



CU Denver
**Global Educator Shortage
Research Lab**

¿Quién enseñará y dónde?

Escasez docente, mala distribución y formación con arraigo comunitario en los sistemas educativos

Margarita Bianco, EdD

Profesora y directora de programa, Fundamentos Educativos

Escuela de Educación y Desarrollo Humano, Universidad de Colorado Denver

Investigadora principal, Global Educator Shortage Research Lab

Universidad de Chile | Pontificia Universidad Católica de Valparaíso | Octubre de 2026

Agenda



Mi trabajo durante los últimos 16 años en el desarrollo del programa de formación docente comunitaria (Grow Your Own)
Pathways2Teaching



Crisis: escasez mundial de docentes



Nuestra investigación actual analiza esta crisis

Pathways2Teaching

Programa de secundaria diseñado para animar a los jóvenes a considerar la docencia

- Comenzó en 2010 en Denver, Colorado, y luego se convirtió en un programa nacional con escuelas secundarias en todo el país
- El plan de estudios anima a los estudiantes **a examinar la educación desigual como problemas de justicia social y a regresar a la comunidad para corregir los errores en y para su comunidad**

Creo que una forma de abordar la crisis de la escasez mundial de docentes es invertir en programas que incorporen a miembros de la comunidad a la profesión.

Nuestro punto de partida: el Informe mundial sobre el personal docente de la UNESCO

44 M

de docentes adicionales
de primaria y secundaria
necesarios a nivel
mundial para 2030

15 M

de esos docentes se
necesitan tan solo en el
África subsahariana

3,2 M

necesarios en América
Latina y el Caribe, 2,8
millones de ellos para
sustituir a los docentes
que abandonan la
profesión

58%

de la necesidad mundial
corresponde a la
sustitución de docentes
que abandonan la
profesión, no a nuevos
puestos

Fuente: UNESCO y Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030 (2024).

Ocho cursos. Dos docentes.

Una escuela detrás de las estadísticas

162

alumnos en octavo grado, desde educación infantil hasta 6.º básico

81 : 1

alumnos por docente, más del doble del objetivo nacional de Ghana de 35:1

3.º y 4.º de primaria

pasan gran parte del día sin docente mientras los dos profesores atienden otros grados

La directora Thelma tampoco habla ewé, el idioma del que dependen muchos de sus estudiantes.

Fuente: Herman (2026), UNICEF Innocenti. Distrito de Dayi Norte, región de Volta, Ghana.



Foto: UNICEF

Una escuela, sin suministros, muchos estudiantes de todas las edades y NINGÚN maestro



Tugurios de Katanga:
visita a Uganda en 2012

Una escuela, muchos estudiantes de todas las edades y NINGÚN maestro



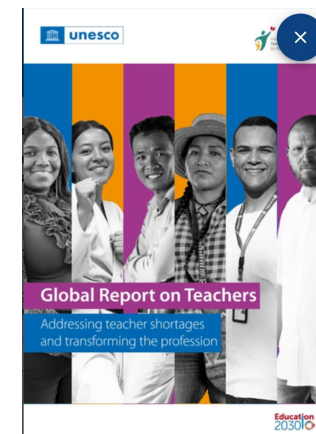
Ejemplo Uganda: ¿Quiénes se convierten en docentes?

Para muchos, la docencia no es su primera opción de estudio.

Si no **pueden acceder al campo de su elección**, se convierten en docentes.

- Bajos salarios
- Malas condiciones laborales

El INFORME y la CUMBRE de la UNESCO me motivaron a aprender más



La pregunta que guía nuestro Laboratorio

¿Cómo interactúan las condiciones laborales y las vías de preparación arraigadas en la comunidad para moldear quién ingresa a la docencia, dónde enseña y si permanece en la profesión?



Quién ingresa

A quién le atrae la docencia, quién la descarta y por qué



Dónde enseñan

Cómo se prepara, asigna y distribuye a los docentes entre las comunidades



Si permanecen

Qué condiciones laborales y comunitarias sostienen a los docentes o los empujan a marcharse

Fuente: Global Educator Shortage Research Lab (2026b).

