

El profesor en el centro del debate sobre la eficacia de la enseñanza: meta-síntesis del impacto de las características del docente

María Castro Morera ¹ 

Inmaculada Egido Gálvez ¹ 

¹ Universidad Complutense de Madrid (UCM), España

Resumen. El propósito de este estudio es sintetizar los resultados de la evidencia acumulada de un conjunto extenso de investigaciones primarias a través de los estudios de síntesis cuantitativa y cualitativa (metaanálisis y revisiones sistemáticas) que examinan la relación entre las características del docente y diversas medidas de eficacia y calidad de la enseñanza. En esta meta-síntesis se integran los resultados de seis trabajos que facilitan la descripción de sus características en su propio contexto, junto con un análisis de las tendencias que trascienden a todos ellos. Los resultados muestran que las características cognitivas y de trayectoria académica del docente se integran en modelos amplios, aunque con un impacto muy moderado en el mejor de los casos. Los estudios sobre motivación son esencialmente descriptivos, si bien permiten hacer comparaciones en función del contexto socioeconómico y cultural de los docentes gracias al uso de herramientas de medida comunes. Esta meta-síntesis pone de manifiesto que se necesita más investigación a gran escala con instrumentos validados y muestras comparables. Pero, sobre todo, se precisa de una investigación basada en una fundamentación teórica sólida que aborde de manera integrada los efectos precisos de las características del docente sobre la calidad de la enseñanza.

Palabras clave: características del profesor; eficacia del profesor; metaanálisis; revisión sistemática.

O professor no centro do debate sobre a eficácia do ensino: metassíntese do impacto das características do professor

Resumo. Este estudo visa sintetizar os resultados das evidências acumuladas de um extenso conjunto de pesquisas primárias por meio de estudos de síntese quantitativa e qualitativa (meta-análises e revisões sistemáticas) que examinam a relação entre as características dos professores e as várias medidas de eficácia e qualidade de ensino. Nesta metassíntese, são integrados os resultados de seis trabalhos que facilitam a descrição de suas características em seu próprio contexto, juntamente com uma análise das tendências que transcendem todos eles. Os resultados mostram que as características cognitivas e acadêmicas do professor estão integradas em modelos amplos, embora com impacto muito moderado no melhor dos casos. Os estudos sobre motivação são essencialmente descritivos, embora permitam fazer comparações com base no contexto socioeconômico e cultural dos professores, graças ao uso de ferramentas comuns de medição. Esta metassíntese destaca a necessidade de mais pesquisas em larga escala com instrumentos validados e amostras comparáveis. Porém, sobretudo, são necessárias pesquisas com base teórica sólida que abordem de forma integrada os efeitos precisos das características do professor na qualidade do ensino.

Palavras-chave: características do professor; eficácia do professor; meta-análise; revisão sistemática.

The teacher at the center of the teaching effectiveness debate: meta-synthesis of the impact of teacher characteristics

Abstract. The purpose of this study is to synthesize the results of evidence accumulated from an extensive body of primary research through quantitative and qualitative synthesis studies (meta-analyses and systematic reviews) that examine the relationship between teacher characteristics and various measures of teaching effectiveness and quality. This meta-synthesis integrates the results of 6 papers that facilitate the description of their characteristics in their own context, together with an analysis of trends that transcend all of them. The results show that the cognitive and academic trajectory characteristics of teachers are integrated in broad models, although with a very moderate impact at best. Motivation studies are essentially descriptive, although they allow comparisons to be made according to the socio-economic and cultural context of teachers through the use of common measurement tools. This meta-synthesis shows that more large-scale research with validated instruments and comparable samples is needed. But above all, there is a need for research based on a solid theoretical foundation that addresses in an integrated manner the precise effects of teacher characteristics on teaching quality.

Keywords: teacher characteristics; teacher effectiveness; meta-analysis; systematic review.

1. Introducción

Los programas internacionales de evaluación educativa a gran escala, como PISA, TIMSS, PIRLS, etc., han puesto de manifiesto, con soporte empírico, cuál es la situación de los distintos países participantes en lo que a logro educativo se refiere. En todos aquellos en los que la posición relativa no es satisfactoria se han producido reacciones sociales y políticas dirigidas a adoptar medidas que pongan remedio a las carencias percibidas. Éste es el caso de España, entre otros, sin ir más lejos.

El trabajo de Hattie (2008, 2011), que meta-analiza más de 65.000 trabajos de investigación sobre los efectos de cientos de intervenciones sobre el aprendizaje de 250 millones de alumnos, señala que el factor relacionado con la calidad del profesor es el que produce siempre mayores diferencias, una vez que se han controlado otros efectos contextuales, como la procedencia de los alumnos. Otros factores, como el tamaño de las clases, el nivel de inversión, y otros similares, producen muy pocos efectos sobre el aprendizaje efectivo de los alumnos.

La atención sobre el profesor se muestra en algunos informes que han puesto de manifiesto la importancia de la cualificación y la eficacia de los maestros (Atteberry et al., 2015; Darling-Hammond, 2010; Jackson et al., 2014; Hobson et al., 2010; OECD, 2005; Lankford et al., 2014) y, como consecuencia, la repercusión que su formación, el impacto de sus características y las políticas de selección inicial de los docentes tienen sobre los resultados académicos de sus alumnos.

La eficacia docente es difícil de definir. Conceptualmente, la eficacia del profesorado se refiere a un conjunto de atributos internos -personalidad, motivación, creencias y disposiciones- que interactúan con factores contextuales (culturales, sociales, educativos) para influir en los resultados de los alumnos. Quizá una solución aplicada sea referirse a las distintas medidas empleadas para capturar la eficacia del profesor. Los investigadores y los profesionales han utilizado las medidas de observación, medidas directas de rendimiento académico, las puntuaciones de valor añadido de los estudiantes y los informes de los estudiantes para evaluar la eficacia del profesorado, con un acuerdo a veces limitado entre las diferentes formas de evaluación (Chetty et al., 2014; Grissom y Loeb, 2017). Hay investigación reciente sobre la medición de la eficacia docente, citaremos por su relevancia el Sistema CLASS (en sus siglas en inglés, *Classroom Assessment Scoring System*; Hamre et al., 2013), si bien el análisis comparativo ICALT¹ (van der Lans et al., 2018) o también el sistema internacional ISTOF² (Muijs et al., 2018) serían buenos ejemplos. La investigación sobre las medidas de eficacia docente ha aumentado en la última década, con una mayor fiabilidad y validez, y un mayor consenso sobre los factores que sustentan los marcos y modelos de la práctica educativa eficaz (Gill et al., 2016; Klassen y Tze, 2014).

