

“El éxito de la educación secundaria coreana: lecciones para Chile”

Resumen

Corea del Sur mantiene un nivel de calidad educacional que ha sobrepasado a la mayoría de los países de la OECD. Cabe preguntarse entonces, ¿qué es lo que ha llevado a este país a tener un éxito en la educación escolar secundaria? Esta investigación tiene por objetivo indagar los principales elementos que han logrado ubicar a Corea del Sur como un líder en el ámbito educacional secundario, para luego obtener ciertos patrones posibles de aplicar en Chile. Luego se deduce que no existe solo un elemento que explique el fenómeno de una mejor educación. Sino más bien, existen diversos factores que han generado el éxito educacional surcoreano. Una de las principales razones de este éxito, es que los coreanos han relacionado de manera estrecha la educación de calidad con altos niveles de competitividad. Además de la aplicación de Nuevas Tecnologías para las Comunicaciones, el desarrollo de industrias editoriales del sector privado con contenido educacional y la gran importancia de los padres hacia la educación de tutorías, esta investigación postula que uno de los elementos centrales para poder comprender el gran éxito de la educación secundaria coreana corresponde a la efectiva formación y desempeño de los profesores.

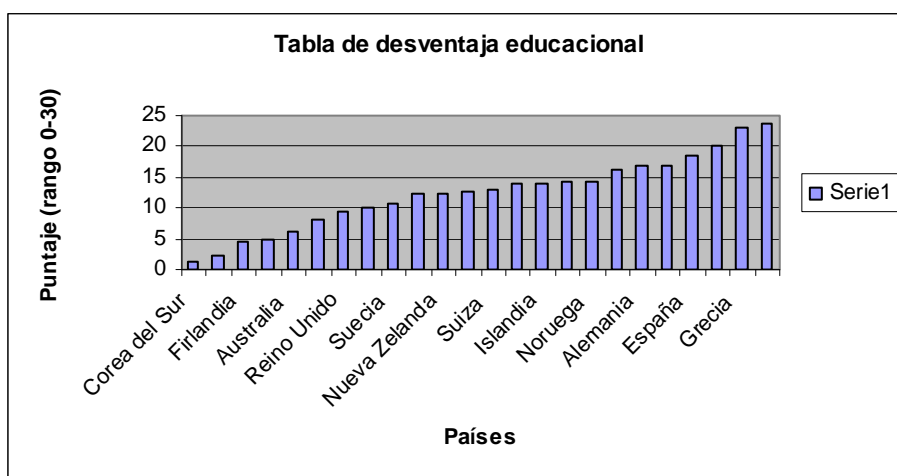
¹ Daniela Santelices, Cientista Político Universidad Diego Portales, Chile. Investigadora del Centro Asia Pacífico de la Universidad Diego Portales y estudiante de MBA International Programme de la Universidad Adolfo Ibáñez.
Investigación para el Departamento de Estudios Coreanos de la Universidad de California (UCLA).

Introducción

Corea del Sur ha demostrado un éxito permanente en los exámenes internacionales sobre calidad educacional². Sus estándares durante los últimos años han demostrado ser mejores que la mayoría de los países pertenecientes a la OECD (UNICEF, 2002: 5).

Una de las características más relevantes de su éxito es el alto rendimiento y su baja desventaja educacional entre los diferentes estatus económicos del país (UNICEF, 2002: 5). De acuerdo al ranking de la UNICEF que “entrega una primera fotografía” sobre la comparación de la efectividad relativa del sistema educacional a través de los países desarrollados, “Corea del Sur tiene el sistema educacional más efectivo dentro de los países más ricos del mundo” (A League Table, 2002, p. 3 en Kane, 2007: 3). Como representa la tabla N° 1, Corea del Sur es el país con menos desventajas educativas y altos éxitos educacionales tanto en las pruebas PISA como en las pruebas TIMMS (para ver más detallada esta información ver tablas en anexos N° 2 y N° 3).

Gráfico N° 1³



Fuente: Elaboración del autor, 2008, datos extraídos de “A League Table of Educational Disadvantage in Rich Nations” UNICEF Innocenti Report Card Issue No.4 2002

² Esta investigación considera a dos exámenes internacionales para la calidad de la educación secundaria: las pruebas TIMSS y PISA. Las pruebas TIMSS (Trends in Internacional Mathematics and Science Study) se encarga de medir los principales tópicos en matemáticas y ciencias. Mientras que la prueba PISA se encarga de medir las capacidades de comprensión de lectura y estrategias de aprendizaje.

³ Esta tabla muestra el ranking promedio de 5 medidas de desventaja absoluta educacional. Estas medidas son el porcentaje de las notas de estudiantes por debajo de el punto de referencia internacional en las encuestas de comprensión de lectura, matemáticas y ciencias de estudiantes de 15 años (bajo el cuartil de los estudiantes de los países en la OECD en PISA 2000, mejoras en matemáticas y ciencias en 8vo básico (media de los estudiantes de todos los países en TIMSS en 1999).

Una de las principales razones de este buen desempeño es que, desde la introducción de la educación moderna hace un siglo atrás, el gobierno ha generado un fuerte énfasis en la educación, debido a la influencia de los colonos japoneses y la Guerra Coreana, que convencieron a los coreanos de invertir en la gente más que en el capital físico. Lo que generó como consecuencia, un fuerte énfasis en la calidad de la educación, un ambiente de superación y una gran contribución social hacia las escuelas (Kim, 2002 en Kane, 2007: 2).

