



Noviembre 2019 - ISSN: 2254-7630

ECONOMÍA DE LA EDUCACIÓN Y EL COMPORTAMIENTO DEL PROFESORADO EN EL MERCADO LABORAL LATINOAMERICANO

Iván Leonardo Medina Alvarado¹

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Iván Leonardo Medina Alvarado (2019): "Economía de la educación y el comportamiento del profesorado en el mercado laboral latinoamericano", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (noviembre 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/11/profesorado-mercado-laboral.html>

Resumen

La economía de la educación involucra múltiples situaciones y aspectos a considerar en la economía global, razón por la cual a continuación se presenta el siguiente artículo desde el cual se da a conocer un panorama general del comportamiento del mercado laboral docente contextualizado en el entorno latinoamericano. En primer lugar se identifican las características del mercado laboral docente versus otros mercados de trabajo, siendo un apartando desde el cual se analizan los aspectos relevantes que están presentes un mercado laboral y como estos se ajustan al mercado laboral de los docentes, de manera que este análisis lleva a identificar la importancia de la labor del docente al interior de los centros educativos.

Así las cosas, se continua el estudio de la oferta y demanda de docentes en el mercado laboral, identificando variables y tópicos que sobresalen en el mercado Latinoamericano, toda vez que hay particularidades de estas situaciones que ayudan a comprender las situaciones por las cuales los docentes atraviesan en su labor y la incidencia que tiene los procesos administrativos por parte de los centros de educación para con la estabilidad laboral docente.

De igual forma se estudian algunos aspectos sobresalientes en relación a los salarios docentes y los mecanismos más comunes, que en el ambiente Latino da a conocer frente a la contraprestación y reconocimiento económico que se la asigna a la labor docente, estudiando la importancia de las escalas de valoración docente y lo que significa la cualificación docente de cara al

¹ Doctorando PhD en Educación (UBC - México)

Magister en Dirección y Administración de Empresas MBA (UNIR - España)

Especialista en Gerencia del Talento Humano y Riesgos Ocupacionales (UNITEC - Colombia)

Administrador de Empresas (CUN - Colombia)

Docente de pregrado Universidad Santo Tomás (USTA - Colombia)

Docente de pregrado programa Administración de Empresas Fundación Universitaria del Área Andina (FUAA - Colombia)

Docente de posgrado Middlesex University London / KMU Education Business School (Curacao)

ivanmedina@ustadistancia.edu.co, imedina6@areandina.edu.co, ivan.medina.alvarado@gmail.com.

salario y retribuciones del docente para estudiar en última instancia la movilidad y escenarios de incursión en el mercado laboral docente, como resultado de la globalización y algunos procesos migratorios.

Palabras clave: economía de la educación, salario docente, educación, mercado laboral, sistema educativo, retribución docente.

Abstract

The economics of education involves the multiple situations and aspects to be considered in the global economy, which is why the following article presents a general overview of the behavior of the teaching labor market contextualized in the environment. Latin American. In this same place the characteristics of the labor market and other labor markets are identified, however, from the point of view the aspects of the others are analyzed. The analysis leads to identify the importance of the work of the teacher within the educational centers.

In this way, we continue the study of supply and demand of teachers in the labor market, identifying variables and topics that stand out in the Latin American market, since there are particularities of these situations that help to understand the situations by which teachers What happens with the work and the incidence that the administrative processes have on the part of the educational centers for the teaching labor stability.

In the same sense, in the Latin environment, in the environment, in the environment, in the environment, in the environment. The teaching qualification and the meaning the teaching qualification the work is carried out in the labor market, as a result of globalization and some migratory processes.

Keywords: economics of education, teacher salary, education, labor market, education system, teacher compensation.

La economía de la educación en el escenario latinoamericano

El análisis del mercado laboral para con los docentes, es un aspecto bastante particular del quehacer de quienes hacen parte tanto del ejercicio de la docencia como de la administración del capital humano docente en un centro educativo, por tal razón el comprender en detalle aspectos que cada día sobresalen en esta labor como lo son: ocupación de plazas, cualificación de docentes, salarios, movilidad, etc., se consolida como un factor que tiene participación en el cumplimiento de las metas y propósitos tanto de los sistemas educativos en un país como en la dirección y administración educativa al interior de los centros educativos.