Entre los modelos de carácter teórico de eficacia docente (Muijs et al., 2014; Hamre et al., 2013), en este trabajo nos apoyamos en el modelo COACTIV (Kunter et al., 2013) pues establece un marco dinámico en el que articular la eficacia docente, entendida como resultados del estudiante. Combina factores denominados contextuales (sistema educativo, programas de formación inicial del profesor, características

¹ International Comparative Analysis of Learning and Teaching

² International System for Teacher Observation and Feedback

de las escuelas) con las características personales del docente, categorizadas en tres grandes dimensiones: habilidades cognitivas (área de conocimiento, capacidad de razonamiento y conocimiento pedagógico), habilidades no cognitivas (creencias, motivaciones y rasgos de personalidad) y factores relacionados con la trayectoria académica y de acceso a la profesión. Ambos conjuntos de factores se integran en el proceso de enseñanza de forma interactiva (competencia y conductas del profesor), relacionándose con los resultados de aprendizaje. El modelo de Kunter et al. (2013), proporciona una base teórica para explicar cómo los factores contextuales, las oportunidades de aprendizaje y las características personales son relevantes para las decisiones sobre la selección de futuros profesores.

Esta articulación de las características personales del docente tiene especial relevancia en este trabajo, pues el propósito de este estudio es sintetizar los resultados de la evidencia acumulada de un conjunto extenso de investigaciones primarias a través de los estudios de síntesis cuantitativa y cualitativa (metaanálisis y revisiones sistemáticas) que examinan la relación entre las características del docente y diversas medidas de eficacia y calidad de la enseñanza.

De forma más específica, se plantean las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Qué rasgos del profesor se han estudiado, de forma sistemática, en la literatura de investigación?
2. ¿Están tratadas en la literatura de igual manera las habilidades cognitivas, las no cognitivas y las de trayectoria académica?
3. ¿Cuáles de esos rasgos están relacionados con las diversas medidas de eficacia del docente y qué evidencias hay sobre su influencia?
4. ¿Cuáles son las características de la medida de la eficacia docente incluidas en la literatura?

2. Meta-síntesis: características metodológicas de este estudio

La elección metodológica de la meta-síntesis se justifica por la posibilidad de realizar un análisis de carácter cualitativo de los estudios de síntesis incluidos respetando la idiosincrasia y especificidad de cada uno de ellos (Walsh y Downe, 2005), junto con un proceso de agregación también cualitativa que permite definir las grandes tendencias conjuntas de los resultados arrojados en este amplio grupo de investigaciones primarias agregadas a través de los 6 metaanálisis y revisiones sistemáticas seleccionados para esta meta-síntesis.

Desde el año 2009 se han publicado un total de seis metaanálisis y revisiones sistemáticas que abordan de manera específica la relación entre las características del profesor y la calidad de la enseñanza (ver Tabla 1). Estos seis metaanálisis sintetizan la evidencia científica acumulada desde 1960 hasta 2019. Esta producción científica es una muestra de la preocupación e interés que científicamente despierta esta relación entre características del profesor y eficacia docente, pues se han integrado los resultados de 323 investigaciones primarias. Es necesario señalar que entre los metaanálisis integrados se observa poca variabilidad en las poblaciones estudiadas, pues la mayoría de los estudios se centran en Estados Unidos, si bien dos de ellos se centran únicamente en muestras de profesores en ejercicio y los otros cuatro incluyen también muestras de profesorado en formación (ver Tabla 2). La muestra de

estudios en los que se apoya esta investigación está compuesta por el conjunto de síntesis de resultados cuantitativos y cualitativos que se han realizado en los últimos 13 años a partir de la literatura empírica centrada en la relación entre eficacia docente y características del profesor.

2.1 Características de la búsqueda

Se ha recurrido a las principales bases de datos bibliográficas de literatura científica y académica en este campo disciplinar (colección principal de la Web of Science (WoS), base de datos del Education Resource Information Center (ERIC), Scopus y PsycINFO) para la búsqueda de investigaciones que incluyesen el análisis de la relación entre la eficacia docente y las características del profesor. Los términos de búsqueda se ajustan a la definición conceptual planteada, siendo el eje central de los mismos el estudio de las características del docente y su eficacia.

Las palabras clave (extraídas de los tesauros correspondientes) utilizadas en la exploración inicial fueron «meta-analysis», «Systematic Review», «Teacher Characteristics», «Teacher Effectiveness», «Teacher Selection» e «Initial Teacher Education». En las distintas búsquedas los descriptores fueron utilizados en variedad de combinaciones, limitándose temporalmente a aquellos estudios publicados entre el año 2000 y el 2020.

Tras la búsqueda inicial, en la que se filtraron más de 5000 estudios de distinto tipo (libros, tesis doctorales, artículos, informes de investigación, etc.), se seleccionaron 166 trabajos por su vinculación aparente con el problema de investigación objeto de estudio. Sin embargo, un análisis detallado de los mismos permitió la realización de una selección más precisa, en la que se descartaron aquellos con insuficiencia de datos de síntesis (metaanálisis o revisiones sistemáticas), no relacionados con una medida de eficacia externa al docente o que presentaban problemas relativos al diseño y metodología, razones que impedían su uso en el presente estudio. Tras esta segunda selección, se consideraron 17 investigaciones, publicadas en revistas científicas revisadas por pares.

Tabla 1. Selección final de metaanálisis incluidos

Autores y fecha	Fecha	Nº de investigaciones	Periodo de la muestra
Aloe y Becker (2009)	2009	30	1960-2006
D'Agostino y Powers (2009)	2009	123	1960-2006
Heinz (2015)	2015	41	1990-2014
Fray y Gore (2018)	2018	70	2007-2016
Klassen y Kim (2019)	2019	32	2000-2017
Bardach y Klassen (2020)	2020	27	2000-2019

Nota: De elaboración propia

El resultado de la muestra final de esta meta-síntesis responde también a la consideración de tres criterios de inclusión. Primero, los metaanálisis y revisiones sistemáticas incluidos han de tener una medida de la eficacia docente externa a las

valoraciones del propio docente (no se incluyen medidas de auto-eficacia). Segundo, los metaanálisis deben estar referidos a muestras de profesores de enseñanza primaria en ejercicio o en formación. Finalmente, han de incluir características del profesor no relacionadas con factores asociados a la personalidad del profesor. Al utilizar estos tres criterios, la muestra final está compuesta por los seis trabajos que se presentan en la Tabla 1.

2.2 Proceso de análisis de resultados de la meta-síntesis

Los objetivos planteados conducen a una doble estrategia de análisis. Por un lado, se realiza una descripción de cada uno de los estudios incluidos. De esta forma, se examina cada unidad de análisis. Esta perspectiva permite situar los resultados en el contexto específico de cada estudio, respetando las cuestiones de investigación concretas y la propia definición de eficacia y su vinculación con características específicas del profesor. Por otro lado, se realiza un estudio de síntesis de tendencias observadas en el conjunto de estudios, trazando un panorama de conjunto de la relación general entre eficacia y características del docente, junto con los principales factores que producen diferenciación en esta tendencia.