Como señala Kane (2007), la importancia de estos elementos otorgó una gran valorización al aprendizaje, siendo uno de sus principales valores sociales de la Corea actual. Al igual como postula Sorensen (1994), “lo que distingue a los estudiantes surcoreanos de otros estudiantes del mundo no es la instrucción de alta calidad medida en términos de atención individual hacia los estudiantes, porte de las clases, entrenamiento de los profesores...es la atención del asiduo de los estudiantes a sus estudios que van desde la alta motivación reforzada hasta la presión del éxito social (Sorensen, 1994, p. 29 en Kane, 2007: 6). Además, los coreanos han desarrollado una voluntad para invertir en capital humano con la creencia que la educación liderará el crecimiento económico sobre el tiempo (Kane, 2007: 2).

Es así como los coreanos han generado un vínculo muy estrecho entre educación y competitividad. Como señala Mizala y Romanguera (2000: 2), existe consenso tanto en países desarrollados como en países en vías de desarrollo acerca del rol que la educación y su calidad juegan en la distribución del ingreso y en el potencial de crecimiento de los países. Y en este sentido, Corea del sur ha visto un costo de oportunidad en asegurar una educación de calidad para la sociedad.

Organización y estructura educacional coreana

La educación coreana se encuentra a cargo del Ministerio de Educación y Desarrollo de Recursos Humanos (MOEHRD siglas en inglés). A través del Segundo Primer Ministro y el Ministro de Educación y Desarrollo de Recursos Humanos. Luego se divide en tres grandes partes: la Oficina de Información Pública, la Oficina de Inspección General y la

Cooperación Internacional y Oficina de Información Tecnológica (para ver más detalles de la división organizacional de este ministerio, ver anexos tabla N° 4).

El presupuesto del Ministerio de Educación coreano se ha caracterizado por ser alto. Es más, el presupuesto para la educación ha aumentado mucho más que el presupuesto del gobierno en general, lo que testifica la prioridad e importancia que el gobierno le entrega a la educación.

Como señalan Ee-gyeong Kim & You-kyung Han, (2001): “el porcentaje del presupuesto del MOEHRD en 1985 fue de 19.9%, aumentando a 22.8% para 1990 y luego en 2000 un 20.4%, un 19.5% en el año 2001 y un 19.6% en el 2002” (Ee-gyeong Kim & You-kyung Han, 2001: 13). Lo que evidencia de manera empírica los esfuerzos para una superación educacional.

Sin embargo, éstos indicadores no tan sólo han demostrado ser altos, sino que también eficientes. Su gasto acumulado unitario ha sido inferior a los países de la OECD y con un desempeño muchas veces superior (BBC 2006).

Tabla N° 5 Proporciones relativas de gasto en Educación % (2004)

		Gasto público	Gasto privado
País	Chile	51,6	48,4
	Corea del Sur	60,5	39,5
	México	80,5	19,5
	OECD	87,0	13,0

Fuente: Elaboración del autor, datos obtenidos de OECD.

De acuerdo a los últimos datos actualizados, el presupuesto asignado para el año 2006 fue de 29.1 trillones de won, siendo el 5.06% del PIB total y el 19.7% del total del presupuesto gubernamental. Dentro del ministerio de educación, el 86.2% del presupuesto es entregado a la educación primaria y secundaria y el 12.3% a la educación superior.

La enseñanza básica y media es gratis y obligatoria siendo implementada en áreas rurales desde 1985 y extendido para todo el país en el 2002. Desde 1997 la enseñanza de inglés ha

sido obligatoria para los cursos de 3ro básico. Por otro lado, la enseñanza secundaria superior tiene un alto índice de matrículas de 99,7%⁴

Cabe preguntarse entonces ¿Cuáles son los principales factores que explican los buenos rendimientos educacionales en las pruebas internacionales de Corea del Sur?

Las diferentes explicaciones...

Al observar el comportamiento de la educación surcoreana nos encontramos con el hecho de que no existe solo un factor que explique su gran desempeño, sino, más bien un conjunto de muchos factores que ha permitido el desarrollo de esta educación de calidad. Podemos señalar, que una de las razones de este gran impulso son los esfuerzos del gobierno a través de las diferentes divisiones departamentales por implementar e impulsar una educación de calidad. Este impulso ha sido complementado con el sector privado y la valorización social de una educación de excelencia.

En el caso de la participación del sector privado, éste ha sido incentivado para generar grandes editoriales que realizan libros con contenido de aprendizaje didáctico, pensado para los escolares de los nuevos tiempos. Un ejemplo de esto es la producción de textbooks o libros complementarios a los de las aulas, donde de manera entretenida, son desarrolladas las diferentes materias escolares.

Respecto a la valorización social, podemos observar que los padres surcoreanos entregan una gran importancia a la educación de calidad. Como señala Mark Bray (1999), el caso de Corea del Sur es verdaderamente extremo, los padres gastan en clases particulares el 150% de la suma de lo que el gobierno invierte en educación (Bray, 1999:9). Lo que significó ya para el año 19996, US\$ 25.000 millones en gastos de educación particular (Asiaweek, 1997, p.20 en Bray, 1999: 27).

Cuando nos referimos al impulso del gobierno, podemos ver diferentes áreas de desarrollo, elaboradas principalmente por el Ministerio de Educación y Desarrollo de Recursos

⁴ Ministerio de Educación Coreano: http://www.mest.go.kr/ms_kor/index.jsp

Humanos (MOEHRD) y el Instituto de Desarrollo Educacional Coreano (KEDI siglas en inglés), KERIS y EDUNET.