En este sentido, resulta importante comprender como la labor docente en las últimas décadas ha sufrido varios cambios que denotan una tendencia global orientada al dinamismo de

todos los sectores de la economía y de allí que la educación y el sector educativo en el mundo entero tenga que ajustarse a las dinámicas del contexto y procurar fortalecer no sólo la dinamiza económica, si no ser un partcipe del desarrollo de la regiones.

De igual forma, es importante comprender el rol protagónico de los salarios docentes en el comportamiento económico de la sociedad actual, evidenciando que los entornos actuales deben procurar no sólo administrar las escalas salariales sino incluir en estas variables que en múltiples entornos se desconocen y dan como resultado una crítica realidad que inunda las instituciones educativas con profesionales que no cuentan con las habilidades y destrezas para ejercer la docencia.

Por supuesto, el mercado laboral docente requiere comprender en detalle como la generación de conocimiento está siendo afectada por la movilización docente en dos vías, siendo una de estas desde el interior de los centros educativos que sin quererlo favorecen la fuga de personal altamente calificado; y siendo otra vía la generada al abrir la puerta a los centros educativos a profesionales que desconocen el compromiso que significa la docencia y la repercusión de estas decisiones al interior de los centros educativos y por supuesto en el mercado laboral de las regiones.

El mercado laboral desde la perspectiva de los docentes

En la educación cuando se hace referencia a los procesos de contratación docente y todo lo que involucran las actividades orientadas a la búsqueda y ocupación de plazas para ejercer la labor de la docencia en las instituciones educativas, resulta ser una tema álgido desde el cual los gobiernos -para el caso de la educación pública- siempre tienen dificultades al momento de contar con parámetros claros y oportunos desde los cuales se cualifique la labor docente y se cuente con lo mejor de esta (Navarro & Martín, 2017).

En este contexto, la educación privada tiende a tener algunos factores a favor en cuanto a la posibilidad de contar con el mejor y más adecuado talento en relación a sus docentes, aun así este mercado laboral a nivel mundial y en especial el Latinoamericano denota grandes tópicos por abordar, de manera que el quehacer del docente desde las aulas tiende a ser un espacio aislado en el que muy poco contacto se tiene con este, identificando en la autonomía docente en bastantes escenarios imposibilitan la supervisión y seguimiento de la labor propiamente dicha del docente (Valdés, Rojas, & León, 2008).

Para abordar este tema que le compete a la economía de la educación, se presentan a continuación las etapas desde las cuales se estudia y analiza el mercado laboral de los docentes en Latinoamérica:

- a) Características del mercado laboral versus otros mercados de trabajo.

- b) Oferta y demanda de docentes.
- c) Salarios docentes.
- d) Movilidad y escenarios de incursión en el mercado laboral docente.

Características del mercado laboral versus otros mercados de trabajo

Desde el punto de vista económico, el mercado laboral incluye las relaciones que se generan desde el intercambio y en cierta medida comercialización de la mano de obra, por lo tanto el mercado laboral en todo su contexto denota un amplio segmento desde el cual se incluyen todas las labores que se generan en un mismo entorno donde convergen todos los sectores de la economía que contratan y hacen uso del recurso humano para la ejecución de sus labores (Carnoy, Miller, & Luschei, 2006).

A diferencia de todo el mercado laboral como un segmento de la economía, el mercado laboral de los docentes requiere ser comprendido desde un punto de vista desde el cual se considere la labor misma del docente desde su profesión y requiere el abordar con detenimiento dos situaciones que se diferencian con mucha claridad en este segmento los cuales son:

a) *Profesión docente*, hace referencia a todo el conjunto de saberes que adquiere un sujeto desde su formación profesional y académica, que le permiten y facultan para ejercer la labor de enseñanza y formación de conocimiento en diversos niveles de educación.

Para comprender un poco este concepto de profesión docente, se necesita comprender la finalidad que tienen los programas de educación profesional que forman a un individuo desde la comprensión de las necesidades del ser humano y la misma función de la educación para con el desarrollo integral de las personas, por esto se puede afirmar que la profesión docente es aquella de la cual un individuo ha obtenido un aval, credencial o título académico con el cual ejerce su profesión en el campo de la enseñanza y por lo tanto adjunto a las ciencias de la educación (Burneo, 2015).

b) *Ocupación docente*, cuando se hace referencia a la ocupación docente sin igual a dudas se deben considerar algunos aspectos propios que el mercado laboral y los mismos procesos educativos han generado cuando de comprender la labor del docente desde su quehacer se requiere, y se encuentra que las vacantes de los docentes no son ocupadas propiamente por profesionales egresados de programas en ciencias educativas.