3. Resultados

3.1 Análisis cualitativo de la muestra de estudios meta-analíticos

El proceso de meta-síntesis comienza con el examen de cada metaanálisis y revisiones sistemáticas (Walsh y Downe 2005). A continuación, se presenta el resumen de los seis estudios seleccionados para la meta-síntesis. Cada resumen proporciona el propósito, las preguntas de investigación que lo guían, la definición de las medidas de eficacia y de las características de los profesores estudiadas y los principales resultados.

3.1.1 Aloe, A. M. y Becker, B. J. (2009). *Teacher verbal ability and school outcomes: where is the evidence?*

La habilidad verbal de los profesores se considera un buen predictor de los resultados escolares de los alumnos desde el informe Coleman et al. (1966). Por medio de un metaanálisis de 19 estudios, los autores examinan la evidencia de la habilidad verbal de los profesores como predictor de los resultados escolares, representados por el rendimiento académico de los estudiantes, las calificaciones de los directores y otras medidas del desempeño de los docentes.

Los resultados muestran que, en el mejor de los casos, la habilidad verbal es un predictor pobre y la principal evidencia de esa débil relación surge del propio informe Coleman. Varios estudios no encuentran relación alguna. Los resultados, además de la escasez de evidencia sobre este asunto, plantean serias dudas sobre las muchas afirmaciones de la importancia de la habilidad verbal.

Claramente estos resultados tienen implicaciones para la política educativa. La certificación de docentes en Estados Unidos se centra mucho en la habilidad verbal, por lo que debería ser revisada. Los resultados de esta síntesis son consistentes con la idea de que un atributo docente no es por sí solo relevante para la calidad de la enseñanza.

3.1.2 *D'Agostino, J. V. y Powers, S. J. (2009) Predicting Teacher Performance with Test Scores and Grade Point Average: A Meta-Analysis.*

Realizan un metaanálisis para examinar el grado en el que los resultados en test de finalización de estudios de profesores y de su rendimiento en los programas de formación (medido en términos del promedio de calificaciones GPA: *Grade Point Average*) predicen su competencia docente.

Se seleccionaron 123 estudios que abordaban la relación entre cualquier test de profesores o nota media en la universidad y un indicador del rendimiento de los profesores, por lo que los estudios variaban considerablemente. Se incluyeron estudios que examinaron el GPA general de la universidad, el GPA de la especialidad de educación y el GPA en métodos y enseñanza de los estudiantes. Los profesores que participaron en los estudios realizaron pruebas de habilidades básicas, de conocimiento del contenido y de conocimiento profesional, y se obtuvieron mediciones de su enseñanza mientras estaban matriculados en programas de formación previa o mientras eran profesores en activo. Además de las mediciones de la enseñanza realizadas por los supervisores, sus alumnos u observadores externos, se incluyeron estudios que definían el rendimiento de los profesores a través los resultados de los exámenes de los alumnos.

Los resultados de los test están, en el mejor de los casos, modestamente relacionados con la competencia docente, mientras que el rendimiento en los programas de preparación es un predictor significativamente mejor de la competencia docente.

Las conclusiones de este estudio tienen repercusión en las prácticas de selección y certificación de maestros en Estados Unidos. Se suele no confiar en que los programas de formación inicial preparen a los profesores de forma adecuada y exhaustiva, por lo que deben rendir cuentas con pruebas externas. Tras revisar una gran cantidad de pruebas de validez, se observa que las puntuaciones de los test de certificación están menos relacionadas con el desempeño docente que el rendimiento obtenido en los programas de formación inicial. A la luz de estos resultados, los implicados en los procesos de contratación y selección de profesores probablemente deberían centrarse tanto o más en las notas de los estudiantes que en las puntuaciones de las pruebas utilizadas para la obtención de la certificación.

3.1.3 *Heinz, M. (2015). Why Choose Teaching? An International Review of Empirical Studies Exploring Student Teachers' Career Motivations and Levels of Commitment to Teaching.*

Heinz presenta una revisión sistemática y conceptual de 41 estudios empíricos que analizan las motivaciones y el compromiso de estudiantes de profesorado en 23 países de los cinco continentes.

El eje teórico de este trabajo asume que la competencia académica, el conocimiento de la materia y las habilidades docentes son factores importantes que contribuyen a la eficacia docente, pero no se puede lograr una educación de calidad sin docentes motivados, entusiastas y comprometidos con la educación de sus alumnos y con la profesión docente. La pregunta central del trabajo es: ¿Qué pueden decirnos los estudios empíricos con respecto a las motivaciones profesionales de las personas que eligen ingresar en la profesión docente en diferentes países y contextos socioculturales?

El trabajo señala que hay carencias conceptuales y metodológicas en la investigación sobre este tema. En la mayoría de los estudios se trata a los candidatos a la docencia como un grupo homogéneo sin atender a la etapa, bagaje sociocultural y biográfico o momento de la formación en el que están. Si se analizan subgrupos generalmente es por género. Además, gran parte de ellos son ateóricos, lo que conlleva divergencias en las definiciones de los factores que influyen y solapamientos entre categorizaciones (especialmente en lo que se refiere a motivaciones intrínsecas y altruistas).

Por otra parte, muchos trabajos parecen suponer que los factores influyentes en las decisiones de carrera de los individuos están en gran medida bajo su control exclusivo. Los investigadores deben ir más allá de los modelos de toma de decisiones planificada y prestar atención a los factores sociales, culturales y de oportunidad que pueden limitar o mejorar las decisiones profesionales de las personas.

En los últimos años el empleo de FIT-Choice³ ha conseguido superar algunas de las deficiencias teóricas y metodológicas de los estudios previos. Además, su uso en distintos países proporciona oportunidades para hacer comparaciones transculturales más fiables. Aunque los resultados deben ser interpretados con cautela, debido a las limitaciones de estos trabajos, indican que la elección de la carrera docente está potencialmente enmarcada y conformada por estructuras de oportunidad, así como por condiciones económicas y del mercado laboral que difieren enormemente entre los diferentes contextos socioculturales de países de ingresos altos, medios y bajos o con diferentes índices de desarrollo humano.

Las motivaciones intrínsecas y de tipo altruista son evidentes en países de ingresos altos y con índice de desarrollo humano muy altos. Las razones extrínsecas, como las recompensas financieras y la seguridad laboral, tienen mayor prioridad en países de ingresos medios a bajos y con menores índices de desarrollo humano, en los que hay menos oportunidades de empleo y en los que la enseñanza puede ofrecer a las personas de clase baja una oportunidad de progreso social.

