
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los maestros son un componente fundamental del Sistema Educativo Nacional (SEN) y, sin duda, constituyen el factor más importante cuando lo que se persigue es mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Elevar la calidad de la educación pasa necesariamente por conocer mejor al magisterio nacional, las condiciones de su formación y las realidades que circundan su desempeño, a fin de poder mejorar sus resultados.

A pesar de ello, la información sobre los docentes en México es escasa, se encuentra dispersa y no está sistematizada. Este informe se basa en las estadísticas continuas de la SEP (formato 911), en los resultados del Censo de Escuelas, Maestros y Alumnos de Educación Básica y Especial (CEMABE), recogido por el INEGI en 2013, y en datos proporcionados por la Dirección General de Educación Superior para la Formación de Profesionales de la Educación. También se utilizan algunos resultados del estudio Internacional TALIS 2013, en el que nuestro país participó.

En seguida se presentan las conclusiones de este Informe:

1. El Estado mexicano ha hecho un enorme esfuerzo a lo largo de ya casi un siglo por formar y contratar a los docentes necesarios para atender los servicios de educación obligatoria en toda la república —incluyendo las zonas más apartadas— en un contexto de crecimiento poblacional y progresión de la obligatoriedad de los niveles educativos. Al inicio del ciclo escolar 2013-2014 laboraban en las escuelas de educación básica y media superior, tanto en el sector público como en el privado, 1 475 456 docentes.
2. La Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) regula el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia de los docentes en el servicio público educativo. En la actualidad, para ingresar a este servicio es necesario participar en un concurso de oposición en el cual pueden tomar parte tanto egresados de las normales como de otras instituciones de educación superior. Para aquellos docentes que ya están en funciones, próximamente

será necesario presentar evaluaciones periódicas sobre su desempeño a fin de definir su permanencia frente a grupo. El SEN habrá de utilizar la información derivada de las evaluaciones mencionadas para darle contenido a sus acciones de acompañamiento y de apoyo a la docencia, de formación continua y de desarrollo profesional. La promoción horizontal de los docentes, por su parte, habrá de modificarse a partir de la revisión del Programa Nacional de Carrera Magisterial y deberá definirse un nuevo esquema a partir de mayo de 2015. Para hacer frente a estos importantes cambios, conviene profundizar en el conocimiento de las características de quienes ingresan a la docencia; en cómo es su formación en las instituciones que los preparan, en las condiciones de su desempeño profesional, en las oportunidades de formación continua, y en el comportamiento estructural general de los docentes en el país.

3. La formación para la docencia está perdiendo atractivo, como ocurrió en los años ochenta del siglo pasado cuando la educación normal fue elevada a nivel terciario. Existen indicios de que en los últimos dos ciclos, muy probablemente como consecuencia de la nueva legislación en materia docente, hay menos demanda por educación normal y se ha reducido su matrícula, ocupándose solamente 72.6% de los lugares disponibles. Esta situación se vuelve especialmente grave frente a las previsiones de la insuficiencia del egreso de las normales para cubrir las vacantes por jubilación.

Sobre los estudiantes de las normales

4. Los estudiantes de las escuelas normales son en su mayoría mujeres, y un porcentaje importante (59%) procede de familias cuyo ingreso se encuentra por debajo de la línea de bienestar mínimo definida por el CONEVAL. Esto último es especialmente palpable entre los jóvenes que ingresan a la licenciatura en educación intercultural bilingüe, quienes en su gran mayoría son indígenas. La pobreza de los hogares de los estudiantes es probablemente un factor que explica el bajo rendimiento en las escuelas normales; ello demandaría la existencia de programas propedéuticos y mayores apoyos económicos, hasta ahora insuficientes.

Las escuelas normales y su eficacia

5. De las 484 normales que existen en el país, 210 son privadas. En todas ellas estudian 132 205 alumnos. Se trata de instituciones en general pequeñas (63% de las públicas y 91% de las privadas tienen 350 alumnos o menos). El personal de tiempo completo es poco (36% en las públicas y apenas 12% en las privadas), lo que implica que los maestros no pueden dedicarse a actividades académicas diferentes a la docencia. Dos de cada cinco docentes

cuentan con maestría y sólo 4.4% con doctorado. Todo esto sitúa a las escuelas normales, y en particular a las de sostenimiento privado, lejos de lo que se espera de una Institución de Educación Superior de calidad.