Es así entonces, como la ocupación docente se orienta a identificar como es ejecutada la docencia por multiplicidad de individuos que cuentan con una profesión tanto en la educación como en un área ajena a esta, evidenciando un elevado número de individuos que con el paso del tiempo han incursionado en múltiples escenarios y ámbitos de la economía, pero que resultan dedicando gran parte o todo su tiempo a la educación y la enseñanza (Castro & Rodríguez, 2014).

Como si fuera poco el mercado laboral de los docentes en el mundo entero, tiende a denotar algunas características desde las cuales se logra evidenciar que no es igual a los demás sectores de la economía global, toda vez que la educación a diferencia de cualquier mercado laboral, da a conocer el siguiente comportamiento:

- Los docentes tienden a tener poca supervisión en su labor, desarrollando un alto grado de autonomía en la cual el docente tiende a organizar para sí mismo el tiempo y esfuerzos necesarios para el desarrollo de su labor.
- Poca participación colectiva en el desarrollo de labores e interacciones desde las tareas propias del cargo, esta característica se fundamenta en identificar que el docente es un profesional que desarrolla gran parte de su labor directamente con sus estudiantes y ocasionalmente interactúa con otros docentes o compañeros de estudios -para el caso de la educación primaria-.

En algunos otros casos como lo es la educación superior, el escenario tiende a ser un poco diferente, toda vez que las instituciones de educación superior deben dar cumplimiento a tres funciones sustantivas con las cuales se fundamenta el servicio educativo y la formación de profesionales, recordando que las funciones sustantivas de la educación superior son: la docencia, la investigación y la responsabilidad social universitaria o también conocida como proyección social (Fernández & Alcaraz, 2016).

Aun así, tanto en la educación escolar y superior hay una tendencia hacia la poca interacción de docentes en labores propias de su labor, evidenciando que esta situación no es igual para los demás mercados laborales de servicios y por supuesto es poca la similitud que existe con otros mercados laborales de la economía tradicional.

- Pocas posibilidades de crecer laboralmente, esta situación se da cuando en un mercado laboral se identifica que el docente en muy pocas oportunidades tiende a movilizarse en una institución educativa por diversas áreas diferentes a la docencia y de ser así, las condiciones en todo sentido cambian.

El mercado laboral de los docentes posterior a múltiples estudios, demuestra que los docentes indistintamente de su dedicación para con la labor docente, tienden a tener una marcada longevidad en el desarrollo de esta labor, lo cual permite analizar que los docentes ya sea por su profesión u ocupación docente, desean continuar desempeñándose en la labor docente y procuran que sus acciones se desarrollen de la mano con actividades en las que tengan asociación con tareas propias de la enseñanza (Marcelo, 2010).

Oferta y demanda de docentes

Desde el punto de vista económico, el mercado laboral por supuesto tiene la posibilidad de medir su desempeño desde el análisis de dos conceptos propios de la economía como son: la oferta y la demanda.

La oferta de docentes hace referencia a la cantidad de docentes que están en un mismo mercado laboral y que están prestos a ocupar las plazas que se generen desde las instituciones educativas, para lo cual es identificable que el mercado laboral docente desde la oferta de estos, no discrimine la forma en que estos se han vinculado al mercado laboral, recordando que se puede hacer parte del mercado laboral tanto por ingreso al mismo desde la profesión docente o desde la ocupación docente -siendo conceptos diferentes- (Sánchez & Navarro, 2011).

Analizando el contexto Latinoamericano, cuando se hace referencia a la oferta de docentes hay bastante multiplicidad y heterogeneidad de perfiles en las diversas áreas del conocimiento, aun así el contexto Latinoamericano tiende a demostrar que gran parte de los docentes y quienes hacen parte del mercado laboral docente no cuentan con altos estándares de cualificación docente, entendido este último como el conjunto de características con las cuales el docente demuestra tener las mejores y más adecuadas competencias para ejercer en primera instancia la labor de la docencia y posterior labores anexas a la docencia (Alejo, Ruiz, & Cervera, 2009).