3.1.4 Fray, L., y Gore, J. (2018). *Why People Choose Teaching: A Scoping Review of Empirical Studies, 2007–2016*.

Fray y Gore realizan una revisión de la investigación empírica centrada en los factores que influyen en la elección de la docencia como carrera. Se revisan 70 estudios realizados entre 2007 y 2016 en diferentes países, de los cuales 63 tienen la motivación como el foco explicativo primario. Predomina, además, la conceptualización tradicional de la motivación en tipos, como altruista (servir a los demás, ayudar y apoyar a los estudiantes), intrínseca (pasión por la enseñanza e interés por la materia) y extrínseca (se relaciona con las opciones de estilo de vida fuera del trabajo y a las condiciones de trabajo).

Más allá de las conceptualizaciones tradicionales de la motivación, otros estudios han explorado este factor en términos de estrategias 'adaptativas' y 'maladaptativas'. Las estrategias "maladaptativas" incluyen factores tales como la enseñanza considerada una carrera de segunda oportunidad y la influencia negativa de personas

³ El instrumento FIT-Choice (Factors Influencing Teaching Choice) creado por Watt y Richardson (2012) es una de las escalas más utilizados en el panorama internacional para la medición de los factores que influyen en la elección de los estudios de profesorado.

significativas. Los motivos adaptativos se relacionan con el esfuerzo, la participación y el compromiso, e incluyen la capacidad de enseñar, dar forma al futuro de los niños, mejorar la equidad social, el estatus social, los valores profesionales intrínsecos, la experiencia y hacer una contribución social. Algunos estudios examinan la motivación de futuros docentes con base en una tipología diferente de profesores, que los clasifica como “entusiastas”, “convencionales” o “pragmáticos”.

Aunque sea importante, la confianza continua en la motivación pasa por alto otros factores relevantes y tiene limitaciones. Por lo general, estos estudios no abordan variables como los perfiles demográficos, las diferentes trayectorias profesionales dentro de la formación docente o los elementos estructurales de dicha formación docente. La investigación debe adoptar “metodologías más sofisticadas” al explorar las motivaciones de los futuros maestros para abordar problemas relacionados con hallazgos inconsistentes en investigaciones previas.

Con mayor sofisticación metodológica están los 17 estudios que han utilizado la escala FIT-Choice, que es la más conocida para examinar los factores que influyen en la elección de la enseñanza como carrera. Este modelo intenta explicar la elección de la enseñanza a través de una combinación de factores motivacionales clave que incluyen influencias de socialización, demanda de tareas, devolución de tareas, autopercepciones, valor intrínseco, valor de utilidad personal, valor de utilidad social y enseñanza como carrera alternativa. Es un modelo útil y ha proporcionado avances, aunque ha recibido críticas porque no contempla algunos de los componentes clave de la motivación para ser docente.

Una línea de investigación que comparten 20 estudios (incluidos varios con la escala FIT-Choice) es identificar influencias clave para la motivación hacia la enseñanza como profesión. Se han identificado tres influencias clave: país de residencia, género y rol de otras personas significativas.

Siete artículos no se centran en la motivación, sino en las influencias sociales en el interés en ser docente.

Se ha expandido mucho la investigación sobre este tema, pero serían necesarias otras lentes teóricas que fueran de utilidad para comprender cómo el interés en la docencia como profesión se relaciona con las tendencias y condiciones sociales en sentido amplio. Además, la mayoría de la investigación se hace con personas que están en la formación docente y sería necesario comprender las razones por las que los estudiantes no están interesados en la enseñanza a fin de informar las políticas y estrategias para atraer personas a la docencia.

*3.1.5 Klassen, R., y Kim, L. E. (2019). *Selecting Teachers and Prospective Teachers: A Meta-Analysis.**

Klassen y Kim examinan los métodos utilizados en la selección de docentes para el empleo y de futuros docentes para ingresar en los programas de formación inicial del profesorado y se evalúa la validez predictiva de estos métodos. Mientras la investigación sistemática sobre selección para el empleo y la formación se ha desarrollado en otros ámbitos, como la medicina, los negocios, el ejército, etc., en el campo de la educación no ha sucedido lo mismo. Se usan métodos sin analizar su validez predictiva, muchas veces basados en la intuición.

Revisan la investigación que explora los métodos de selección para la enseñanza y para la formación docente desde el año 2000. Se interesan especialmente por la validez predictiva de dichos métodos. Revisan 32 estudios que informaron métodos de selección administrados en condiciones de alto riesgo y que incluían una medida de resultado de efectividad docente externa (no auto-informada).

Los hallazgos confirman que los métodos de selección que evalúan los constructos académicos y no académicos están asociados estadísticamente con las medidas de eficacia docente, aunque los tamaños del efecto fueron pequeños. De los 32 estudios, 28 mostraron una relación positiva entre el método de selección y la eficacia docente, pero solo 10 estudios tuvieron tamaños de efecto generales que fueron significativamente diferentes de 0.

La relativa debilidad de la validez predictiva en comparación con otras disciplinas plantea interrogantes sobre los métodos utilizados para la selección en educación. Los autores abogan por aplicar lecciones aprendidas en otras profesiones. Por ejemplo, en educación no se aplican los métodos de selección para valorar los atributos no académicos más recientes que se emplean en medicina. De igual modo, en educación generalmente se considera la evaluación del expediente académico, pero no se incluye la evaluación explícita de la capacidad de razonamiento, a pesar de los hallazgos de la psicología organizacional de que la capacidad de razonamiento es uno de los mejores predictores de los resultados de la formación y el trabajo. El diseño de métodos de selección efectivos y eficientes para la docencia y el ingreso a los programas de formación presenta muchos desafíos, pero estos desafíos se han abordado con éxito en otros campos profesionales.

3.1.6 *Bardach, L., y Klassen, R. M. (2020). Smart Teachers, Successful Students? A Systematic Review of the Literature on Teachers' Cognitive Abilities and Teacher Effectiveness.*

Al contrario de lo que sucede en otras profesiones, en la investigación sobre eficacia docente se ha prestado poca atención a las habilidades cognitivas propiamente dichas (inteligencia). Sin embargo, hay más estudios sobre *proxies* de habilidades cognitivas (puntuaciones en las pruebas de acceso, resultados de test de habilidades académicas básicas, etc.).

En el análisis de *Bardach y Klassen* se realiza una revisión sistemática de 27 estudios empíricos que exploran la relación entre las habilidades cognitivas de los docentes, tanto en términos de inteligencia como de aproximaciones a las habilidades cognitivas, y la eficacia docente (definida como los efectos de la enseñanza de alta calidad en el aprendizaje de los estudiantes en términos de ganancias en el rendimiento).

