resolución de problemas y toma de decisiones	55 %	40 %	52 %

Nota: se muestran las competencias con porcentajes de mejora superiores o igual al 40 % para alguno de los dos grupos de comparación

Se identifican diferencias en las competencias transversales que deben mejorarse según la titularidad del centro

Si bien el conocimiento de idiomas no parecía una de las competencias transversales que debe mejorarse (lo considera el 22 % de los centros), el 40 % de los centros concertados o privados identifican esta carencia.

En el caso de la formación práctica, sucede el comportamiento contrario: parece ser un problema importante para los centros públicos (52 %), mientras que para los centros concertados o privados es un problema menor.

Tabla 18. Competencias específicas que deberían mejorarse en la formación de los grados de Educación Infantil y Educación Primaria

	Porcentaje
Lengua castellana	3,4
Ciencias sociales y de la naturaleza	6,1
Música, plástica y educación física	6,8
Capacidad de generar confianza	10,8
Ciencias y tecnología	12,8
Lengua extranjera	15,5
Habilidad para trabajar con herramientas informáticas específicas de la actividad docente	15,5
Matemáticas	16,2
Lengua catalana	19,6
Compromiso en promover valores y respeto entre los alumnos	30,4
Equilibrio personal (gestión del estrés, capacidad de gestión del tiempo, autocontrol y gestión emociones propias, etc.)	33,8
Conducción de entrevistas con familias	39,2
Innovación pedagógica e investigación educativa	42,6
Diseño y evaluación de procesos de educación-aprendizaje	43,2
Detección y actuación en situaciones de dificultades (de aprendizaje, socio-familiares...)	46,6
Capacidad para gestionar el aula	67,6

Entre las competencias específicas de los maestros que habría que mejorar destaca la capacidad para gestionar el aula

De cada 10 centros educativos, 7 identifican la necesidad de mejorar la capacidad para gestionar el aula y, en torno a la mitad, remarcan la detección y actuación en situaciones de dificultades, el diseño y evaluación de procesos de educación-aprendizaje y la innovación pedagógica, competencias básicas para la profesión de maestro. También tienen un gran margen de mejora las competencias relacionadas con la capacidad de conducción de entrevistas con familias y el equilibrio personal.

Tabla 19. Competencias específicas que deberían mejorarse en la formación del máster de Formación del Profesorado de Secundaria

	Porcentaje
Habilidad para trabajar con herramientas informáticas específicas de la actividad docente	2,7
Capacidad de generar confianza	17,3
Innovación pedagógica e investigación educativa	25,3
Diseño y evaluación de procesos de educación-aprendizaje	28,0
Conocimiento para impartir otras materias relacionadas con el ámbito de conocimiento (titulación, disciplina)	30,7
Conducción de entrevistas con familias	30,7
Compromiso en promover valores y respeto entre los alumnos	37,3
Detección y actuación en situaciones de dificultades (de aprendizaje, socio-familiares...)	41,3
Equilibrio personal (gestión del estrés, capacidad de gestión del tiempo, autocontrol y gestión emociones propias, etc.)	54,7
Conocimientos psicopedagógicos básicos (desarrollo psicológico del alumnado, motivación, etc.)	68,0
Capacidad para gestionar el aula	86,7

El profesorado de secundaria tiene la misma carencia: 9 de cada 10 señalan la necesidad de mejorar la capacidad para gestionar el aula. También, 7 de cada 10 remarcan el déficit de conocimientos psicopedagógicos básicos.

En este caso, también tienen un importante margen de mejora otras competencias como el equilibrio personal (55 %), la detección y actuación en situaciones de dificultades (41 %) y el compromiso en promover valores y respeto entre los alumnos (37 %).