Así las cosas el mercado laboral desde la oferta de docentes y mano de obra docente, es un mercado bastante particular en el cual se prioriza la formación académica como elemento demostrable de cualificación docente, pero a la vez genera una importante reflexión en identificar si esta cualificación es la más adecuada, toda vez que la acumulación de títulos es una tendencia cada vez más compleja y difícil de contrarrestar, la cual inunda muchos escenarios académicos pero descuida lo que implica la labor del docente, quien es un profesional que indistintamente de la profesión que ejerza, cuenta con cualidades, habilidades y aptitudes únicas que favorecen el quehacer del docente, las cuales no son otorgadas por ningún título académico y ameritan conocimiento amplio desde el quehacer y la experiencia misma que se genera en las aulas y en los procesos educativos (González, Salcines, & García, 2015).

Posterior al análisis de la oferta de docentes, la demanda de docentes involucra todos los procesos con los cuales las instituciones educativas abren plazas y posibilitan la ocupación de estas por los docentes mejor cualificados, es de entender entonces que la demanda de docentes en el mercado laboral juega un rol importante en el equilibrio del mismo, porque desde la ocupación de vacantes por parte de los docentes entra a evaluarse la forma en que se dan estas ocupaciones, lo cual en el entorno Latino demuestra una marcada carencia de parámetros claros y definidos al momento de orientar los procesos de selección objetivos que denoten claridad para con el quehacer del docente (Ruesga, Pérez, & Pérez, 2014).

En Latinoamérica la demanda de docentes con el paso del tiempo ha venido siendo considerada una actividad dañada o afectada por el sentido mismo de la economía y el equilibrio económico que las instituciones educativas tienen para contratar docentes, no siendo desconocido que el presupuesto asignado a la nómina docente en el 90% de las instituciones educativas es el rubro más alto y que más representa los estados financieros en estas instituciones sólo por debajo de las inversiones y aumento de infraestructura, propios para favorecer estándares de calidad en el servicios educativos (Donoso, 2007).

Una situación que el mercado laboral está constantemente ajustando y en algunos casos ha generado perjuicios, obedece a las modalidades de contratación y lo que implican las diversas formas de adquisición y retención del mejor capital humano, por lo tanto se evidencia que el mercado laboral no garantiza en más del 60% de los docentes estabilidad incrementando así la movilidad docente y la rotación constante de estos, si bien la rotación de personal en el mercado laboral del mundo entero ha tenido aumentos drásticos en los últimos años, también se identifica que el mercado laboral lo ha hecho con consecuencias y afectaciones tanto positivas como negativas en las que se pueden conocer como los procesos educativos en muchos casos no tienen los mejores resultados (Fernández & Alcaraz, 2016).

Es de destacar, que la demanda de docentes en el mercado laboral ha requerido reinventarse de cara a los procesos educativos y los mismos estándares de calidad que se procuran en muchas instituciones educativas, por tal razón el docente llega a ser un elemento desde el cual las instituciones educativas deben disponer para ajustar su propuesta educativa según las necesidades de los contextos, la actualización curricular y la formación para la vida.

Los docentes en el mercado laboral de cara al dinamismo del contexto mundial, han adoptado posturas que dan respuesta a este mismo mercado laboral, entre estas se identifica que muchos docentes tienden a procurar buscar lo siguiente:

a) *Ingresos elevados sin importar condiciones laborales*, lo cual ha generado con el paso del tiempo que muchos docentes procuren la búsqueda de quehaceres con pagos significativos a costa de ambientes de trabajo tóxicos o bastante complejos.

Por lo tanto esta práctica la cual cada vez más está en aumento, está generando que los docentes sean una de las poblaciones con mayores enfermedades laborales propias de niveles de estrés elevados, los cuales se pueden originar bien sea por la dedicación que se tiene para con una institución educativa o por la multiplicidad de compromisos que se adquieren cuando se alude a docentes que laboran por horas en varios centros educativos, de manera que el docente se ve enfrentado a un mercado laboral tan dinámico que no le garantiza estabilidad laboral, por lo tanto se

generan situaciones que conllevan a: bajos niveles de calidad en la mano de obra docente, bajo nivel de compromiso, poca intención de crecimiento laboral y poca apertura al cambio (Marrau, 2005).

Por supuesto las instituciones educativas frente a estas realidades, tratan de generar planes de acción que favorecen las mejores y más adecuadas condiciones para sus trabajadores, aun así cada día es evidente que los procesos de calidad educativa tienen una incidencia directa al momento de cuantificar la cantidad de docentes que tienen participación e injerencia en estas actividades las cuales deben involucrar a toda una comunidad educativa (Gento, Riaño, & Merino, 2011).