Solo una pequeña cantidad de estudios han examinado la inteligencia de los docentes, lo que sugiere que en las últimas dos décadas la investigación sobre la eficacia docente ha ignorado en gran medida la inteligencia como un predictor potencial de cómo desempeñan los docentes su trabajo, quizá debido a la aceptación espontánea de la idea de que los profesores "hacen, no se hacen". De ellos, la mitad no mostró ningún efecto estadísticamente significativo de la inteligencia, mientras

que la otra mitad informó un efecto negativo. Aunque son pocos trabajos y tienen limitaciones, la recomendación que se deriva es que no deben utilizarse pruebas de inteligencia para la selección a la formación y a la docencia, contradiciendo lo que ocurre en otras profesiones.

En comparación con los estudios que emplean pruebas de inteligencia, un mayor número de estudios evaluó aproximaciones de las habilidades cognitivas de los docentes, especialmente empleando los resultados de los exámenes de ingreso a la universidad. De ellos, la mitad no encuentra efectos en la eficacia escolar y el resto encuentra pequeños efectos positivos.

El mensaje es claro: las habilidades cognitivas, o al menos las habilidades cognitivas evaluadas en este conjunto de estudios, no parecen predecir muy bien la eficacia docente. Sin embargo, los resultados generales para los indicadores indirectos de las capacidades cognitivas podrían ocultar algunas heterogeneidades interesantes, si atendemos a los estudios que examinan dominios separados en lugar de puntuaciones compuestas. En los trabajos que emplean las pruebas de ingreso a la universidad, la mayoría encontró que la fuerza de las relaciones con la eficacia docente varía entre dominios. Es importante investigar qué dominios están más relacionados con la eficacia y los autores apuntan a las habilidades numéricas, ya que varios estudios encuentran relaciones significativas, por encima de las encontradas en las habilidades verbales.

Concluyen los autores que la investigación sobre indicadores de habilidades cognitivas se beneficiaría particularmente de (a) continuar la investigación en dominios de habilidades separados en lugar de puntajes compuestos, (b) examinar y contrastar los efectos para diferentes materias, y (c) ampliar el alcance para incluir otras materias además de las que normalmente se investigan en estudios basados en el rendimiento de los estudiantes (es decir, matemáticas y lengua).

3.2 Análisis de tendencias en la muestra de estudios de síntesis

La revisión de los estudios seleccionados para una meta-síntesis debe ir seguida de una identificación de los conceptos y relaciones clave en cada estudio revisado. Este paso de la meta-síntesis, que a menudo se denomina “ejercicio de comparación y contraste”, constituye un análisis organizado de las tendencias que tiene como objetivo revelar las relaciones entre los estudios analizados y, en última instancia, producir hallazgos más generalizables.

La Tabla 2 muestra una descripción pormenorizada de algunas de las principales características de los seis estudios de síntesis (meta-analítica y revisión sistemática) que se han incluido en esta meta-síntesis.

El marco temporal de publicación de estos seis trabajos comienza en 2009 y termina en 2020, todos ellos publicados en revistas de altísimo impacto. Sin embargo, se sintetizan 323 trabajos empíricos que se comenzaron a publicar en 1960. Este intervalo de tiempo ya anticipa la enorme variabilidad en las características de las investigaciones primarias que se integran. Por el contrario, se encuentra una homo-

geneidad muy grande en las muestras incluidas en los estudios primarios, pues salvo en el trabajo de Heinz (2015) todas las muestras de docentes corresponden al ámbito anglosajón, centrado especialmente en Estados Unidos.

Globalmente, todos estos trabajos estudian en profundidad las características del profesor bajo la hipótesis de que influyen sobre la calidad de la enseñanza. Cuatro de estos estudios (Aloe y Becker, 2009; D'Agostino y Powers, 2009; Klassen y Kim, 2019; y Bardach y Klassen, 2020) responden a un patrón de análisis relacional o inferencial, estableciendo relaciones entre estas características (según se ha mencionado en el modelo COACTIV) y diversas medidas de la eficacia del docente. En estos estudios, las variables que se utilizan como predictoras responden a las categorizadas como predictores cognitivos y/o de trayectoria académica. Los predictores cognitivos propiamente dichos empleados son la habilidad verbal, algunas medidas de inteligencia y de competencias académicas. Entre las variables de trayectoria académica se incluyen medidas de rendimiento en la formación inicial y medidas de rendimiento en el acceso a la universidad.

Los dos estudios restantes responden a un tipo de análisis descriptivo (Heinz, 2015 y Fray y Gore, 2018), abordando ambos los diversos factores que motivan la elección de los estudios de maestro. Estas características del profesor han sido etiquetadas como no cognitivas.

Esta decantación tan clara de las variables predictoras sobre la calidad del profesor muestra una característica propia de este conjunto de investigaciones y es la ausencia de estudios integrados que analicen conjuntamente todas las variables predictoras (cognitivas, no cognitivas y de trayectoria académica) sobre la calidad del docente.

La operacionalización de la medida de eficacia de la enseñanza tiene también cierta diversidad, si bien es necesario recordar que se han buscado estudios que tuvieran una medida externa de la eficacia del maestro. En ese sentido, se han descartado todos los estudios centrados la percepción de la auto-eficacia del docente. Destaca la inclusión de medidas de rendimiento de los alumnos, bien sean calificaciones directas (Aloe y Becker, 2009 y D'Agostino y Powers, 2009) o bien medidas de ganancia en el rendimiento (Klassen y Kim, 2019 y Bardach y Klassen, 2020), vinculadas a modelos de valor añadido, que muestran la progresión en los aprendizajes, sin tener en cuenta el nivel final alcanzado y diferenciando otros factores que influyen sobre el rendimiento académico (como por ejemplo, el nivel socio-cultural de las familias). Estas medidas pueden combinarse con otras estimaciones del desempeño docente, como por ejemplo aquellas producidas por la observación directa en el aula (D'Agostino y Powers, 2009; Klassen y Kim, 2019 y Bardach y Klassen, 2020) o alguna medida de rendimiento previo del docente en su formación inicial (Klassen y Kim, 2019).