Figura 26. Satisfacción con las competencias del nuevo personal docente titulado recientemente (escala de 0 a 10)



Figura 27. Satisfacción con las competencias del nuevo personal docente titulado recientemente según educación (escala de 0 a 10)



Figura 28. Satisfacción con las competencias del nuevo personal docente titulado recientemente según titularidad del centro (escala de 0 a 10)



Figura 29. Satisfacción con las competencias del nuevo personal docente titulado recientemente según el grado de complejidad del centro (escala de 0 a 10)



El grado de satisfacción de los centros con las competencias del personal docente que han contratado es de 6,6, y es superior en los centros concertados o privados

Este valor es uno de los más bajos de la encuesta a los empleadores de 2018 en comparación con el resto de los sectores analizados. Para la mayoría de los sectores, la satisfacción de las empresas con las competencias de las personas recientemente tituladas que han contratado suele ser superior a 7.

El grado de satisfacción de los centros concertados o privados es de 7,2, mientras que para los centros públicos es de 6,5.

No se observan diferencias en la satisfacción de maestros y de profesorado de secundaria.

En relación con el grado de complejidad del centro, se observa que los centros con un grado de complejidad baja tienen una satisfacción ligeramente más elevada que los centros de complejidad media y alta.

Colaboración de los centros educativos con las universidades

Figura 30. Grado de colaboración de los centros educativos con las universidades por actividad

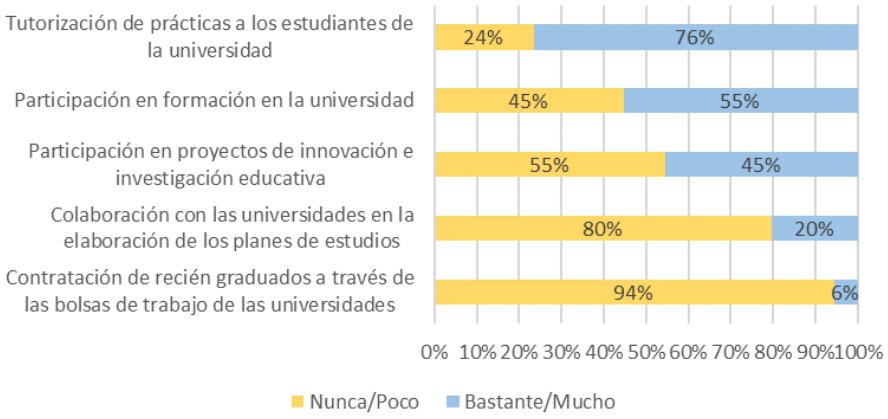


Figura 31. Aspectos que mejorar de los servicios de prácticas y las bolsas de trabajo de las universidades

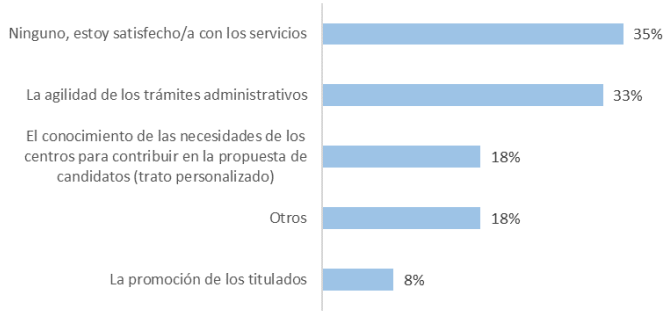


Figura 32. Satisfacción con los servicios de prácticas y las bolsas de trabajo de las universidades (escala de 0 a 10)



De cada 4 centros encuestados, 3 tutorizan prácticas a los estudiantes de la universidad

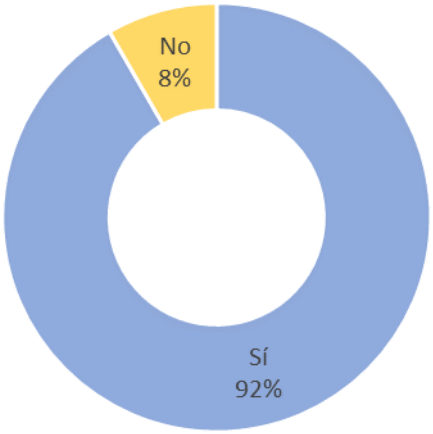
Además, en torno a la mitad de los centros tienen docentes que imparten formación en la universidad. Asimismo, casi la mitad de los centros participan en proyectos de innovación e investigación educativa.