Salarios docentes

Un tema bastante particular en el mercado laboral de todo tipo se concentra en los salarios, por tal razón el mercado laboral de los docentes no es la excepción y por esta razón se menciona que los salarios docentes tienden a tener las siguientes características al momento de comprender su comportamiento:

a) *Volumen de la población estudiantil*, este ítem hace referencia a la población estudiantil con la cual un centro educativo cuenta para cuantificar sus ingresos y adicional proyectar la ocupación de su capacidad instalada en términos de espacio ocupado por estudiante.

Así las cosas la población estudiantil, orienta sus procesos a identificar como los docentes participan en las diversas actividades desde las cuales la docencia es el pilar fundamental, pero desde el punto de vista económico y de sostenibilidad también condiciona tanto la vinculación docente como el salario de estos. En Latinoamérica esta situación es cada vez más precaria, en relación a lo que significa la proporción docente frente a la cantidad de estudiantes, siendo visible que el salario docente no está condicionado principalmente por la cualificación misma del docente, sino por el comportamiento económico y las cifras que dejan ver los ingresos percibidos por matriculas que serán destinados al pago de nóminas docentes, entre otros (Otero, 2012).

Esta situación en muchos países Latinoamericanos a significado mantener elevadas tasas de población estudiantil en una misma aula, ejemplo de esto se tiene en países como México, Colombia, Ecuador, Perú, Costa Rica y Brasil, en los que para mantener un equilibrio entre el pago del docente y el número de matriculados, se condiciona que las aulas se vean saturadas de estudiantes, siendo una grave situación de calidad en la educación que determina el curso objetivo de la educación y dificulta la formación colectiva del conocimiento (González, López, & Zapata, 2016).

b) *Número de docentes*, si bien es cierto que el número de docentes depende proporcionalmente al número de estudiantes, en un análisis del mercado laboral de docentes este aspecto es un pilar fundamental de identificar, no solamente por el número general de docentes sino a la vez la cantidad de docentes con las mejores y más altas condiciones de calidad.

Es por esto que el número de docentes proporciona información significativa relacionada con las diferentes dedicaciones y niveles de crecimiento en el llamado escalafón docente, así las cosas en cada vez más reducido en muchas instituciones educativas de nivel superior el número de docentes con dedicación exclusiva y de tiempo completo, condicionando directamente la calidad educativa; ahora bien para las instituciones de educación escolar el panorama es otro, toda vez que la ocupación de plazas es casi en un 95% o más de tiempo completo, pero aun así la problemática que se presenta se orienta a identificar que los docentes que perduran en sus cargos tienden a generar zonas de confort, procurando el menor esfuerzo a costa de los mayores ingresos posibles (Lucena & Repullo, 2013).

c) *Edad y cualificación docente*, aunque en el siglo XXI es cada vez más clara que la edad es un factor que tiende a tener menos relevancia al momento de ser condicionante para una oferta laboral, en el mercado laboral docente esta tendencia sin igual a dudas aun continua siendo un factor que a considerar, y por supuesto la cualificación docente es conspirada al momento de asignar un salario docente o tener una estimación del mismo.

En el escenario Latinoamericano estos dos factores tanto de edad como cualificación son condicionantes de la actividad misma que ejerce el docente en un área de trabajo, es por esto que el término cualificación por desgracia aun continua asociándose exclusivamente al número de titulaciones que tiene un docente en relación a los grados académicos que este ha conseguido alcanzar en un trayectoria académica, lo cual denota una falencia gravísima en pretender asociación la cualificación docente con la formación académica (Jabonero, Bris, & Martínez, 2015).

El salario en múltiples instituciones educativas tanto de nivel escolar como de educación superior, han denotado que el salario docente tiene una marcada incidencia por la trayectoria del docente demostrable en su experiencia y por supuesto en su formación académica, identificando que la mejor cualificación docente se asocia a la amplia trayectoria que puede llegar a tener un docente en cada uno de sus procesos educativos.

d) *Estructura de la escala salarial*, este aspecto hace referencia al parámetros o conjunto de parámetros que en un centro educativo asignan para organizar la forma en que a un docente se le asigna determinado valor por sus servicios, en otras palabras desde la estructura de la escala salarial se establecen el techo y piso de un salario docente.