Un diseño de investigación por fases

FASE 1 Perfiles regionales	- Identificación de regiones y sistemas educativos que se estudiarán - Investigación documental sobre 18 sistemas a partir de una plantilla compartida
FASE 1B Análisis en profundidad	Análisis comparativo más profundo entre perfiles Desarrollo y envío de manuscritos Identificación de varios sistemas nuevos para su análisis NOS ENCONTRAMOS AQUÍ
FASE 2 Preparación para el trabajo de campo	- Identificación de regiones para el estudio in situ - Protocolo de entrevistas, guía de campo para la observación y técnicas narrativas en vídeo - Desarrollo y presentación de solicitudes ante el CEI (IRB) y protocolos de entrevista
FASE 3 Investigación de campo	Búsqueda de financiación externa para entrevistas, observaciones in situ en escuelas y narrativas
MIRANDO HACIA EL FUTURO ¿Hacia dónde vamos ahora?	Un libro, una plataforma narrativa para dar a conocer las historias de los docentes y un curso de Doctorado en Educación sobre temas clave



Fase 1: Elaboración de los perfiles regionales

Un marco compartido para comparar sistemas educativos muy diversos

Cómo elaboramos los perfiles



Cinco equipos regionales

Profesorado e investigadores doctorales trabajando desde octubre de 2025, cada equipo responsable de un conjunto de países. La plantilla pide a cada equipo que clasifique su sistema como contexto de crisis o contexto de comparación, de modo que los sistemas estables puedan aportar información a aquellos con dificultades.



Seis tipos de documentos

Políticas gubernamentales, registros de formación docente, estadísticas de la fuerza laboral, investigación académica, informes internacionales y notas informativas de políticas.

Preguntas que formuló cada equipo

- Preparación: ¿Qué vías conducen a la docencia, incluidas las de base comunitaria?
- Distribución y equidad: ¿Dónde se concentran o escasean los docentes calificados?
- Condiciones laborales: ¿Qué sabemos sobre la carga de trabajo, la remuneración, el abandono de la profesión y la migración?
- Políticas: ¿Cómo se contrata, asigna y distribuye a los docentes?
- Contexto: ¿Qué presiones demográficas y económicas configuran la oferta y la demanda?

Preguntas de la plantilla que guían nuestro trabajo (1 de 2)

1

PANORAMA GENERAL DEL PAÍS

¿Qué condiciones geográficas, demográficas, políticas y económicas configuran este sistema educativo?

2

ESTRUCTURA DEL SISTEMA EDUCATIVO

¿Cómo está organizada y gobernada la escolarización, y quién tiene acceso a ella?

3

CONTEXTO HISTÓRICO Y DE REFORMAS

¿Qué reformas de las últimas dos décadas han reconfigurado la profesión docente?

4

PREPARACIÓN Y ACREDITACIÓN DOCENTE

¿Qué vías conducen a la docencia y existen rutas de formación local tipo «Grow Your Own» o de base comunitaria?

5

PERFIL DE LA FUERZA LABORAL DOCENTE

¿Cuán amplia, distribuida y bien remunerada está la fuerza laboral, y quién la abandona?

6

PANORAMA DE LA ESCASEZ DOCENTE

¿Cómo se define y mide la escasez, dónde es más grave y qué factores la impulsan?

Fuente: Global Educator Shortage Research Lab, Regional Profile Narrative Template.

Preguntas de la plantilla que guían nuestro trabajo (2 de 2)

7

PERCEPCIONES Y ESTATUS DE LA PROFESIÓN DOCENTE

¿Cómo se valora la docencia en comparación con otras profesiones que requieren un nivel educativo similar?

8

CALIDAD Y CUALIFICACIONES DOCENTES

¿Cuántos docentes cuentan con las cualificaciones requeridas y quién enseña en las escuelas con dificultades de contratación?

9

EDUCACIÓN ESPECIAL E INCLUSIÓN

¿Quién enseña a los estudiantes con discapacidades y ha ido la preparación al mismo ritmo que las exigencias normativas de inclusión?

10

IMPACTO EN LOS ESTUDIANTES Y LA COMUNIDAD

¿Qué coste tiene la escasez para los estudiantes y las comunidades, y quién resulta más perjudicado?

