

# Public Policy Institute of California

---

500 Washington Street, Suite 800  
San Francisco, CA 94111  
Tel: (415) 291-4400, Fax: (415) 291-4401  
www.ppic.org

To view this press release in English, please visit  
our website at:  
<http://www.ppic.org/main/pressreleaseindex.asp>

Contacto: Victoria Pike Bond, (415) 291-4412

**Prohibición de divulgación: no publicar ni difundir antes de las 12:01:00 a.m. PST  
del día miércoles 15 de febrero**

## **ROTACIÓN DE NUEVOS MAESTROS EN CALIFORNIA: ¿PUEDE PERJUDICAR LOS LOGROS DE LOS ESTUDIANTES Y PONER EN PELIGRO LA FINANCIACIÓN FEDERAL?**

**El desarrollo profesional puede ser la mejor manera de retener a los empleados nuevos**

**SAN FRANCISCO, California, 15 de febrero de 2006** – Si los maestros nuevos en California continúan dejando sus empleos al mismo ritmo que en los años 90, cerca de un cuarto de empleados nuevos estará reemplazando otros maestros recientemente contratados que han dejado el empleo en las escuelas públicas, según un nuevo estudio publicado hoy por el Public Policy Institute of California (PPIC).

¿Por qué es esto importante? Existen al menos dos buenas razones. En primer lugar, numerosos estudios muestran que los maestros con experiencia son más efectivos para lograr que los alumnos tengan mejores calificaciones en las pruebas que los maestros sin experiencia. En segundo lugar, los maestros nuevos tienen menos probabilidad de contar con credenciales completas. En California, el cumplimiento de la ley “No Child Left Behind” (NCLB) (“Que ningún niño se quede atrás”) requiere que los maestros tengan credenciales completas o que participen en un programa de residencia; de lo contrario, las escuelas corren el riesgo de perder la financiación federal.

El estudio sigue la trayectoria de los maestros en California durante sus primeros siete años de empleo, y ha hallado que el 13 por ciento de los empleados nuevos deja en el primer o segundo año, mientras que el 22 por ciento deja antes del final de su cuarto año. Los números son aún más elevados entre los maestros de séptimo a doceavo grado: el 27 por ciento deja antes del cuarto año. Para los que enseñan desde jardín de infantes hasta sexto grado, la tasa de desgaste es sólo ligeramente inferior: el 20 por ciento. Si estas tendencias de 1990 a 2000 continúan, el 25 por ciento de los nuevos maestros del estado serán reemplazos de los otros nuevos maestros que dejan las escuelas públicas.

El alto nivel de rotación agrava otros desafíos de la educación en California, que incluyen la escasez de maestros con credenciales en el estado. ¿El caso en cuestión? En 2004 y 2005, un cuarto (25%) de los maestros recién contratados en California no contaba con credenciales completas, en comparación con el 11 por ciento de los maestros con cinco años de experiencia. La deficiencia es particularmente perturbadora ya que los maestros sin credenciales se encuentran muy concentrados en los distritos escolares de mucha pobreza, donde las calificaciones de las pruebas son relativamente bajas.

“Desafortunadamente, éstas son las escuelas en las que son realmente más necesarios los maestros con experiencia y credenciales”, señala Deborah Reed, directora del programa del PPIC y coautora del estudio con Kim Reuben, investigadora adjunta del PPIC y Elisa Barbour, analista político de la misma institución. “La rotación continua evita que el plantel de maestros de California se convierta en un plantel con más experiencia, lo que probablemente sea más perjudicial para los estudiantes con desventajas”.

Los maestros que comienzan a trabajar sin credenciales completas no tienen tasas de abandono más elevadas. En cambio, el estudio ha hallado que los maestros que permanecen más tiempo tienden a *obtener* sus credenciales. Esto sugiere que se puede justificar una mayor atención a la retención, especialmente a la luz de los nuevos requisitos de la NCLB.

El informe, *Retention of New Teachers in California*, (Retención de nuevos maestros en California), ha hallado que los programas de desarrollo profesional son una manera exitosa y efectiva en cuanto a los costos de retener nuevos maestros, aún más que un aumento en los salarios. Por ejemplo, la participación en un programa de desarrollo docente para los maestros de la escuela elemental mejoró la retención en un 26 por ciento, mientras que un aumento de salario inicial de \$4,400 aumentó la retención de los nuevos maestros de la escuela elemental en sólo un 17 por ciento. Sin embargo, los autores del informe hacen hincapié en que la remuneración continúa siendo un factor importante.

El Public Policy Institute of California es una organización privada y sin fines de lucro, dedicada al mejoramiento de las políticas públicas en California mediante investigaciones independientes, objetivas y no partidistas de los más importantes aspectos económicos, sociales y políticos. El Instituto se creó en 1994 con una donación de William R. Hewlett.

###