Elevada satisfacción con los servicios de prácticas y las bolsas de trabajo

El nivel de satisfacción de los centros educativos que han utilizado estos servicios es de 7,3, aunque consideran que se podrían agilizar los trámites administrativos.

Formación en los centros educativos

Figura 33. Centros educativos que tienen acciones de acogida y formación

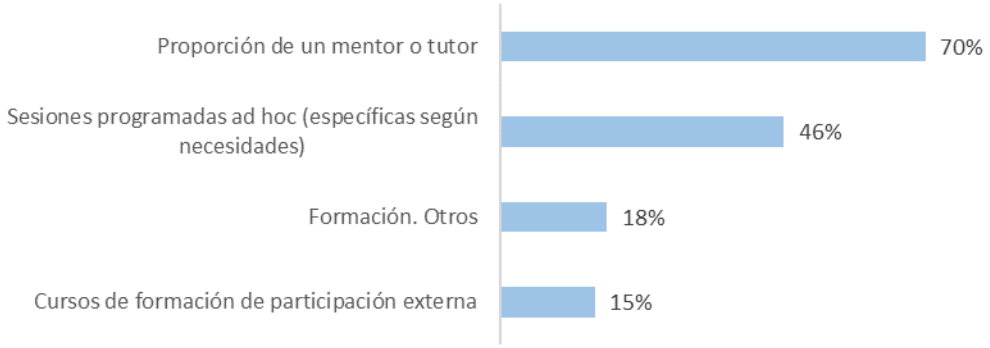


Prácticamente todos los centros tienen acciones de acogida y formación para el nuevo personal docente

Este porcentaje es superior al que se obtuvo en la encuesta a los centros educativos de 2015, del 77 %.

No se observan diferencias entre centros según su titularidad (no se muestra en el gráfico).

Figura 34. Actividades de acogida y formación



Esta formación se basa, mayoritariamente, en proporcionar un mentor o tutor al nuevo personal docente

De cada 10 centros educativos que realizan acciones de acogida y formación, 7 proporcionan un mentor o tutor al nuevo personal docente, mientras que el 46 % realizan sesiones programadas *ad hoc*, que son específicas según las necesidades.