11

INICIATIVAS DE CAPTACIÓN Y RETENCIÓN

¿Qué ha intentado el sistema, qué ha funcionado y qué papel desempeña el modelo «Grow Your Own»?

12

VACÍOS DE INFORMACIÓN Y NECESIDADES DE INVESTIGACIÓN

¿Qué interrogantes no puede responder la investigación documental y qué debemos preguntar a los docentes, directivos y responsables de políticas?

Fuente: Global Educator Shortage Research Lab, Regional Profile Narrative Template.

Dieciocho sistemas educativos en cinco regiones del mundo

África subsahariana

Ghana
Kenia
Nigeria
Ruanda
Sudáfrica
Uganda

Asia del Sur

India
Nepal
Pakistán
Sri Lanka

América Latina y el Caribe

Brasil
República Dominicana
México
Puerto Rico

Europa

Alemania
Italia
Reino Unido

Pacífico

Hawái

Algunos perfiles aún se están desarrollando, y el estudio se está ampliando a 20 sistemas con Singapur y Alaska



Lo que hemos aprendido hasta ahora

Patrones preliminares en dieciocho perfiles

Las personas detrás de los perfiles

Profesorado

MB

Dra. Margarita Bianco

Investigadora principal líder. Fundadora de Pathways2Teaching; GYO y personal docente

MT

Dra. Madhavi Tandon

Coinvestigadora principal. GYO, liderazgo educativo, India



Investigadores doctorales de la SEHD

Lideraron el desarrollo de perfiles y aportaron experiencia lingüística, regional y comparativa en América del Sur, África, India, Puerto Rico, Hawái y Europa.



Asistentes de investigación en Uganda

Tres asistentes de investigación ugandeses aportan experiencia local, lingüística y jurídica al trabajo en África Oriental.



Socios

Universidad de Kabale, Kepler College, Global Livingston Institute, Symbiosis International University, INPEACE y socios en Reggio Emilia

Algunas formas de escasez son invisibles en los recuentos nacionales



Primera infancia

Una preparación diferenciada, salarios bajos y un estatus inferior dejan a las aulas de educación inicial con escasez de docentes, incluso donde la primaria parece adecuada



Educación especial e inclusión

Pocos especialistas y niños con discapacidades a menudo ausentes por completo de los datos



Lengua de señas y Braille

Los estudiantes sordos y ciegos dependen de un cuerpo docente mínimo, que rara vez se contabiliza



Lengua de instrucción

Docentes que no hablan la lengua de la comunidad a la que sirven



Un aula de primera infancia en Nepal. Foto: UNICEF Nepal/2024

Fuente: Global Educator Shortage Research Lab (2026a).

Grow Your Own más allá de la etiqueta

Los programas **Grow Your Own (Cultivemos a los Nuestros)** reclutan futuros docentes dentro de las comunidades locales, incluidos estudiantes de secundaria y preparatoria, paraprofesionales y miembros de la comunidad, y los apoyan desde el reclutamiento y la preparación hasta la inducción y la retención (Gist et al., 2019).

Programas con nombre propio

HAWÁI

Iniciativa Grow Our Own Teachers: apoyo para la matrícula de residentes a cambio de tres años de docencia, junto con la preparación de docentes en lengua hawaiana

Equivalentes funcionales

BRASIL, GHANA, NIGERIA

Programas de grado interculturales rurales e indígenas en Brasil; programas que actualizaron las cualificaciones de docentes sin formación allí donde ya prestaban servicio en Ghana y el noreste de Nigeria

Canteras ocultas

KENIA

Los docentes refugiados representan más del 80 por ciento de los docentes de los campos, pero tres de cada cuatro carecen de certificación nacional

Condiciones sin un programa

PUERTO RICO

Escasez crónica y un cuerpo de paraprofesionales arraigado en las comunidades, sin una vía documentada de GYO

La ausencia en la literatura no significa ausencia en la práctica. Tratamos a GYO como una estrategia por investigar, no como una solución predeterminada.