Una de las áreas centrales de desarrollo ha sido la aplicación de la Información y la Tecnología de las Comunicaciones⁵ (TICS), como elemento clave para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Esta política denominada “Plan Maestro del Uso de la Educación desde 1996-2010”, ha sido desarrollada a través de la implementación de métodos de innovación en la enseñanza y aprendizaje mediante la utilización de las TICs; a través de sistemas de información educacional en línea: EDUNET, y el establecimiento de un Sistema Nacional de Información Educacional (NIES siglas en inglés).

Además, la generación de información educacional estandarizada a través de una *metadata*, el establecimiento de un sistema de seguro de calidad, construcción de una infraestructura para la educación en relación a proyectos internacionales y entrenamiento para profesores en el uso de las TICs.

El MOEHRD y el KERIS han entrenado alrededor de 390.000 profesores alrededor del país utilizando las TICs en la educación y han trabajado para obtener y desarrollar varios contenidos educacionales.

Estos programas de entrenamiento han ayudado no sólo a los profesores a estar más equipados con la capacidad del uso de las TICs en las clases escolares, sino también a usar las TICs más efectivamente en los temas de enseñanza en las clases de gestión. Lo que ha traído como consecuencia que el 72% de los profesores coreanos utilice tecnologías para enseñar y gestionar las clases. Y alrededor del 91% de ellos señala que aquellos contenidos han sido efectivos en el entendimiento de sus clases.

Por otro lado KERIS (Servicio de Información de Educación e Investigación de Corea), es un software educativo nacionalmente certificado, diseñado para consolidar el sector privado en el campo de la educación. Tiene por propósito proporcionar un lugar abierto y flexible para aprender, promover el aprendizaje para toda la vida con un sistema que comparte contenido de función de búsqueda.

⁵ ICT siglas en inglés

Mientras que EDUNET, desarrolla recursos educativos para recientes tecnologías de información y comunicaciones proporcionando una amplia gama de información a la educación. Este sistema proporciona un servicio de consulta que trata de adaptar al e-Learning de los curriculums con profesores de EDUNET en el *Ciber espacio* y al servicio de aprendizaje cibernético. Actuando como un clarificador en el hogar sobre información pertinente al aprendizaje. Para el 2003, el 80% de todos los profesores participaron en este servicio. (Korea Education Research Information Service en Andrew et Al. 2007: 3).

Esta investigación considera a cada una de estas partes altamente relevantes para comprender el buen desempeño de la educación coreana. Sin embargo, se analiza de manera más prolongada las políticas del profesorado y cómo éstas influyen en el mejor desempeño en los estándares educacionales.

Los profesores hacen la diferencia

Como señala Owston (2007), una de las mejores inversiones que un gobierno puede realizar para mejorar el aprendizaje estudiantil es invertir en el desarrollo del profesorado. Cualquier política enfocada a impulsar las TICs en las escuelas que no tenga un fuerte desarrollo profesional del profesorado y una estrategia, sólo tendrá resultados decepcionantes” (Owston, 2007: 1). En este sentido, el desempeño de un profesor es uno de los factores más influyentes para determinar un logro estudiantil determinado (Owston, 2007: 1)

Lo fundamental para mantener la innovación es el apoyo hacia los profesores, sin esto la innovación simplemente no puede ocurrir. El modelo de Owston señala que cuando los profesores ven que los estudiantes se apoyan en la innovación y que les beneficia su aprendizaje, ellos tienden a invertir más tiempo en asegurar su éxito. Si es que ellos invierten más en innovación, los profesores encuentran que necesitan aprender más sobre acercamientos pedagógicos y la tecnología en sí misma. Este aprendizaje viene de una

variedad de fuentes incluyendo cursos de desarrollo profesional formal, aprendizaje en grupos informales con colegas o auto aprendizaje (Oestom, 2007).

Es por ello, que el Ministerio de Educación coreano ha desarrollado una reforma al sistema docente, basándose en la creencia que “la calidad de la educación no puede exceder la calidad de los profesores” (W. Kim, 2005, p.1 en Kane, 2007:3). (Para ver la estructura organizacional de este plan, ver tabla N° 6 en anexos).

Este plan fue anunciado en Julio de 2001 y tiene por objetivo el cumplimiento de 3 principales fases: primero, construir un clima social que respete a los profesores. Segundo, aumentar la moral de los profesores a través de un trato mejor y mejorar las condiciones de su trabajo y tercero, aumentar el profesionalismo fortaleciendo su estatus como profesionales (Ministerio de Educación coreano, 2001; Ee-gyeong Kim & You-kyung Han, 2001: 7).

De manera práctica, la reforma generó los siguientes planes de acción: creación de un sistema de entrenamiento para buenos profesores con énfasis en la escuela, construcción de un sistema de empleo flexible y abierto, buscando supervisión eficiente de la fuerza de los profesores y sus desafíos. Por otro lado, el ministerio consideró relevante generar un desarrollo personal de los profesores y un sistema de salarios que se enfocara en las habilidades y los logros. Y por último, basarse en un sistema de entrenamiento de larga vida (Ministerio de Educación coreano, 2001 en Ee-gyeong Kim & You-kyung Han, 2001: 7).