Innovación en los centros

Figura 35. Innovación en los centros educativos

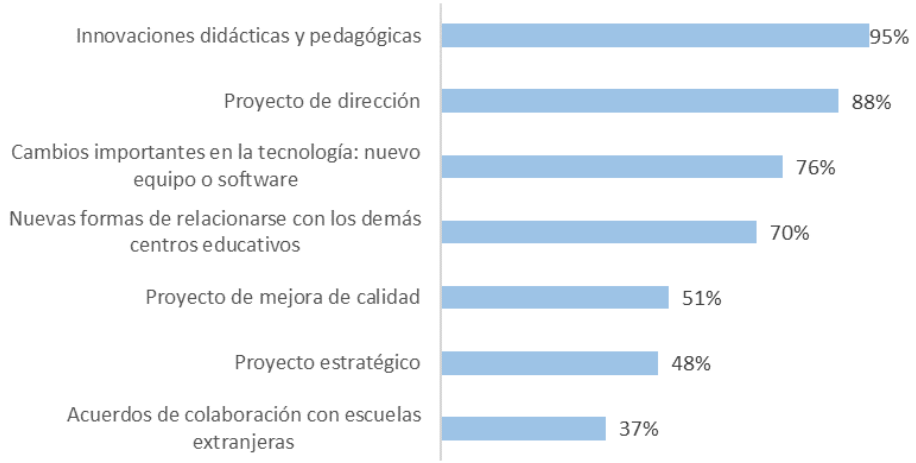


Tabla 20. Innovación en los centros educativos según titularidad del centro

	Educación infantil y primaria	Educación secundaria
Acuerdos de colaboración con escuelas extranjeras	19 %	70 %
Proyecto estratégico	42 %	62 %
Proyecto de mejora de calidad	45 %	62 %
Nuevas formas de relacionarse con los demás centros educativos	71 %	69 %
Cambios importantes en la tecnología: nuevo equipo o software	80 %	68 %
Proyecto de dirección	88 %	89 %
Innovaciones didácticas y pedagógicas	97 %	92 %

Las innovaciones didácticas y pedagógicas se dan, prácticamente, en todos los centros educativos

También, la mayoría de los centros hacen proyecto de dirección, cambios importantes en la tecnología o implantan nuevas formas de relacionarse con otros centros. El resto de las actividades innovadoras, como los proyectos estratégicos o de mejora de la calidad, se llevan a cabo por la mitad de los centros encuestados, y este porcentaje es superior para los centros de educación secundaria que para los de educación infantil y primaria. Destaca, también, que 7 de cada 10 centros de educación secundaria tienen acuerdo de colaboración con escuelas extranjeras, valor muy superior al correspondiente a los centros de infantil y primaria.

Prospectiva

Figura 36. Evolución del empleo en el sector de la educación

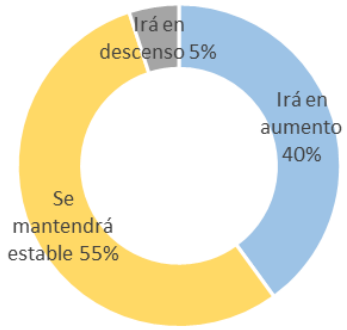


Tabla 21. Razones del aumento del empleo

Razones	%
Rotación de la plantilla	74 %
Expansión del centro	42 %
Cambios tecnológicos u organizativos	30 %
Otros	3 %

Nota: multirrespuesta

De cada 10 centros, 4 prevén un incremento de la demanda de personal docente, debido al cambio generacional

Distinguiendo entre los centros de infantil y primaria y los centros de secundaria, se observa que un mayor porcentaje de centros de secundaria prevén un aumento en el empleo, casi la mitad.

Tabla 22. Evolución del empleo docente según el nivel de enseñanza del centro

	Educación infantil y primaria	Educación secundaria
Irá en aumento	36 %	48 %
Se mantendrá estable	57 %	49 %
Irá en descenso	7 %	3 %
Total	100 %	100 %

Figura 37. Competencias que adquirirán más importancia en el ámbito de la educación*



Las nuevas tecnologías, los idiomas, las habilidades emocionales y el trabajo cooperativo son las competencias más importantes de los próximos años

La importancia de las competencias varía según la tipología de los centros: los centros de infantil y primaria le dan más importancia al conocimiento sobre nuevas tecnologías e idiomas, mientras que los centros de secundaria, sobre habilidades emocionales y trabajo en equipo.

Figura 38. Competencias que adquirirán más importancia en los centros de infantil y primaria*



Figura 39. Competencias que adquirirán más importancia en los centros de secundaria*



* Corresponden a preguntas abiertas. Las respuestas con el mismo significado se han categorizado. Se muestran las categorías con frecuencias superiores o iguales a 5.

Figura 40. Especialidades más importantes en el ámbito de la educación*



Y, con relación a las especialidades del ámbito de la enseñanza, toma importancia la capacidad de impartir clases en inglés y del ámbito de las STEM

La atención a la diversidad y el conocimiento y utilización de las nuevas tecnologías (competencias digitales, tecnologías para el aprendizaje y el conocimiento...) las siguen de cerca.