Sin igual a dudas la tendencia en el mercado Latinoamericano, demuestra que esta escala es representada desde el llamado escalafón docente, cuya finalidad es asignar un valor por cada uno de los aspectos descartables en el currículo y la trayectoria de un docente, para lo cual el docente requiere contar con una experiencia, educación y trayectoria demostrable, desde la cual se asigna

una valor salarial, el cual se aumenta a medida que el docente incrementa estos aspectos (Llamas, 2006).

Aun así, estructura de la escala salarial en la educación para con el mercado laboral de los docentes necesita considerar aspectos que pocas veces se consideran y que llegan a tener incidencia en la gestión educativa, también llamadas habilidades blandas como son:

- La comunicación efectiva.
- La orientación al logro.
- El manejo y uso de las TIC.
- Pensamiento disruptivo.
- Tolerancia al cambio.
- Asertividad.

Esto por nombrar algunas de las tantas habilidades que el docente necesita contar al momento de ejecutar su labor en un escenario llamado aula o entorno educativo, toda vez que el servicio educativo se distingue por que a diferencia de muchos otros servicios y por supuesto bienes del mercado tradicional, la educación es -consumida- en un mismo momento por el estudiante esto para la educación tradicional y para la educación virtual, distancia y B-learning la educación resulta ser recibida por el estudiante en la ejecución del mismo proceso educativo, ameritando que el docente cuente con las destrezas para este acompañamiento (Marchesi, 2014).

Movilidad y escenarios de incursión en el mercado laboral docente.

En última instancia se aborda el comportamiento que el mercado laboral docente tiene, desde la perspectiva que denotan los movimientos que se dan desde otros mercados laborales quienes ingresan a ser docentes, por tal razón se destaca que la movilidad e incursión por disciplinas que no con propias de la educación, en múltiples casos se han dado por las fluctuaciones que otros mercados tienen, obedeciendo a dinámicas propias del mercado tales como:

- Desempleo.
- La cualificación de la mano de obra.
- El incremento de mano de obra migratoria.
- La inestabilidad de algunos mercados.

De allí que muchos profesionales, identifiquen en la docencia una posibilidad de sobrevivir por un tiempo o en otra situación tener un ingreso adicional de forma permanente, lo cual identifica que se ha perdido la llamada -vocación docente-, desde la cual desde la pedagogía de la educación y los diferentes postulados pedagógicos mencionan que la docencia requiere un alto grado de vocación reflejada en la dedicación en actividades educativas, es por esto que la nueva tendencia y

el desafío que deben soportar algunos países, sistemas educativos y por supuesto centros educativos requiere evaluar como el mercado laboral se ha convertido en una -caja menor- para muchos profesionales vinculados en la docencia ocasional (Sánchez & Navarro, 2011).

Las condiciones laborales tienen una marcada incidencia en la labor del docente, porque el docente en todo momento procura las mejores condiciones, salvo que en algunos casos las instituciones educativas proveen estas condiciones proporcionales a su dedicación, generando una nueva situación compleja que es abordada desde dos situaciones como son:

- Inequidad en las condiciones laborales ocasionadas por las diversas modalidades de contratación y la dedicación que tienen los docentes, limitando el acceso a estas de forma equitativa.
- Carencia de compromiso por parte del docente, quien identifica que la institución en la cual se ha vinculado a la vez pretende tratarle según su modalidad de vinculación, lo cual afecta el curso de las condiciones laborales y formas de trabajo.

Por último, se identifica que el mercado laboral docente en los últimos años en todo el mundo y por supuesto en el entorno latino, denota una fuerte movilización de docentes a raíz de la globalización e inmigración que se vive por movimientos culturales, situaciones económicas, causas sociales, etc., identificando que este mercado laboral está cambiando y está de cara a dos situaciones que ameritan cuidado significativo por parte de los sistemas educativos y de los mismos directivos en cada centro educativo como lo es: a) la fuga de docentes altamente cualificados, y b) el ingreso de profesionales poco idóneos en la labor docente.

Conclusiones

Posterior al análisis del mercado laboral docente contextualizado en Latinoamérica, es claro que los sistemas educativos necesitan contar con múltiples herramientas de gestión desde las cuales los docentes cumplan con las condiciones mínimas para ejercer esta labor.