Tabla 2. Descripción de los estudios de síntesis de resultados

Autores y fecha	Fuente	Tipo de estudio	Tipo de pregunta	Pregunta de investigación	Nivel educativo del profesor	Tamaño de la muestra	Ámbito temporal de la muestra	Predictores (VI)	Tipo de predictor	Medida de los resultados
Aloe y Becker (2009)	Educativa Resear-cher	Metaanálisis	Inferencial/Relación	Se examina la evidencia de la habilidad verbal de los profesores como predictor de los resultados escolares.	Profesorado en ejercicio (K-12)	30	1960-2006	Habilidad verbal del profesor	Cognitivo	Calificaciones de los alumnos
D'Agostino y Powers (2009)	Americano Educativa Resear-cher	Metaanálisis	Inferencial/Relación	Se examina el grado en el que los resultados de profesores en test y su rendimiento en los programas de formación predicen su competencia docente.	Profesorado en formación y en ejercicio (K-12)	123	1960-2006	Rendimiento durante la formación docente (promedio de calificaciones (GPA; Grade Point Average)	Cognitivo y trayectoria académica	2 medidas: a) Calificaciones de los alumnos y b) Observación directa en el aula
Heinz (2015)	Educativa Resear-cher and Evaluation	Revisión sistemática	Descriptivo	Se examina la literatura empírica con respecto a las motivaciones profesionales (intrínsecas y extrínsecas) de las personas en diferentes países y contextos socioculturales que eligen ingresar a la profesión docente	Profesorado en formación	41	1990-2014	No aplica	No Cognitivo	Medidas de motivación
Fray y Gore (2018)	Teaching and Teacher Education	Revisión de alcance	Descriptivo	Se realiza una revisión de la investigación empírica centrada en los factores que influyen en las personas para elegir la docencia como una carrera.	Profesorado en formación	70	2007-2016	No aplica	No Cognitivo	Medidas de motivación

Autores y fecha	Fuente	Tipo de estudio	Tipo de pregunta	Pregunta de investigación	Nivel educativo del profesor	Tamaño de la muestra	Ámbito temporal de la muestra	Predictores (VI)	Tipo de predictor	Medida de los resultados
Klassen y Kim (2019)	Educativa- Research Review	Metaanálisis	Inferencial/Relación	Se examinan los métodos utilizados para la selección de docentes para el empleo y de futuros docentes para ingresar a los programas de formación inicial del profesorado y se evalúa la validez predictiva de estos métodos.	Profesorado en formación y en ejercicio (K-12)	32	2000-2017	Métodos de selección del profesorado (ingreso en la formación y acceso a la profesión)	Cognitivo y trayectoria académica	3 medidas: a) Ganancias en el rendimiento de los alumnos (valor añadido), b) Observación directa en el aula y c) Rendimiento durante la formación docente (evaluado en el aula, no promedio de calificaciones)
Bardach y Klassen (2020)	Educativa- Research Review	Revisión sistemática	Inferencial/Relación	Se realiza una revisión sistemática de los estudios empíricos que exploran la relación entre las habilidades cognitivas de los docentes, tanto en términos de inteligencia como aproximaciones de las habilidades cognitivas, y la eficacia docente (definida como los efectos de la enseñanza de alta calidad en el aprendizaje de los estudiantes en términos de ganancias en el rendimiento).	Profesorado en ejercicio (K-12)	27	2000-2019	Habilidad cognitiva de los profesores mediante a) pruebas de inteligencia publicadas, b) pruebas de admisión a la universidad, como el SAT, el ACT o el GRE, c) pruebas de habilidades básicas que evalúan las competencias académicas básicas en ámbitos como las matemáticas, la lectura y la escritura.	Cognitivo y trayectoria académica	2 medidas: a) Ganancias en el rendimiento de los alumnos (valor añadido) y b) Observación directa en el aula

Nota: De elaboración propia

La Tabla 3 sintetiza los principales resultados del conjunto de nuestras investigaciones. Se destacan aquí las principales tendencias observadas.

Las cuatro investigaciones que abordan la influencia de las características cognitivas y la trayectoria académica del profesor, que acumulan un total de 212 investigaciones primarias, muestran una relación verdaderamente débil, inferior en cualquiera de los casos a 0.15, cuando se estudia la habilidad verbal, las pruebas de habilidades académicas y las habilidades cognitivas, siguiendo los criterios de Cohen (1988) o Hattie (2008). Solamente las relaciones con los promedios de rendimiento del profesor expresado en unidades de GPA arrojan magnitudes del efecto moderadas (0.25). Los estudios que analizan la observación directa en el aula muestran índices de coincidencia entre los distintos observadores (por ejemplo, entre directores y mentores de los docentes), si bien su relación con las medidas denominadas de eficacia sigue siendo baja.

Las dos investigaciones centradas en factores no cognitivos, que acumulan un total de 111 investigaciones primarias sobre las motivaciones en la elección de la carrera docente señalan que toda la investigación en el ámbito necesita de una mejora en los enfoques teóricos y metodológicos. Se observa una triple clasificación de las motivaciones: altruista intrínseca-extrínseca, elección adaptativa-maladaptativa y docentes entusiastas-convencionales-pragmáticos que muestran perfiles coincidentes entre ellos y, por tanto, equiparables.

Se observa también que, a partir de los años 90, comienza a implantarse una prueba de medida de la motivación hacia la enseñanza, el FIT-choice, que permite de una manera sencilla realizar comparaciones entre distintas poblaciones. En ese sentido es especialmente útil el trabajo de Heinz (2015). En cualquier caso, se observan diferencias que se pueden atribuir a factores culturales y económicos. Las motivaciones intrínsecas y de tipo altruista son evidentes en países de ingresos altos y con índices de desarrollo humano muy altos, a pesar de las diferencias en sus sistemas y políticas educativas. Las razones extrínsecas, como las recompensas financieras y la seguridad laboral, tienen mayor prioridad en países de ingresos medios a bajos y con menores índices de desarrollo humano, en los que hay menos oportunidades de empleo y en los que la enseñanza puede ofrecer a las personas de clase baja una oportunidad de progreso social.