Fuentes: Gist et al. (2019); University of Hawai'i at Mānoa College of Education (2026); Sofo et al. (2019); Federal Ministry of Education (2026a); Abdimalik et al. (2025); Global Educator Shortage Research Lab (2026a).

Quiénes se ven más perjudicados

El peso de la escasez recae con mayor fuerza sobre los niños que ya tienen el menor acceso a las oportunidades.



**Comunidades
rurales y remotas**



**Estudiantes
indígenas**



**Estudiantes
multilingües**



**Niños con
discapacidades**



**Niños pequeños en
educación inicial**



**Niños refugiados y
desplazados**



**Familias de bajos
ingresos**



**Niñas, donde
persisten las brechas
de género**

Fuente: Global Educator Shortage Research Lab (2026a, 2026b).

Dónde podría ayudar más Grow Your Own



Docentes que se quedan

Los docentes arraigados en una comunidad son menos propensos a solicitar traslados fuera de ella



Lengua y cultura compartidas

Los docentes locales conocen el idioma, a las familias y las condiciones del lugar



Un camino para quienes ya están allí

Los auxiliares, los docentes sin formación previa y los docentes refugiados pueden obtener una titulación completa

El árido norte de Kenia

Los docentes asignados desde fuera a menudo se marchan debido a la inseguridad, mientras que pocos candidatos locales cumplen con los requisitos. Las comunidades piden docentes que conozcan la zona y se queden.

Norte de Nigeria

Las mujeres representan alrededor de una cuarta parte de los docentes en Jigawa. Formar a mujeres locales podría ayudar a llegar a las niñas, y la Política Nacional Docente de 2026 exige contratar a personas de las comunidades locales.

Zonas rurales de Ghana

UNICEF recomienda reanudar la contratación de aspirantes a docentes de distritos rurales, quienes podrían estar más dispuestos a permanecer en escuelas remotas.

Hawái y Brasil

Hawái prepara a los auxiliares docentes y a los sustitutos que ya están en sus escuelas. Brasil forma a docentes rurales e indígenas mediante programas diseñados para sus comunidades.

Fuentes: Ministerio de Educación, Kenia (2022); Ministerio Federal de Educación (2026a, 2026b); UNICEF (2026); Facultad de Educación de la Universidad de Hawái en Mānoa (2026); Laboratorio de Investigación sobre la Escasez Mundial de Educadores (2026a).

La barrera determina el itinerario

Quién podría enseñar	Barrera	Qué respuesta se le da	Ejemplo
Un joven de la comunidad	La docencia parece inalcanzable o poco atractiva	Participación temprana e indagación comunitaria	Pathways2Teaching
Un docente que ya ejerce sin titulación	Coste de la titulación y tiempo fuera del trabajo	Actualización formativa mientras se sigue enseñando	Nigeria, Ghana
Un residente que podría enseñar	Costes de matrícula	Ayuda para la matrícula vinculada al servicio local	Grow Our Own de Hawái
Un hablante de la lengua de la comunidad	Pocas vías que preparen docentes en esa lengua	Formación centrada en la lengua	Formación docente por inmersión en hawaiano
Un docente refugiado	Sin certificación nacional reconocida	Vías de certificación y registro	Kenia

Fuente: Síntesis de perfiles regionales del Laboratorio de Investigación sobre la Escasez Mundial de Educadores. Descripciones de programas, no impacto comparativo.



Fases 2 y 3: Hacia el trabajo de campo

Preparación para el campo, seguida de la investigación de campo en escuelas y comunidades

Cómo funcionará la investigación de campo de la Fase 3



Entrevistas con las partes interesadas

Con docentes, directores escolares, formadores de docentes, responsables de políticas y miembros de la comunidad en las regiones seleccionadas



Investigadores del laboratorio sobre el terreno

Profesorado e investigadores de doctorado viajan para realizar entrevistas en persona siempre que sea posible



Asistentes de investigación locales

Investigadores contratados a nivel local para realizar entrevistas en el idioma y contexto cultural de los participantes



Visitas a escuelas y centros de programas

Observación directa de la dotación de personal, las condiciones de trabajo, los servicios especializados y los programas de preparación

Lo que queremos aprender sobre el terreno

- 1 ¿Por qué algunas personas eligen la docencia y otras la rechazan?
- 2 ¿Qué condiciones laborales y comunitarias retienen a los docentes en sus puestos?
- 3 ¿Por qué los docentes se trasladan o renuncian, y a dónde van?
- 4 ¿De qué manera las comunidades reclutan y forman a sus propios docentes, bajo la denominación que sea?
- 5 ¿Cómo se comparan las políticas escritas sobre el papel con las condiciones reales en las escuelas?