Es importante mencionar que se concluye que el mercado laboral de los docentes está en constante cambio frente al dinamismo, el cual es propio de la sociedad global del siglo XXI, es por esto que los centros educativos deben generar estrategias para favorecer que la estabilidad laboral no incida en la calidad de los docentes desde su labor y compromiso para con esta, no se puede desconocer que el docente con mayores y más altos niveles de compromiso tiende a ser un profesional que pocas veces ve retribuida su inversión en la formación educativa, frente a los ingresos que este obtienen por desarrollar su labor.

Así las cosas, de forma general el panorama Latinoamericano debe ser coherente para con la administración del personal docente, donde se genera una importante necesidad en identificar que el quehacer del docente amerita un amplio reconocimiento de los conocimientos y dedicación del docente en el cumplimiento de las metas y alcance de objetivos planteados por el centro educativo en el cual está vinculado.

Cabe mencionar que se concluye de igual forma, que debe ser mucho más riguroso todo proceso de ingreso a la labor docente, posterior a reconocer que desde la educación como dinamizadora de la económica desde la formación de toda la mano de obra sin importar el área de conocimiento, es la encargada de formar y dotar a la mano de obra de una región con los conocimientos, destrezas y saberes que necesita el ejercer una profesión, ocupación u oficio.

En última instancia, se concluye que la movilidad docente está teniendo un significativo auge que está representando un cambio significativo por parte de los docentes que dedican su tiempo a orientar procesos de enseñanza, todo a raíz de los nuevos entorno que proporcionan la globalización y situaciones particular como lo es la inmigración, por lo tanto los sistemas educativos deben considerar estos comportamientos para garantizar igualdad de condiciones entre los docentes que hacen parte de un mismo mercado laboral.

Bibliografía

- Alejo, S., Ruiz, G., & Cervera, C. (2009). *Educación superior y mercado laboral: relación ética humanista*. Guanajuato: Universidad de Guanajuato.
- Burneo, K. (2015). *Principios de economía: versión latinoamericana*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Carnoy, M., Miller, L., & Luschei, T. (2006). *Economía de la educación*. Cataluña: Editorial UOC.
- Castro, D., & Rodríguez, R. (2014). *El mercado laboral frente a las transformaciones económicas en México*. Madrid: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Donoso, R. (2007). *Mito y educación: el impacto de la globalización en la educación en Latinoamérica*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Fernández, M., & Alcaraz, N. (2016). *Innovación educativa: más allá de la ficción*. Madrid: Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.
- Gento, S., Riaño, A., & Merino, R. (2011). *Integración y rehabilitación laboral en la diversidad*. Madrid: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- González, A., López, M., & Zapata, B. (2016). *Investigación educativa y salud transcultural en contextos multiculturales*. Almería: Editorial Universidad de Almería.

- González, N., Salcines, I., & García, E. (2015). *Tendencias emergentes en evaluación formativa y compartida en docencia: el papel de las nuevas tecnologías*. Cantabria: Editorial de la Universidad de Cantabria.
- Jabonero, M., Bris, M., & Martínez, A. (2015). *Miradas diversas de la educación en Iberoamérica*. Alcalá: Servicio de Publicaciones. Universidad de Alcalá.
- Llamas, I. (2006). *El Mercado en Educación y Situación de los Docentes*. Madrid: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Lucena, M., & Repullo, R. (2013). *Ensayos sobre economía y política económica*. Barcelona: Antoni Bosch editor.
- Marcelo, C. (2010). *El profesorado principiante: inserción a la docencia*. Barcelona: Ediciones Octaedro, S.L.
- Marchesi, Á. (2014). *Sobre el bienestar de los docentes: competencias, emociones y valores*. Madrid: Difusora Larousse - Alianza Editorial.
- Marrau, C. (2005). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Revista Fundamentos en Humanidades*, 53-68.
- Navarro, J., & Martín, C. (2017). *Psicología de la educación para docentes*. Madrid: Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.
- Otero, J. (2012). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Ruesga, S., Pérez, M., & Pérez, L. (2014). *Economía del trabajo y política laboral*. Madrid: Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.
- Sánchez, I., & Navarro, M. (2011). *Reformas, gestión y retos de la universidad en la sociedad del conocimiento*. Ciudad de México: Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Valdés, M., Rojas, C., & León, M. (2008). *Sistema de tareas docentes con enfoque interdisciplinario para la formación laboral de los alumnos en la secundaria básica*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.