En el caso de los centros de educación secundaria, más allá de los idiomas y las STEM, destaca la importancia de la orientación educativa.

Figura 41. Especialidades más importantes en los centros de infantil y primaria



Figura 42. Especialidades más importantes en los centros de secundaria



* Corresponden a preguntas abiertas. Las respuestas con el mismo significado se han categorizado. Se muestran las categorías con frecuencias superiores o iguales a 5.

CONCLUSIONES

¿Qué opinan las personas graduadas en Educación Infantil y en Educación Primaria?

- La satisfacción de los maestros con la formación recibida es relativamente buena. Además, están muy satisfechos con las prácticas externas, pero identifican un margen de mejora importante en el TFG.
- Su inserción laboral es elevada, así como el porcentaje de los que hacen funciones relacionadas con los estudios realizados en el trabajo. El punto débil es el elevado grado de temporalidad y contratos a tiempo parcial en el sector.

¿Qué opinan las personas tituladas del máster de Profesorado de Secundaria?

- La satisfacción de las personas tituladas del máster de Profesorado con la formación recibida es baja en comparación con la media de másteres del SUC. También identifican un margen de mejora importante con respecto al TFG, pero, como aspecto positivo, están muy satisfechas con las prácticas externas.
- Su inserción laboral es elevada, así como el porcentaje de las que hacen funciones relacionadas con los estudios realizados en el trabajo (muy superior a la media de másteres del SUC). Como ocurre con los maestros, el punto débil también es el elevado grado de temporalidad y la contratación a tiempo parcial.

¿Qué opinan los centros educativos sobre la formación de los maestros y los profesores?

- En cuanto a las competencias transversales tanto de los maestros como de los profesores, la resolución de problemas y toma de decisiones es la competencia con una mayor necesidad de mejora (53 %). Esto es un hecho compartido con otros sectores. Siguen, también, la formación práctica (48 %), la creatividad (74 %), el trabajo en equipo (45 %) y la responsabilidad en el trabajo (41 %).

En el caso de los maestros:

- En relación con las competencias específicas de los maestros, el 68 % de los centros consideran que hay un déficit en la capacidad de gestionar el aula. Siguen otras competencias como la detección y actuación en situaciones de dificultades (47 %), el diseño y evaluación de procesos de educación-aprendizaje (43 %) y la innovación pedagógica y búsqueda educativa (43 %), la conducción de entrevistas con familias (39 %) y el equilibrio personal (34 %).
- La satisfacción de los centros educativos con las competencias de los maestros es de un 6,6, valoración menor a la de otros ámbitos.
- Las competencias relacionadas con las nuevas tecnologías y los idiomas son las que adquirirán más importancia en el futuro. Las especialidades del futuro serán los idiomas, nuevas tecnologías, STEM y atención a la diversidad.

En el caso del profesorado:

- En el caso del profesorado de secundaria, el 87 % de los centros coinciden en la necesidad de mejorar la capacidad para gestionar el aula. Los centros también identifican una falta de conocimientos psicopedagógicos básicos (68 %), en equilibrio personal (55 %), en la detección y actuación en situaciones de dificultades (41 %) y en el compromiso en promover valores y respeto entre los alumnos (37 %).
- La satisfacción de los centros educativos con las competencias del profesorado es de un 6,5, valoración menor a la que de otros ámbitos.

- Casi la mitad de los centros de secundaria consideran que el máster de Formación del Profesorado mejora sus competencias docentes.
- Las competencias del futuro para el profesorado de secundaria son las habilidades emocionales y el trabajo en equipo, mientras que las especialidades del futuro son la orientación educativa, las STEM y los idiomas.