6. Quizá debido a las condiciones en que trabajan las escuelas normales, y a juzgar por los bajos resultados de los exámenes que hasta hace poco se aplicaban a mitad y término de la carrera, la formación que ofrecen deja mucho que desear. Porcentajes muy cercanos o superiores a la mitad de los alumnos obtienen resultados insuficientes en estos exámenes, lo que indica que no están siendo adecuadamente preparados para ejercer la docencia.

Otras instituciones formadoras de docentes

7. Por su parte, en la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), que tiene 76 unidades y 208 sub-sedes académicas en el país, 60% de los docentes cuenta con posgrado. También en este caso, 45% de la planta de profesores está contratada por horas. En la UPN estudian 27 770 alumnos, de los cuales más de la tercera parte (10 300) cursa la licenciatura en educación preescolar y primaria en el medio indígena.
8. Otras instituciones de educación superior también forman para la docencia y en sus licenciaturas tienen inscritos a 20 180 jóvenes. Además, en carreras afines como Ciencias de la Educación o Pedagogía, están inscritos 82 633 estudiantes. Una buena parte de ellos seguramente participará en los próximos concursos para el ingreso al servicio profesional docente.
9. La matrícula de las carreras que preparan para la docencia en educación media superior es de apenas 3 340 alumnos. La escasa oferta formativa en IES implica que la mayor parte de los docentes de bachillerato se forme en carreras diversas que carecen de contenidos pedagógicos, lo que conlleva a que esta preparación deba proporcionarse mediante esquemas de inducción y de formación continua por parte de los subsistemas de este nivel educativo.

Las condiciones de ingreso a la docencia

10. Ya con la Reforma Educativa vigente se llevó a cabo el primer concurso de ingreso al servicio profesional docente en julio de 2014. Para educación básica presentaron exámenes 130 512 sustentantes. A nivel nacional, sólo 40.4% obtuvo resultados idóneos para la docencia, porcentaje muy inferior al esperado, siendo que provienen de instituciones que certifican la formación para su ejercicio profesional. Después de haber revisado los resultados de aprovechamiento obtenidos por los alumnos normalistas a la mitad y término de su carrera,

no es de extrañar que un alto porcentaje de ellos (64.6%), obtuviera resultados no idóneos para ejercer la docencia. Los que participaron en la convocatoria pública abierta, que procedían de otras IES, tuvieron resultados ligeramente inferiores: 66.2% se ubica como no idóneo para la docencia. En educación media superior presentaron exámenes de ingreso 34 415 aspirantes; el porcentaje con resultados de idoneidad fue incluso menor al de educación básica: 32.8%.

11. Sorprendentemente quienes obtienen los puntajes más bajos en esta evaluación son los egresados de la UPN, ya que 73.1% obtuvo resultados de no idoneidad. Esta universidad debería estar proporcionando los conocimientos generales, pero también los pedagógicos y didácticos necesarios para poder ejercer la docencia; sin embargo lo está logrando con sólo 1 de cada 4 de sus egresados.
12. En la evaluación de ingreso a la docencia existen fuertes diferencias entre las entidades federativas respecto de los resultados obtenidos por los egresados de normales y universidades. Ello revela una enorme desigualdad en la calidad de las instituciones formadoras de maestros a nivel superior, incluyendo las normales.

Sobre el ejercicio docente

13. En la educación obligatoria del país no puede hablarse de la profesión docente como una categoría unívoca, pues existe una gran diversidad de tipos de maestros, sea por el tipo de enseñanza que imparten (generalistas o de asignatura), por el número de grupos que atienden de manera simultánea, por la posibilidad o no de contar con apoyo por parte de colegas para la formación física y artística de sus alumnos, así como por las características de la zona en la que trabajan. Esto representa un enorme desafío tanto para el servicio profesional docente como para las tareas de profesionalización de la enseñanza, sean éstas de formación inicial o continua.
14. La mayor parte de los docentes trabaja en escuelas públicas y en zonas urbanas. Los maestros indígenas, los de cursos comunitarios del CONAFE y los de telesecundaria, en su mayoría lo hacen en localidades con altos niveles de marginación. Son también las escuelas ubicadas en estas localidades las que tienen las mayores carencias de infraestructura y apoyo pedagógico.