Dos ejes transversales

Primera infancia

Condiciones diferenciadas de preparación, remuneración y estatus

Educación especial e inclusión

Especialistas, servicios y los niños que con demasiada frecuencia se quedan fuera del recuento

La colaboración es el método

La interpretación y la autoría se mantienen ancladas en los socios de cada país.



Acceso

Identificación de escuelas,
programas y participantes



Lengua y cultura

Mediación de entrevistas y
significados



Interpretación

Análisis conjunto de los hallazgos



Difusión

Divulgación de resultados con
ministerios, universidades y
comunidades

Nuevo apoyo para el Laboratorio



Viajes para la difusión global

Una pequeña subvención reciente financia mis viajes para presentar los hallazgos del Laboratorio en conferencias internacionales en cuatro continentes.



Dos investigadores doctorales

Financiación para dos estudiantes de doctorado de la SEHD a razón de 5 horas semanales durante la primavera y el verano para apoyar la síntesis entre perfiles y la preparación de la Fase 2.

Pequeñas inversiones que mantienen el trabajo en marcha entre ciclos de subvenciones

Próximos destinos de nuestro trabajo

Noviembre de 2026	Punta Cana, República Dominicana Conferencia Internacional sobre Educación Urbana	<i>Contrarrestar la violencia legal con una carta de derechos para estudiantes inmigrantes</i>
Enero de 2027	Honolulu, Hawái Conferencia Internacional de Educación de IAFOR	<i>La crisis global de escasez de docentes: Un análisis crítico de orígenes, manifestaciones y soluciones</i>
Marzo de 2027	Bangkok, Tailandia Conferencia sobre Educación y Desarrollo	<i>Escasez de docentes y educación equitativa: Un análisis comparativo de estudios de caso de una crisis global</i>
Marzo de 2027	Lisboa, Portugal Conferencia Internacional sobre el Futuro de la Docencia y la Educación	<i>El futuro de la docencia y la educación: Reimaginar la profesión en medio de la crisis global de educadores</i>

Próximos pasos

Posibilidades que estamos explorando



Alianzas globales de investigación

- Socios de investigación actuales en Uganda, Ruanda y la India
- Construcción de nuevas alianzas en diversas regiones para nuestro trabajo de campo y más allá



Financiación externa

- Subvención de investigación de la Fundación Spencer para el estudio comparativo
- Otras fundaciones centradas en los docentes y los sistemas educativos



Un libro e historias de docentes

- Una propuesta de libro basada en los perfiles regionales y el trabajo de campo de la Fase 3
- Una plataforma de narración para compartir las historias de los docentes



Un curso de doctorado para estudiantes de EdD

- Análisis de políticas: cómo los sistemas definen, miden y responden a la escasez
- Construcción de soluciones: diseño de estrategias de retención y de GYO («cultivar a los propios») con las comunidades
- Perspectivas comparativas y de equidad entre regiones

Preguntas para nuestra conversación

Aprender de Chile

- ¿Qué ha cambiado la Ley de Carrera Docente para los profesores en las regiones alejadas de Santiago?
- ¿Cómo sostienen las universidades regionales una cantera local de docentes?
- ¿En qué lugares las comunidades chilenas ya forman a sus propios docentes desde el ámbito local?
- ¿Qué estudiantes en Chile se ven más perjudicados ante la falta de un docente cualificado?