Otras características relacionadas con la contratación de personal docente recientemente titulado:

- La mayoría de los centros educativos encuestados han contratado a personal docente recién titulado o con poca experiencia previa en los últimos 3 años.
- En relación con los centros educativos públicos, se encuentra que el 61 % de los centros se han acogido al decreto de plantillas para seleccionar parte de su personal docente, lo cual es más intenso en los centros de secundaria que en los de primaria (72 % frente a 58 %).
- Los factores de contratación más valorados por los centros públicos que se han acogido al decreto de plantillas junto con los privados (que tienen total libertad de seleccionar a su personal docente) son, principalmente, las competencias personales, sociales y cognitivas de las personas candidatas. También destacan la capacidad de poder impartir las clases en inglés, así como tener más de una titulación o formación complementaria, sobre todo en los centros concertados o privados.
- De cada 10 centros educativos (de los concertados o privados), 7 declaran haber tenido dificultades para encontrar el personal docente adecuado debido a que los perfiles eran poco versátiles o tenían un nivel de inglés bajo. Este porcentaje es superior al que se obtuvo en la encuesta de 2015, del 57 %.
- La adecuación del nuevo personal docente a las necesidades del puesto de trabajo es, en promedio, elevada, especialmente en los centros concertados o privados (frente a los públicos), en los maestros de educación infantil y primaria (frente al profesorado de secundaria) y en los centros de complejidad baja y media (frente a los centros de complejidad alta).

Otras conclusiones:

- Como ocurre en otros sectores, la colaboración principal de los centros con las universidades está relacionada con la tutorización de prácticas al alumnado (colaboran 3 de cada 4 centros). Destaca que en torno a la mitad de los centros participen en la formación de los estudiantes en la universidad.
- Casi la totalidad hacen acogida o formación al nuevo personal docente, ya sea mediante un mentor o tutor o realizando sesiones programadas *ad hoc*.
- La innovación es importante para los centros educativos: casi todos los centros hacen innovaciones didácticas y pedagógicas.
- Casi la mitad de los centros prevén un aumento del empleo en el sector gracias a la rotación de plantilla (jubilaciones).

FICHA TÉCNICA

Encuesta a los empleadores

Población	Centros educativos de educación infantil, primaria y/o secundaria de Cataluña
Periodo de la encuesta	Del 24/04/2018 al 16/05/2018
Tipo de encuesta	En línea
Duración media de la encuesta	12 min 30 s

	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Encuesta a los centros educativos 2015	2.822	281	10,0 %	5,7 %
Encuesta a los centros educativos 2018	2.960	246	8,3 %	6,1 %

Encuesta de satisfacción (2019)

Educación (población graduada en 2017, 2018 y 2019)	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Grados de Educación Infantil y Educación Primaria	6.484	1.436	22,1 %	2,3 %
Máster Formación Profesorado	3.573	1.032	28,9 %	2,6 %

Encuesta de inserción laboral (2020)

Enseñanza (población graduada en 2016)	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Grados de Educación Infantil y Educación Primaria	2.631	1.354	51,5 %	1,9 %
Máster Formación Profesorado	2.706	1.003	37,1 %	2,5 %

ANEXO TITULACIONES

Grados de Educación Infantil y de Educación Primaria

	UB	UAB	UdG	UdL	URV	UVic-UCC	URL	UIC	UAO CEU
Maestro/a Educación Infantil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Maestro/a Educación Primaria	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Máster de Formación del Profesorado de Secundaria

	UB	UAB	UPC	UPF-UOC	UdG	UdL	URV	UVic-UCC	URL
Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AQU Catalunya (2015). *Ocupabilitat i competències dels nous docents. L'opinió dels centres educatius d'educació infantil, primària i secundària.* Barcelona: Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña.

EQUIPO DE REDACCIÓN

Redacción

Sandra Nieto Viramontes	Gestora de proyectos del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento

Colaboración

Martí Casadesús Fa	Director
Anna Prades Nebot	Responsable del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento

Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña
Febrero de 2021 · AQU-5-2021

Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de Catalunya

www.aqu.cat
@aqucatalunya