Características personales de los docentes

15. En el ejercicio de la docencia predominan las mujeres, sobre todo en los primeros niveles del sistema educativo: en preescolar, 93% de los maestros son mujeres; en primaria, 67%; y en secundaria, 53%. En cambio, en las primarias indígenas y en media superior trabajan más hombres que mujeres (58 y 53%, respectivamente).
16. La distribución por edades en educación básica es bimodal, situación que se explica en parte por el hecho de que en 1984 la educación normal fue elevada a nivel terciario, lo que a su vez provocó una disminución en la matrícula durante más de una década. Los docentes de preescolar son más jóvenes que los de primaria y secundaria. Por su parte, la expansión de la educación media superior a partir de su obligatoriedad, ha favorecido el ingreso de adultos jóvenes a la docencia. Este es un rasgo a considerar en el diseño de los programas de profesionalización, por ejemplo, en lo relativo al uso de tecnologías de la información para el aprendizaje, que resulta más sencillo para los jóvenes.
17. La proporción de maestros de origen normalista ha disminuido; es posible suponer que esta tendencia continuará ya que, de acuerdo con la LGSPD, a partir de 2016, los egresados de las escuelas normales no tendrán prioridad para ingresar al servicio profesional docente, es decir, estarán en igualdad de condiciones que los aspirantes de otras instituciones de educación superior.

La formación continua

18. La formación continua de docentes de educación básica se ha impartido primordialmente mediante cursos, en su mayoría ofrecidos por los 534 Centros de Maestros y sus 40 extensiones. Si bien esta formación alcanza a una proporción alta de los profesores, el recurso destinado a esta actividad —\$363.91 anuales por docente— es mucho menor al que se considera necesario. Además, se proporciona en condiciones inadecuadas, pues sólo poco más de la mitad de los Centros de Maestros tiene aulas de medios, bibliotecas y salones; estos Centros atienden en promedio a 267 escuelas y cuentan con equipos de no más de 10 personas. En el caso de la educación media superior, la formación continua ha operado de manera dispersa, pues cada subsistema define sus propios programas. Sin embargo, PROFORDEMS y CERTIDEMS comienzan a perfilar ya una oferta nacional que cubre a 56.2% del total de docentes de instituciones públicas. Los recursos destinados a cada profesor en este nivel educativo para actividades de formación continua son mucho más cuantiosos que en el caso de la educación básica, pues equivalen a 10 mil pesos.

19. En la educación básica, sólo en una de cada cuatro escuelas operan procesos de inducción y de acompañamiento para los nuevos docentes, lo que significa que tales estrategias formativas están lejos de haberse generalizado. En educación media superior, en cambio, los docentes sí reportan tener una alta participación en programas de inducción tanto formales como informales y de ser acompañados a través de tutorías.

Características laborales

20. Los docentes de preescolar y de primaria son contratados por una plaza de jornada, equivalente a 25 horas semanales; en telesecundarias la mayoría tiene contratos para cubrir toda la jornada laboral semanal. Sin embargo, en las secundarias generales y técnicas se observa una tendencia preocupante hacia la pulverización del tiempo en horas, situación que la LGSPD aspira a evitar. Las nuevas escuelas contratan a su personal con una mayor proporción de plazas por horas. (Actualizado al 17 de junio de 2015)

21. En educación media superior la estructura también está compuesta mayoritariamente por plazas por horas: 66% de los profesores que laboran en bachilleratos generales y 76% de los del profesional técnico cuentan con este tipo de contratación. Los docentes de tiempo completo representan apenas 13% en ambas modalidades. Los bachilleratos tecnológicos se encuentran en mejor condición, pero incluso en su caso sólo 24% de las plazas son de tiempo completo. Preocupa que los docentes de estas escuelas, así como los de las secundarias generales y técnicas, no puedan destinar tiempo al trabajo colegiado ni a otras actividades fuera del aula en sus instituciones.

22. En educación básica opera desde 1993 el Programa de Carrera Magisterial que ha venido funcionando para la promoción horizontal de los docentes. Para 2012, se beneficiaban de este programa 454 930 personas. Quien ingresaba se mantenía en él de manera permanente. Carrera Magisterial permitió resarcir el poder adquisitivo de estos profesores, después de que se experimentó una pérdida significativa de los salarios reales en la década de los años ochenta del siglo pasado. Aunque la mayoría de los beneficiarios se ubica en el nivel inicial del programa, éste ha logrado una importante diferenciación salarial al interior de la carrera docente. Sin embargo, no parece haber tenido impacto en el logro educativo de los alumnos, cuando sería deseable que un esquema de promoción horizontal lograra ambos propósitos.