A continuación se esbozarán las características específicas de la reforma docente en relación a las definiciones de “ser un profesor en Corea del Sur”:

Formación de los profesores

A diferencia de la formación de profesores en Chile, la formación de profesores en Corea del Sur se caracteriza por ser unitaria, meritocrática y bien valorada. Nos referimos a una formación unitaria a que cada uno de los docentes debe pasar por los mismos procedimientos académicos en orden de recibir un estatus particular. Por ejemplo, para los

candidatos a profesores de educación básica o elemental, el periodo de inscripción en las universidades son 4 años ganando 140 horas de créditos. Después de obtenidos los créditos, los candidatos tienen que ir a través de un procedimiento de autorización en orden de obtener el certificado de profesor.

En el caso de los universitarios graduados que completaron los cursos de entrenamiento para profesor, son consultados mediante un procedimiento de autorización y no examinación con un grado de certificado de profesor de 2 años (Kap-Sung Kim, 2005).

Luego, en el programa de educación para profesores, existe una amplia variedad de accesibilidad. Los programas de certificación de profesores de pre-grado para escuelas primarias y secundarias conducen a un grado de Bachelors. Y un curriculum de certificación para profesores, incluido un tema de estudio, un tema de enseñanza, educación general y enseñanza práctica (Educación en Corea del Sur, p. 64 en Kane, 2007: 3).

Este balance de aprendizaje multidisciplinario, más el estudio de un aprendizaje general y entrenamiento, ayuda a dar a nuevos profesores un fundamento versátil educacional (Kane, 2007: 4).

Respecto a la meritocracia, cada profesor obtendrá un grado docente dependiendo de la elección educacional que realice. El estatus es dividido en 4 niveles: los profesores de secundaria, profesores de primaria, los vice directores y el director (W. Kim, p. 3 en Kane, 2007: 4).

Los cuatro pasos son en ascenso y significan el nivel del profesor y el nivel de aptitudes. Normalmente un profesor toma 25-30 años en ser vice-director o director y sólo 1% del total de los profesores son capaces de alcanzar éstas posiciones (W. Kim, p. 3 en Kane, 2007: 4). Por lo que la naturalidad de competencia en el proceso de contratación y ascenso asegura que sólo los mejores profesores potenciales serán utilizados por el sistema (Kane, 2007: 4).

Reclutamiento y Selección de Profesores

En el aspecto de reclutamiento y selección de profesores podemos ver que también se realiza el principio unitario en donde todos deben pasar por los mismos procedimientos.

El empleo de nuevos profesores de las escuelas públicas y privadas es dirigido por 16 oficinas metropolitanas y provinciales de educación a través de una competencia abierta.

De esta manera, los profesores son empleados por las autoridades regionales. Un candidato a profesor tiene que pasar el examen de empleo administrado por oficinas provinciales de educación en orden de ser un profesor (Kap-Sung Kim, 2005).

Luego, aquellos que pasan la examinación, son empleados en la región que postularon. Los postulantes del examen de empleo deben tener un certificado de al menos un profesor asociado y certificado de profesor de una segunda carrera universitaria. Además debe ser bajo los 41 años (Kap-Sung Kim, 2005).

Sin embargo, los empleos de escuelas privadas poseen una autonomía en los métodos de elección así como una competencia abierta o entrevista (Kap-Sung Kim, 2005). En este sentido, los profesores son ampliamente divididos entre aquellos profesores de escuelas privadas y públicas. Ya que los primeros (profesores de las escuelas privadas) son personas privadas en su estatus legal. Están vinculados al contrato de empleo mediante el administrador de la escuela. Sin embargo, de acuerdo con la Ley de las Escuelas Privadas, que contiene la regulación de estas escuelas, la adquisición de un certificado de un profesor es gobernado por la misma regulación de los profesores de escuelas públicas (Kap-Sung Kim, 2005).

El largo total de la carrera válida para la promoción o ascenso es de 25 años. Esto está dividido en 20 años de carrera básica y 5 años de carrera excesiva. En algunas oficinas provinciales, el periodo en que el profesor trabajó horas en el hogar, son horas consideradas como bonos (Kap-Sung Kim, 2005).

El proceso de entrenamiento de un profesor en servicio

En Corea del Sur, el servicio de entrenamiento es proveído regularmente a profesores para ayudarlos a “mejorar su calidad y profesionalismo e inspirarlos a un fuerte sentido de misión, de la manera en que lleven fielmente las actividades educacionales en las clases y se preparen ellos mismos para el rápido cambio de la era de la información, industrialización y diversificación (Education in Korea, 2007, p. 64 en Kane, 2007: 4). Lo que demuestra la valorización del gobierno por una educación de calidad.

Como se observa, las 11 universidades nacionales de educación entrenan profesores de escuela elemental. Éstas (universidades de educación), fueron establecidas como un propósito especial solamente designado para el entrenamiento de profesores de escuelas primarias. Además existen dos universidades adicionales que producen profesores de educación básica (Kap-Sung Kim, 2005).

Por otro lado, existen 4 principales tipos de programas para profesores en servicio en Corea del Sur. Los programas de clasificación son diseñados para entrenar a candidatos cualificados al ascenso. Estos programas dirigen 3 tipos de profesores calificados: profesores de 1ro o 2do básico, vice-directores o directores y consejeros. Los candidatos son nominados para la Oficina de Educación Regional por los directores de sus escuelas” basados en el desempeño del profesor y los años de antigüedad (Pang, 1999, p. 2 en Kane, 2007: 5).

“Estos programas corren por 30 días (180 horas), durante los periodos de vacaciones. Una vez realizada la competencia de un programa de calificación, el certificado de entrenamiento asciende un nivel y luego son autorizados para el ascenso” (Pang, p. 9 en Kane, 2007: 4). Los programas de entrenamiento para la calificación son ofrecidos por los institutos de entrenamiento de la educación provincial/metropolitana y las universidades coreanas (Education in Korea, p. 68 en Kane, 2007: 5).