Tabla 3. Principales resultados de cada trabajo de síntesis

Autores y fecha	Resultados
Aloe y Becker (2009)	La conclusión general es que la relación entre la capacidad verbal de los docentes y los resultados escolares es, en el mejor de los casos, extremadamente débil. Pocos estudios examinan la relación entre la capacidad verbal de los docentes y los resultados de calidad de la enseñanza.
D'Agostino y Powers (2009)	Entre los tipos de indicadores, el GPA produjo efectos mayores que cualquier tipo de test de profesores. El efecto medio ponderado del GPA, de 0,25, fue mayor que los efectos de las pruebas de contenido y de conocimientos profesionales (0,17 para ambas) y que el efecto de la prueba de habilidades básicas (0,09). Los efectos también se calcularon por tipo de criterio para examinar si los coeficientes de validez dependían de cómo se midió el desempeño docente. Las calificaciones de los docentes universitarios y de los mentores de los profesores tendieron a estar más correlacionadas con los indicadores. La observación de terceros y las calificaciones del director arrojaron tamaños de efecto comparables, y las evaluaciones de los estudiantes y sus puntajes en las pruebas de rendimiento fueron los que menos se correlacionaron con los indicadores.
Heinz (2015)	Hay carencias conceptuales y metodológicas en el estudio de este tema, por lo que los resultados deben ser interpretados con cautela. La comparación de FIT-Choice en Australia, Estados Unidos, Alemania y Noruega indica que las motivaciones son similares en las cuatro muestras, con 'valor intrínseco de la carrera', 'capacidad docente percibida', 'deseo de hacer una contribución social', 'trabajar con niños/adolescentes', y haber tenido 'experiencias previas de enseñanza y aprendizaje positivas' calificadas constantemente como las más altas por los participantes en los diferentes países. La comparación en FIT-Choice en Turquía, China, USA y Croacia permite constatar mayores diferencias en las motivaciones, que pueden ser debidas a factores culturales y económicos. Las motivaciones extrínsecas, como las recompensas financieras y la seguridad laboral, tienen mayor prioridad en países de ingresos medios a bajos, en los que hay menos oportunidades de empleo y en los que la enseñanza puede ofrecer a las personas una oportunidad de progreso social.
Fray y Gore (2018)	En 63 de los 70 artículos la motivación fue el foco explicativo primario. Más de la mitad de los estudios han utilizado la conceptualización tradicional de la motivación en tipos, como altruista, intrínseca y extrínseca. Se estudian otras conceptualizaciones de la motivación. Algunos estudios examinan la motivación de futuros docentes con base en una tipología de profesores "entusiastas", "convencionales" o "pragmáticos". Sus resultados indican que los profesores entusiastas estaban muy motivados por razones altruistas e intrínsecas y expresaban entusiasmo por la enseñanza. Los profesores convencionales eran similares a los entusiastas, pero tenían calificaciones más bajas para las oportunidades profesionales de los tres tipos. Los estudiantes del clúster pragmático indicaron que sus principales motivaciones para enseñar estaban relacionadas con razones intrínsecas, habilidades y beneficios laborales, con puntajes bajos en la motivación altruista. Siete artículos no se centran en motivación sino en las influencias sociales en el interés en ser docente. Es necesaria investigación adicional con otros enfoques teóricos y metodológicos.

Autores y fecha	Resultados
Klassen y Kim (2019)	<p>Los hallazgos confirman que los métodos de selección que evalúan los constructos académicos y no académicos están asociados estadísticamente con las medidas de eficacia docente, aunque los tamaños del efecto fueron pequeños. El tamaño del efecto para los predictores no académicos ($r = 0,10$) fue significativamente menor que para los predictores académicos ($r = 0,14$), lo que refleja el desafío que supone evaluar de manera confiable y válida los atributos no académicos en contextos de alto riesgo. Tanto los métodos de selección para el empleo como los de selección para la formación docente predicen la eficacia, pero los tamaños del efecto son pequeños (selección para el empleo ($r=0,11$) y para los programas de formación ($r=0,14$). No encuentran relación entre el coste de los métodos de selección y su eficacia.</p>
Bardach y Klassen (2020)	<p>Solo una pequeña cantidad de estudios han examinado la inteligencia de los docentes, lo que sugiere que en las últimas dos décadas la investigación sobre la eficacia docente ha ignorado en gran medida la inteligencia como un predictor. De ellos, la mitad no mostró ningún efecto estadísticamente significativo de la inteligencia, mientras que la otra mitad informó un efecto negativo. Aunque son pocos trabajos y tienen limitaciones, la recomendación que se deriva es que no deben utilizarse pruebas de inteligencia para la selección a la formación y a la docencia, contradiciendo lo que ocurre en otras profesiones. Un grupo mayor de estudios utilizó aproximaciones de las habilidades cognitivas de los docentes, especialmente empleando los resultados de los exámenes de ingreso a la universidad. De ellos, la mitad no encuentra efectos en la eficacia escolar y el resto encuentra pequeños efectos positivos.</p>

Nota: De elaboración propia

4. Discusión y conclusiones

La literatura revisada muestra algunos rasgos comunes que revelan las fortalezas y también las debilidades del estudio de la eficacia docente.

1. Hay una amplia gama de características del profesor que se han estudiado en la literatura empírica. Sorprende quizá el volumen de estudios que abordan la consideración de variables de naturaleza cognitiva y de medidas de trayectoria académica. Generalmente, estos factores cognitivos y de trayectoria académica están integrados en modelos teóricos más amplios, teniendo los estudios una aspiración relacional y/o predictiva de diversas operacionalizaciones de la eficacia del docente. Aunque se informa de magnitudes del efecto débiles o en el mejor de los casos moderadas de su relación con la eficacia.
2. Los estudios relacionados con las variables de naturaleza no cognitiva se centran esencialmente en las motivaciones para el acceso a los estudios y a la profesión de los docentes. Estos factores suelen tratarse de manera aislada y descriptiva, no incorporando otros factores explicativos y concomitantes en el tratamiento de un fenómeno complejo como la elección profesional y trascendente socialmente como el acceso a la profesión de maestro. Parece que, en los estudios primarios, la motivación es un factor tan sugerente que se le dedican estudios en exclusividad. Así, no se incluye este factor en modelos teóricos más complejos, haciendo que la literatura se centre en describir las características motivacionales de grupos de profesores o de aspirantes a profesores.
3. En los estudios que abordan el factor de motivación se da una coincidencia virtuosa, pues el uso generalizado de una misma herramienta de medición (prueba FIT-choice) permite una comparación apropiada de las características de los docentes en diversos contextos, sistemas educativos y situaciones económicas y culturales.
4. Esta posibilidad de comparación no es tan sencilla con el resto de las medidas, siendo especialmente acusado en las que se refieren a eficacia. Se encuentra cierta coincidencia conceptual, pues, de diversas maneras, se hace referencia al rendimiento académico de los estudiantes. Aunque la operativización de estas medidas (rendimiento evaluado por los profesores de aula, medidas de valor añadido, escalas estandarizadas de rendimiento comparables en forma de porcentaje, etc.) es muy variada.
5. Se observa también en la literatura que la mayor parte de los estudios de este ámbito se han desarrollado en los Estados Unidos de América. Esta uniformidad en las muestras de estudio dificulta en cierta medida la generalización de las conclusiones a otros contextos socioculturales y económicos. Solo en el estudio de las motivaciones hacia la enseñanza se encuentra una mayor variedad en las muestras. Algunas diferencias entre países son fácilmente comparables, mientras otras son muy difíciles de conceptualizar y medir. Además, los marcos son dinámicos (por ej. la situación económica en épocas de crisis o bonanza influye en las elecciones vocacionales y profesionales). Se necesita por tanto un conocimiento en profundidad de los contextos culturales y educativos sobre los que se trabaja.