La capacidad de atracción de la profesión magisterial

23. La profesión magisterial constituye un componente significativo de la fuerza laboral mexicana. Los trabajadores de la educación representan una cuarta parte de los profesionistas y técnicos calificados del país.
24. Dos de las razones por las que la profesión docente ha sido atractiva en el pasado son: 1) La protección del salario. Cuando los salarios han crecido, los de los docentes lo han hecho más que los de otras profesiones; cuando los salarios han decrecido, los de los profesores han sufrido menor disminución; y 2) la seguridad laboral de la docencia frente a mercados cambiantes. Las prestaciones asociadas al salario (como el aguinaldo y los 10 días económicos), lo mismo que la seguridad social y el acceso a servicios de salud, representan una ventaja frente a otras profesiones. Por otra parte, las personas que recién ingresan a la docencia se encuentran en mejores condiciones que otros profesionales en la misma situación.
25. A pesar de lo anterior, los profesores con plazas de medio tiempo o tiempo completo ganan, en su mayoría, menos que otros profesionales y técnicos calificados con contratos de trabajo similares. En el caso de las mujeres, el salario de la mitad de las educadoras es 50% inferior al de otras profesionistas; para las maestras de primaria la diferencia es de 20% menos. Entre los docentes hombres, en ambos niveles educativos, la distancia con el salario de otros profesionales es más reducido. Si bien en 2012 los salarios de los maestros y las maestras de educación secundaria fueron más cercanos a los del resto de los profesionistas e incluso superiores a los de quienes se dedican a las ciencias sociales o exactas, la fragmentación de horas en este nivel educativo, a la que ya se ha hecho referencia, no ha permitido asegurar hasta ahora la obtención de un puesto de jornada completa para una buena parte de los docentes.
26. Es desigual la distribución de los salarios docentes, lo que afecta de manera visible a los maestros indígenas, quienes no sólo perciben menores ingresos sino que, además, enfrentan mayores dificultades en su ejercicio profesional debido a las desfavorables condiciones de las escuelas en las que prestan sus servicios.

El retiro del servicio

27. En el caso de preescolar, cuya expansión a partir de 2002 supuso la contratación de nuevos docentes, apenas 4.2% de estos maestros en escuelas públicas se encuentra en edad para el retiro, mientras que en educación primaria el porcentaje es de 10.5%, y en secundaria de 8.3%. Al 31 de diciembre de 2013, 84 768 docentes de escuelas públicas y 3 371 de privadas cumplían con los requisitos para jubilarse, lo que representaba 8.5% de los docentes de educación básica,

a quienes sería necesario remplazar. Las cifras potenciales de pensionados a 5 y 10 años son relativamente grandes: 61 376 docentes se estarán pensionando en 2018, y para 2023, la cifra ascenderá a 160 166.

28. En el corto plazo, el número de potenciales pensionados en educación preescolar (6 321) será cercano al de egresados de las normales. Sin embargo, las vacantes en primaria (48 212) y en secundaria (33 606) pronto superarán con mucho a los egresados normalistas (9 mil y 8 mil en números redondos, respectivamente); además, a juzgar por la información acerca de la reciente pérdida de atractivo de la carrera docente, estos últimos irán descendiendo en el futuro próximo. Las cifras estimadas deberán reducirse aún más, pues no todos los egresados de normales obtendrán resultados idóneos en los concursos de ingreso al servicio. Lo anterior supone que: se evite descansar sólo en los egresados de las normales para cubrir las vacantes, se incremente la cantidad y calidad de opciones formativas en las IES, a la vez que se aumenta la capacidad de la profesión para atraer a una matrícula considerablemente mayor y mejor calificada a las escuelas normales.
29. En el caso de la educación media superior, aunado a la suplencia de las vacantes por retiro, está el crecimiento acelerado implicado por la obligatoriedad del nivel. También en este caso no sólo habrá que hacer atractiva la profesión para un número creciente de egresados de educación superior sino buscar que un mayor número de buenos bachilleres se formen profesionalmente para ejercer la docencia.