Para los profesores que han sido reconocidos como profesores destacados, les ofrecen programas especiales para mejorar el profesionalismo a través de largos períodos de entrenamiento (más de dos años) en instituciones de aprendizaje extranjero y doméstico (Education in Korea, p. 69; Pang p. 3 en Kane, 2007: 5).

Programas en el extranjero caen dentro de dos categorías: los programas de entrenamiento a través de la experiencia y entrenamiento de campo. Los programas de entrenamiento a través de la experiencia **entregan** a los profesores la oportunidad de tomar parte de una visita de dos semanas visitando institutos educacionales, escuelas y facilidades culturales en países asiáticos, Estados Unidos, Europa y los países de Oceanía (Kane, 2007: 5).

La amplia variedad de oportunidades de entrenamiento para profesores en servicio en Corea del Sur ayuda a asegurar el desarrollo de una fuerza de profesores plenamente equilibrada (Kane, 2007: 5).

Salario de los profesores coreanos

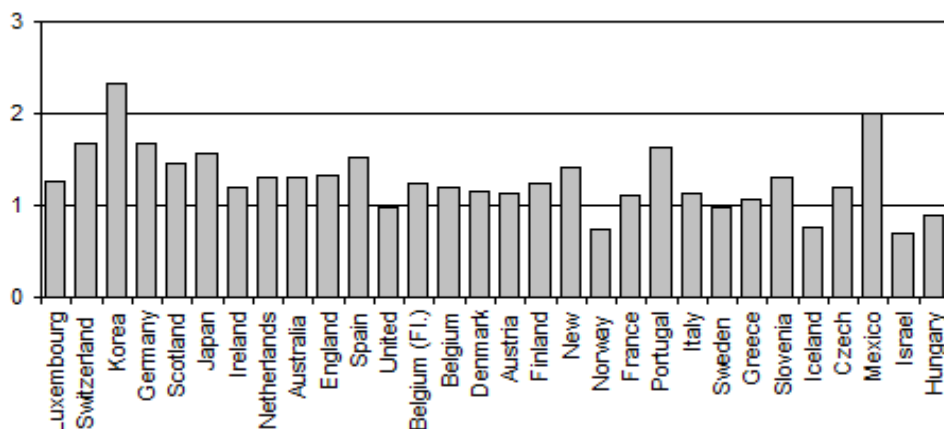
El salario de los profesores consiste en un salario básico determinado por la antigüedad y variadas subvenciones. La escala salarial para los profesores, vice-directores o directores de las escuelas básicas y de educación básica media se basa en un salario de pasos unitarios. Los profesores con la misma credencial académica y antigüedad poseen el mismo salario, por lo que no existe una diferencia en el salario básico.

Además poseen un sistema de bienestar, el que designa a y asciende el bienestar de los profesores entregando incentivos a los profesores de excelencia para mantenerse en la profesión. Incluye vacaciones, pensiones y seguros (Kap-Sung Kim, 2005). Sin embargo, esta profesión sigue no siendo valorada económicamente como otras carreras profesionales que exigen el mismo nivel académico que la de un docente.

Si comparamos el salario de los profesores coreanos en escuelas secundarias de otros países del mundo, podemos observar que Corea del Sur genera incentivos mucho más altos que cualquier otro país con un PIB per cápita similar. Es más, el salario de los profesores coreanos es el más alto en comparación a otros países (ver tabla N° 7).

Tabla N° 7. Salario de profesores (mínimo, después de 15 años de experiencia y máximo) en la educación secundaria en instituciones públicas de educación, US dólar transformado a PPP

Ratio of salary after 15 years of experience to GDP per capita



Fuente: OECD, (www.oecd.org/edu/eag2007).

Fuentes: Fuente: OECD, (www.oecd.org/edu/eag2007).

Conclusión:

En esta investigación hemos podido analizar las diferentes variables que influyen en el buen desempeño de la educación secundaria de Corea del Sur. Aspectos como el desarrollo del sector privado en educación a través de editoriales de contenido educativo, como el gran esfuerzo de los padres por asignar gran parte de sus recursos en educación de tutorías, explica de cierta forma la educación de calidad. Sin embargo, esta investigación expresa la gran importancia del impulso del sector público por entregar una educación de excelencia. A través de la implementación de las Nuevas Tecnologías de las Comunicaciones y contenidos didácticos en multimedia (como Keris), muestran la voluntad por generar una mejor educación. Dentro de este impulso consideramos a la reforma docente como el elemento crucial para entender el buen desempeño internacional de los alumnos de las escuelas secundarias coreanas. Como señala Owston (2007), una de las mejores inversiones que un gobierno puede realizar para mejorar el aprendizaje estudiantil es invertir en el desarrollo del profesorado (Owston, 2007: 1). Ya que todos los intentos como la aplicación de tecnologías, nuevas infraestructuras y más recursos hacia la educación no serán eficientes si es que no se tienen profesores calificados para aplicar de manera funcional los contenidos y materiales de alta tecnología.

Si es que vemos este aspecto a la realidad chilena, como demuestra la tabla N° 6, los profesores de las escuelas secundarias coreanas asignan muchas menos horas de trabajo que los profesores chilenos. Sin embargo, la educación coreana es mucho más efectiva.