Los hallazgos de esta meta-síntesis contribuyen a abordar la temática del impacto de las características del profesorado en la eficacia de docente sobre la base de la evidencia empírica disponible. No obstante, es preciso señalar también que las limitaciones encontradas, tanto en lo que se refiere al número de trabajos incluidos, como a su diversidad de enfoques y a su sesgo geográfico, ya señalado, implica que el enfoque de meta-síntesis sobre el tema, por el que se ha optado en este artículo, debe ser ampliado en el futuro. Podría afirmarse que el estudio de la eficacia docente, aunque se inició hace ya décadas, se encuentra aún en una fase temprana de desarrollo, por lo que los resultados de la revisión sobre la misma todavía tienen carácter preliminar. Dichos resultados podrán enriquecerse a medida que se produzca más investigación a gran escala, con instrumentos validados y muestras comparables. Además, resulta preciso avanzar en la creación de un cuerpo de investigación basado en una fundamentación teórica sólida que aborde de manera global, dinámica e integrada los efectos precisos de las características del docente sobre la calidad de la enseñanza. Solo así se podrá disponer de conocimiento contrastado que ayude a tomar decisiones sobre la selección de aspirantes o de docentes informadas desde la investigación educativa. La literatura también apunta a la necesidad de inspiración en los procedimientos usados en otras profesiones. Una cierta homologación en los predictores y procesos diseñados para la selección de los futuros profesores puede ser de utilidad en este ámbito.

Referencias

- *Aloe, A. M. y Becker, B. J. (2009). Teacher verbal ability and school outcomes: where is the evidence? *Educational Researcher*, 38(8), 612-624.
- Atteberry, A., Loeb, S. y Wyckoff, J. (2015). Do first impressions matter? Predicting early career teacher effectiveness. *AERA Open*, 1(4), 1-23.
- *Bardach y Klassen (2020). Smart teachers, successful students? A systematic review of the literature on teachers' cognitive abilities and teacher effectiveness. *Educational Research Review*, 30, 1-21.
- Chetty, R., Friedman, J.N. y Rockoff, J.E. (2014). Measuring the impacts of teachers I: Evaluating bias in teacher value-added estimates. *The American Economic Review*, 104, 2593-2632.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2ª ed.)*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Coleman, J. S., Campbell, E. Q., Hobson, C. J., McPartland, J., Mood, A. M., y Weinfeld, E. D. (1966). *Equality of educational opportunity*. Washington, DC: U.S. Department of Health, Education, and Welfare.
- *D'Agostino, J. V. y Powers, S. J. (2009) Predicting Teacher Performance with Test Scores and Grade Point Average: A Meta-Analysis. *American Educational Research Journal*, 46(1), 146-182.
- Darling-Hammond, L. (2010). Teacher education and the American future. *Journal of Teacher Education*, 61, 35-47.
- *Fray, L. y Gore, J. (2018). Why people choose teaching: A scoping review of empirical studies, 2007-2016. *Teaching and Teacher Education*, 75, 153-163.
- Gill, B., Shoji, M., Coen, T. y Place, K. (2016). *The content, predictive power, and potential bias in widely used teacher observation instruments* (REL 2017-191). Regional Educational Laboratory Mid-Atlantic.

- Grissom, J.A. y Loeb, S. (2017). Assessing principals' assessments: subjective evaluations of teacher effectiveness in low and high-stakes environments. *Education Finance and Policy*, 12, 369-395.
- Hamre, B.K, Pianta, R.C., Downer, J.T., DeCoster, J., Mashburn, A.J. y Hamagami, A. (2013). Teaching through interactions: testing a developmental framework of teacher effectiveness in over 4,000 classrooms. *The Elementary School Journal*, 113, 461-487.
- Hattie, J. A. (2008). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. Routledge
- Hattie, J. A. (2011). *Visible Learning for Teachers: Maximizing Impact on Learning*. Routledge.
- *Heinz, M. (2015). Why Choose Teaching? An International Review of Empirical Studies Exploring Student Teachers' Career Motivations and Levels of Commitment to Teaching. *Educational Research and Evaluation*, 21(3): 258–297.
- Hobson, A.J., Ashby, P., McIntyre, J. y Malderez, A. (2010). *International approaches to teacher selection and recruitment*. OECD education working papers. OECD Publishing nº 47.
- Jackson, C.K., Rockoff, J.E. y Staiger, D.O. (2014). Teacher effects and teacher-related policies. *Annual Review of Economics*, 6, 801-825.
- *Klassen, R, y Kim, L. E. (2019). Selecting teachers and prospective teachers: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 26, 32–51.
- Klassen, R.M. y Tze, V.M.C. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: a meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59-76.
- Kunter, M., Kleickmann, T., Klusmann, U. y Richter, D. (2013). The development of teachers' professional competence. In M. Kunter, J. Baumert, W. Blum, U. Klusmann, S. Krauss y M. Neubrand (Eds.). *Cognitive activation in the mathematics classroom and professional competence of teachers* (pp. 63-77). Springer.
- Van der Lans, R.M., van de Grift, W.J. y van Veen, K. (2018). Developing an instrument for teacher feedback: using the Rasch model to explore teachers' development of effective teaching strategies and behaviors. *The Journal of Experimental Education*, 86, 247-264.
- Lankford, H., Loeb, S., McEachin, A., Miller, L. C., y Wyckoff, J. (2014). Who Enters Teaching? Encouraging Evidence That the Status of Teaching Is Improving. *Educational Researcher*, 43(9), 444–453.
- Muijs, D., Kyriakides, L., van der Werf, G., Creemers, B., Timperley, H. y Earl, L. (2014). State of the art -teacher effectiveness and professional learning. *School Effectiveness and School Improvement*, 25, 231-256.
- Muijs, D., Reynolds, D., Sammons, Creemers, B. y Teddie, C. (2018). Assessing individual lessons using a generic teacher observation instrument: how useful is the international system for teacher observation and feedback (ISTOF)? *School Effectiveness and School Improvement*, 25, 231-256.
- OECD (2005). *Teachers matter. Attracting, developing, and retaining effective teachers*. OECD education working papers. OECD Publishing.
- Walsh, D. y Downe, S. (2005). Meta-synthesis method for qualitative research: a literature review. *Journal of Advanced Nursing* 50(2), 204–211.
- Watt, H.M.G. y Richardson, P.W. (2012). An introduction to teaching motivations in different countries: comparisons using the FIT-Choice scale. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 185-197

Cómo citar en APA:

Castro, M. y Egido, I. (2022). El profesor en el centro del debate sobre la eficacia de la enseñanza: meta-síntesis del impacto de las características del docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 90(1), 57-75. <https://doi.org/10.35362/rie9015434>