CU Denver
**Global Educator Shortage
Research Lab**

Gracias

Margarita Bianco, EdD

Margarita.Bianco@ucdenver.edu

Global Educator Shortage Research Lab, Universidad de Colorado Denver

Referencias

- Abdimalik, F., Namatende-Sakwa, L., Ngware, M., Kitsao-Wekulo, P., Musyoki, D., Makhapila, E., Njeru, N., Onyango, D., Tanui, G., Orimbo, B., & Larshford, S. (2025). *Inclusión de docentes refugiados en el sistema educativo nacional de Kenia* [Informe de políticas]. Centro Africano de Investigación sobre Población y Salud. https://aphrc.org/wp-content/uploads/2025/06/Policy-Brief_-Inclusion-of-Refugee-Teachers-into-Kenyas-National-Education-System.pdf
- Ministerio Federal de Educación. (2026a). *National teacher policy*. Federal Republic of Nigeria. https://education.gov.ng/wp-content/uploads/2026/04/National-Teacher-Policy_FINAL-SIGNED-UNISCO.pdf
- Federal Ministry of Education. (2026b). *Nigeria education statistics 2024: Annual school census* [Data set]. Federal Republic of Nigeria. <https://emis.education.gov.ng/portal/>
- Global Partnership for Education & UNICEF Nigeria. (2023, July 19). *Improving teaching quality in conflict-affected North-east Nigeria*. Global Partnership for Education. <https://www.globalpartnership.org/blog/improving-teaching-quality-conflict-affected-north-east-nigeria>
- Gist, C. D., Bianco, M., & Lynn, M. (2019). Examinando los programas Grow Your Own a lo largo del proceso de desarrollo docente: Análisis de investigaciones sobre docentes de color y vías no tradicionales de formación de educadores. *Journal of Teacher Education*, 70(1), 13–25. <https://doi.org/10.1177/0022487118787504>
- Global Educator Shortage Research Lab. (2026a). *Regional education profiles* [Unpublished manuscripts]. Escuela de Educación y Desarrollo Humano, Universidad de Colorado Denver.
- Global Educator Shortage Research Lab. (2026b). *¿Quién enseñará y dónde? Teacher shortages, maldistribution, and community rooted preparation across eighteen education systems* [Unpublished white paper]. University of Colorado Denver.
- Herman, R. (2026, July 29). *¿Dónde están los docentes? Unpacking Ghana's teacher deployment challenges through one school's experience*. UNICEF Innocenti. <https://www.unicef.org/innocenti/stories/where-are-teachers>

Referencias (continuación)

- Ministry of Education, Kenya. (2022). *Programa de Equidad en el Aprendizaje de la Educación Primaria de Kenia (P176867): Evaluación de sistemas ambientales y sociales*. República de Kenia.
<https://www.education.go.ke/sites/default/files/Docs/Kenya%20Primary%20Education%20Equity%20In%20Learning%20Program%20%28P176867%29.pdf>
- Sofo, S., Thompson, E., & Kanton, T. L. (2019). Perspectivas y desafíos de la capacitación de docentes no titulados en África subsahariana: El caso de Ghana. *FIRE: Foro de Investigación Internacional en Educación*, 5(2), 120–137. <https://doi.org/10.32865/fire201952171>
- Teachers Service Commission. (2024). *Strategic plan 2023–2027*. Republic of Kenya. https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2025-01/TSC-Kenya_TRATEGIC%20PLAN%202023-2027_EN.pdf
- UNESCO y Equipo Especial Internacional sobre Docentes para Educación 2030. (2024). *Informe mundial sobre el personal docente: Abordar la escasez de docentes y transformar la profesión*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387400>
- UNICEF. (2023). *Hojas informativas sobre la educación en Nigeria: Análisis para el aprendizaje y la equidad a partir de los datos de la Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados*. <https://www.unicef.org/nigeria/media/9211/file/Nigeria%20Education%20Fact%20Sheets.pdf>
- UNICEF. (2026). *Docentes para todos: Fortalecimiento del despliegue equitativo de docentes para mejorar el aprendizaje en Ghana*. UNICEF Innocenti. <https://www.unicef.org/innocenti/reports/teachers-all-ghana>
- Facultad de Educación de la Universidad de Hawái en Mānoa. (2026). *Iniciativa Grow Our Own Teachers*. <https://coe.hawaii.edu/goo/>