Tabla N° 6. Promedio anual de horas de trabajo de profesores (2005)

		Educación primaria	Educación secundaria inferior	Educación secundaria superior
País	Chile	873	873	873
	Corea del Sur	810	570	553
	México	800	1047	848
	OECD	803	707	664

Fuente: Elaboración del autor, datos obtenidos de OECD.

En este sentido, vemos que el gasto asignado en educación es un aspecto importante, pero no tendrá la efectividad si es que éste no se asigna a una reformulación de políticas del profesorado.

Como se observa en este análisis, uno de los aspectos más relevantes a la hora de comprender las políticas docentes coreanas es la importancia que se le entrega al entrenamiento constante de los profesores mientras se encuentran en servicio. Este elemento genera una profesionalización permanente de los profesores, permitiendo mantenerse a la vanguardia de los diferentes temas educativos. Lo que se traduce a un proceso de desarrollo profesional docente competitivo y capacitado (Kane, 2007: 6).

Además, observamos que los profesores coreanos requieren ser calificados constantemente a partir de su desempeño, lo que finalmente se traduce en profesores competentes para realizar un cargo en particular. Este hecho es muy significativo, ya que se mantienen estándares generales acerca de los conocimientos y aptitudes posibles de cada profesor debido a las exigencias unitarias y equitativas para todos los profesores por igual.

Por otro lado, vemos que los procedimientos de examinación para llegar y mantenerse como profesor, poseen una herramienta de incentivos bien altos, esto quiere decir que los profesores son premiados a partir de su desempeño generando competencia para lograr un cargo determinado. El aspecto del ascenso juega un rol esencial en este ámbito, ya que los profesores son evaluados constantemente para que puedan ascender (Kane, 2007: 6).

Otro de los aspectos relevantes considerados en esta investigación son los incentivos monetarios del sistema. La profesión docente es mucho más mal pagada que profesiones que requieren el mismo nivel de exigencia académica del sector privado (Kap-Sung Kim, 2005). En este sentido, vemos que existe una baja valorización del sistema de remuneraciones para los profesores, lo que desincentiva a los buenos alumnos a elegir esta carrera, lo que trae como consecuencia profesores no tan competentes al compararlos con otras profesiones.

Vemos que en el caso de Corea del Sur, los profesores son bien remunerados, o por lo menos, mejor remunerados al compararlo con otros países.

Tanto en Chile como en otros países se argumenta que las remuneraciones de los profesores son relativamente bajas, que éstas son pagadas sin considerar criterios de desempeño, eficiencia o de la asignatura impartida. Por lo que se podría señalar que uno de las lecciones que podría considerar Chile es incentivar a los docentes con una mejor remuneración (Rojas, 1998: 121).

De esta manera, partiendo desde el supuesto que la calidad de los colegios estaría directamente relacionada con la calidad del profesorado, es necesario elevar las remuneraciones de los profesores. Lo que permitiría, por una parte, reclutar a buenos estudiantes para que ingresen a la carrera de pedagogía y, por otra, retener a los mejores profesores. Lo que se traduciría a una mejor calidad en los colegios y de la educación impartida en ellos (Rojas, 1998: 122).

Por lo tanto, podemos concluir que el sistema entrenamiento docente, el sistema de medición de desempeño y los incentivos monetarios y de ascenso, son los elementos que permiten una profesionalización de calidad para los profesores de escuelas secundarias.

Estos procedimientos generan una mayor competitividad, formulando y una mayor calidad en la entrega de contenidos. Lo que finalmente se traduce a una formación de los alumnos de excelencia.

De esta manera, vemos que existen diversos aspectos que influyen para tener una educación de calidad. Sin embargo, el aspecto más relevante es cómo se trate el sistema docente, la aplicación y exigencias que el sistema formule, ya que los profesores son la parte clave para una educación de calidad.

Bibliografía

- Andrew, Cathy; Howe, Cindy; John Kane; Reese Mattison. 1997 “Dynamic Korea” *Education Policies and Reform* OECD Group Project: EPS530Z – Spring 2007: <http://globalizationandeducation.ed.uiuc.edu/Students%20Projects/GSEB/2007/South%20Korea2007.pdf>
- Bray, Mark. 1999 The Shadow Education System: private tutoring and its implications for planners. *Fundamentals of Educational Planning-61* United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
- Ee-gyeong Kim & You-kyung Han, 2002. “Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers: Background Report for Korea”, *Korean Educational Development Institute*
- Hunt, F. J. 1969 “Comparative Education Review” *University of Chicago Press*, Vol. 13, No. 2. (Jun., 1969), pp. 217-220.
- Kap-Sung Kim, 2003 Teacher Policy in Korea, *Korean Education Development Institute*
- Kap-Sung Kim, 2002-04 “*Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*” Education and Training Policy Overview OECD
- Kane, John & Andrew, Cathy; 2007. “Dynamic Korea” Education Policies and Reform, OECD: <http://globalizationandeducation.ed.uiuc.edu/Students%20Projects/GSEB/2007/South%20Korea2007.pdf>
- Owston, Ron, 2007 “Teachers can make the difference: Professional development as a policy option for improving student learning with ICT, *University of Toronto*, Canada.
- OECD, 2006 “Assessing Scientific, Reading and Mathematical Literacy, A Framework for Pisa 2006”. *Programme for International Student Assessment*
- OECD, 2004. “Learning for Tomorrow’s World: First Results from PISA 2003” *Programme for International Student Assessment*
- OECD “Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers” *Education and Training Policy* OECD Publishing

- Ministry of Education and Human Resources Development 2007 “Quality Education for All Young People: Challenges, Trends and Priorities, National Report of the Republic of Korea
- Ministry of Education & Human Resources Development Korea Education & Research Information Service, 2002 “Adapting Education to the Information Age” *A White Paper*
- Ministry of Education & Human Resources Development, 1996-2006, *Global e-Learning Partner, Korea. Leading the way to Future Education: Main achievements*
- Mizala, Alejandra y Romanguera, Pilar, 2000. “Remuneraciones de los profesores en Chile” *Centro de Economía Aplicada, Departamento de Ingeniería Industrial, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad de Chile, Santiago.*
- National Center for Education Statistics, 2001. “Outcomes of Learning Results from the 2000 Program for International Students Assessment of 15-Year-Olds in Reading, Mathematics, and Science Literacy”, *Statistical Analysis Report December 2001, US Department of Education*
- Seung-ku Woo; Myung-suk Jaennie Pang, 2002 The Use of ICT for Learning: The current Status and Future of the Republic of Korea *CMEC-OECD-Canada Seminar, Montreal, April 28-30, 2002 Future Challenges in Education and ICT: Policy, Planning and Practice*
- TIMSS International Study Center, 1997. “User Guide for the TIMSS International Database”, *Boston College, Chestnut Hill, MA, USA*
- UNICEF, 2002. “A League Table of Educational Disadvantage in Rich Nations” UNICEF Innocenti Report Card Issue No.4 2002
- Uribe, Richard. 2006 Programas, compras oficiales y dotación de textos escolares en América Latina, *Centro Regional para el Fomento del Libro en América Latina y el Caribe* UNESCO. http://www.cerlalc.org/secciones/libro_desarrollo/Textos_Escolares.pdf
- Yeonwook Im ICT Education to Narrow Digital Divide in South Korea, Hanyang Cyber University

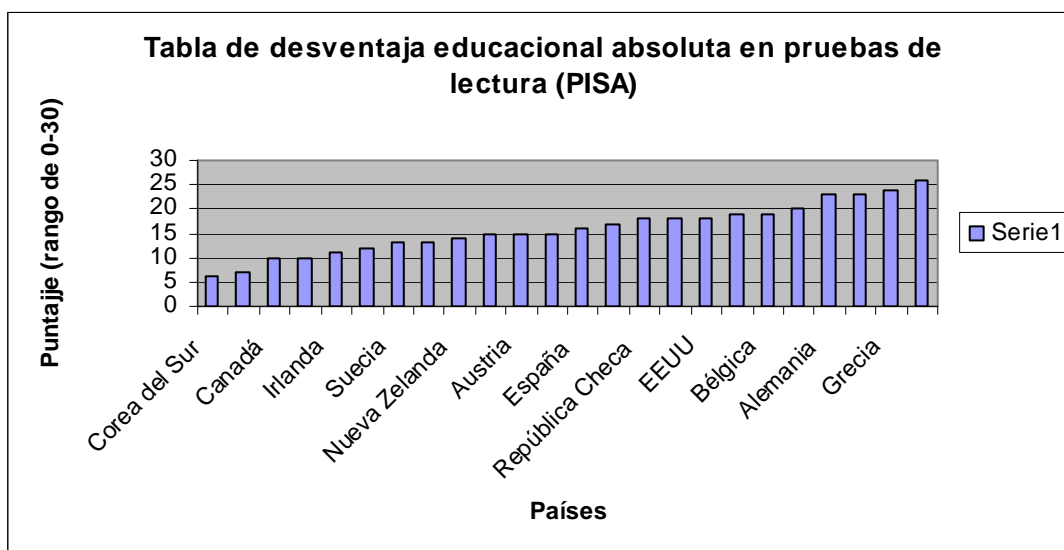
Fuentes:

- Ministerio de Educación y Desarrollo de Recursos Humanos Coreanos (MOEHRD): http://spanish.keris.or.kr/ss_prj_area/ss_pj_lrn/es_pj_lrn.html
- Organization for Economic Co-Operation and Development OECD: http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html
- Unite for Children: UNICEF: <http://www.unicef.org/>

Anexos:

Tablas:

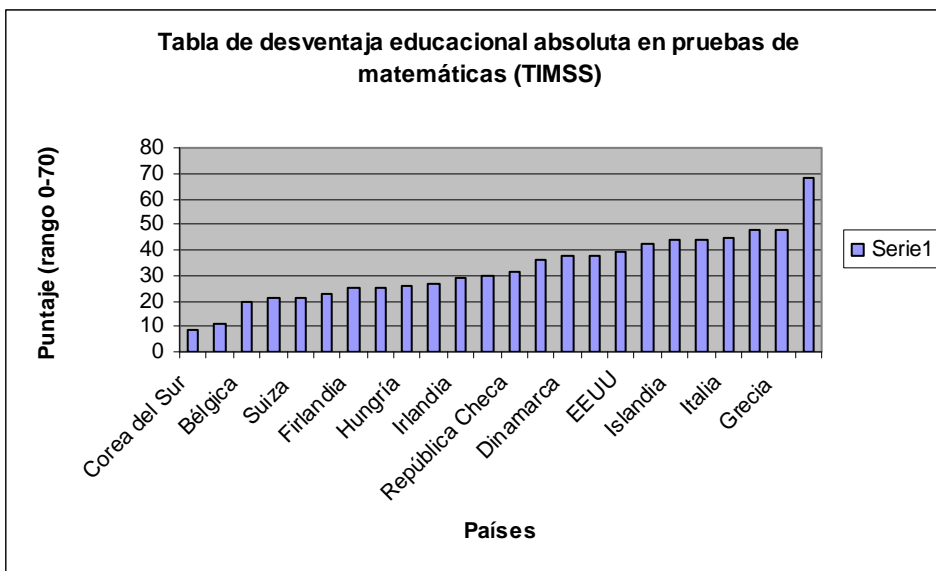
Tabla N° 2



Fuente: Elaboración del autor, 2008, datos extraídos de “A League Table of Educational Disadvantage in Rich Nations” UNICEF Innocenti Report Card Issue No.4 2002

El gráfico muestra el porcentaje de estudiantes de 15 años o menos en las pruebas de lectura PISA nivel 1

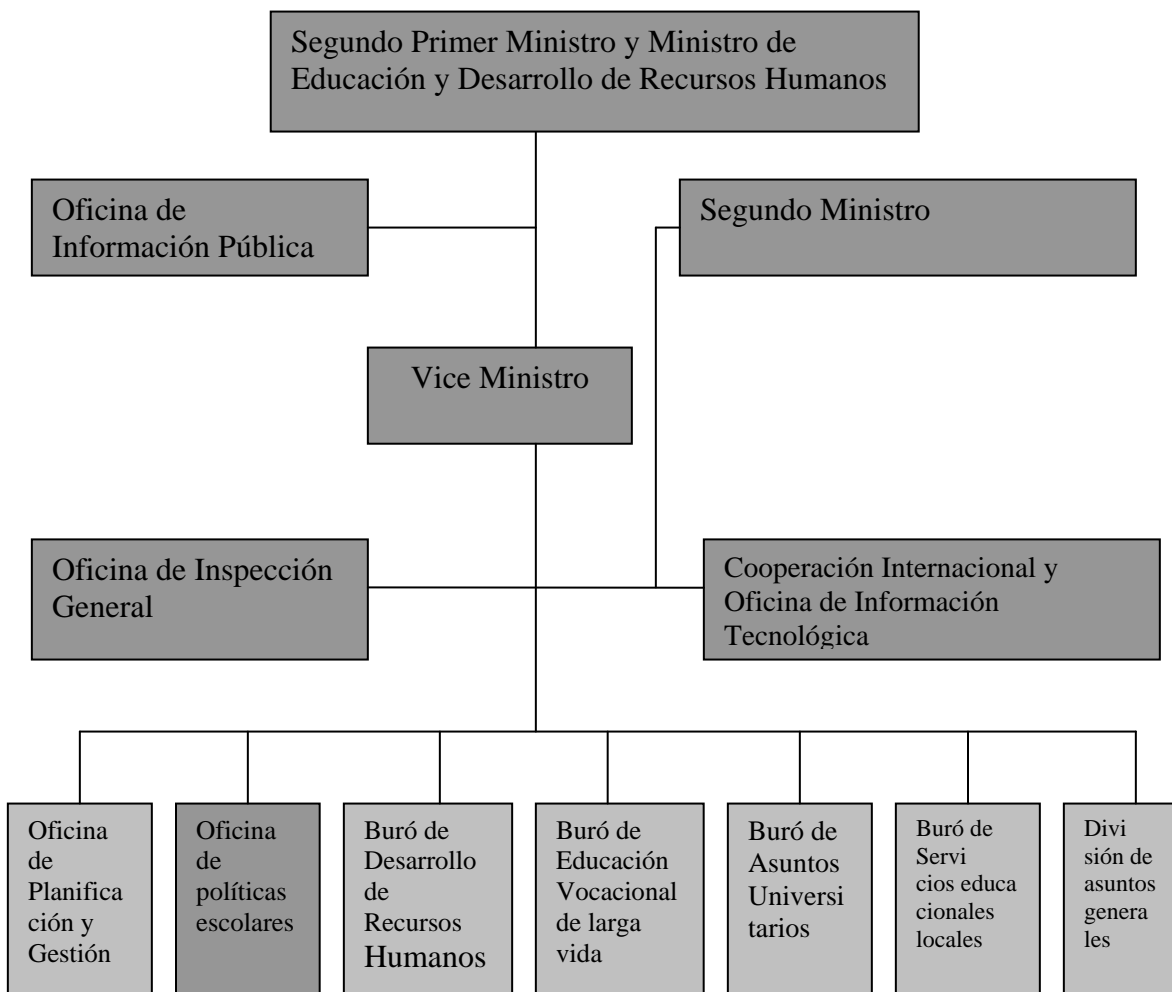
Tabla N° 3



Fuente: Elaboración del autor, 2008, datos extraídos de “A Legue Table of Educational Disadvantage in Rich Nations” UNICEF Innocenti Report Card Issue No.4 2002

El gráfico muestra el porcentaje de estudiantes de octavo básico que no alcanzaron la media de mejoras en matemáticas de los estudiantes de todos los países en las pruebas de TIMSS 1999.

Tabla N° 4 Organización del Ministerio de Educación y Desarrollo de Recursos Humanos MOEHRD



Fuente: Figura 2.3 Organización de las oficinas de MOEHRD a cargo de las políticas del profesorado, (Ee-gyeong Kim & You-kyung Han, 2001: 35).

Tabla N° 6 Organización de las oficinas de MOEHRD a cargo de las políticas del profesorado



Fuente: Figura 2.2 Organización de las oficinas de MOEHRD a cargo de las políticas del profesorado, (Ee-gyeong Kim & You-kyung Han, 2001: 35).