En síntesis, la profesión docente en México tiene problemas que habrán de atenderse en el corto plazo si se desea contar con un número suficiente de maestros con una formación profesional de alta calidad que respondan a las necesidades del servicio educativo. En el siguiente apartado se formulan algunas recomendaciones acerca de lo que, desde la política educativa, debe emprenderse a fin de atender los problemas de la deficiente formación inicial y continua de los docentes, así como de la necesidad de diseñar una carrera profesional satisfactoria y digna, capaz de atraer a los mejores candidatos.

Recomendaciones

Como se ha señalado a lo largo de este informe, la función docente es crucial para el desarrollo de un sistema educativo de calidad; éste, a su vez, debe dotar a los maestros de recursos materiales, infraestructura y apoyos técnico-pedagógicos y de supervisión, que les permitan concentrarse en sus tareas de enseñanza. Se parte de la convicción de que son los docentes quienes más cerca están del proceso de aprendizaje de los alumnos, cuyos resultados la sociedad exige mejorar.

Son los docentes quienes orientan dicho aprendizaje para que cumpla con lo estipulado en los propósitos curriculares. Quienes pueden atender de manera diferenciada a los alumnos para procurar la inclusión y la equidad al interior del aula. Son ellos los que tienen en sus manos la posibilidad de crear un clima de trabajo adecuado para el logro educativo. Son quienes, con los directores escolares al frente, constituyen los equipos responsables de fomentar la formación integral de los estudiantes y el vínculo con sus comunidades.

No obstante, no hay relación entre la importancia que guardan los docentes en el logro de los propósitos del SEN, y lo que se conoce acerca de su perfil, sus condiciones de trabajo y sus necesidades profesionales pues, como se ha dicho, pese al papel fundamental que juegan, existe poca información acerca de ellos. Para la elaboración de este informe, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) ha hecho un esfuerzo importante por reunir los datos disponibles acerca de las características personales de los docentes, sus condiciones laborales, su formación inicial y continua, y sus conocimientos y habilidades. De lo anterior se desprende una primera recomendación en el sentido de generar información más precisa y completa sobre los docentes en México, sobre las instituciones que los preparan para ejercer su función, y sobre la calidad de la formación que reciben. Respecto de esta recomendación, el INEE tiene también un rol que cumplir, y tendrá el cuidado de promover la realización de estudios y de sistematizar la información que tanto éstos como las evaluaciones de docentes generen para que sea posible conocerlos más y atenderlos mejor.

La centralidad del papel del docente en el logro de aprendizajes de sus alumnos pone de manifiesto la enorme importancia que tiene para ellos una formación inicial de calidad. A juzgar por los datos referidos a las instituciones formadoras de docentes y por los resultados del concurso de ingreso al servicio llevado a cabo en julio de 2014, dichas instituciones requieren ser transformadas para que logren mejorar de manera muy importante la calidad de la formación que imparten. Si bien está en desarrollo un nuevo modelo educativo para las escuelas normales, derivado en buena medida de los foros de consulta realizados durante ese mismo año, será indispensable que dicho modelo visualice un esquema ordenado para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia de los formadores de docentes, a fin de asegurar su idoneidad para los importantes procesos de formación inicial que desarrollan. De la misma manera, habría que asegurar que la enseñanza que ocurra en las normales se encuentre alineada a los perfiles, parámetros e indicadores de ingreso y de desempeño en la profesión docente. Es urgente fortalecer la gestión organizacional y elevar el nivel de formación proporcionado por las escuelas normales y por las instituciones de educación superior, en particular por el Sistema UPN, mediante una revisión a fondo de los currículos; es necesario asimismo contar con formadores de docentes cuyos perfiles correspondan adecuadamente a las materias que imparten.

Conviene establecer una mayor articulación entre la educación normal y las instituciones de educación superior, de manera que las materias disciplinarias estén en manos de las instituciones universitarias o sean impartidas por universitarios, y las materias pedagógicas y didácticas, por profesionales de la educación. Para enfrentar el gran reto que significa la formación inicial de docentes de educación media superior, podría establecerse un trayecto formativo pedagógico, de al menos un año, en las carreras con salida a la docencia, que sea obligatorio para aquellos que pretendan ejercer esta profesión.

Urge atender la desigualdad en la calidad de la formación inicial de los maestros; existen enormes diferencias entre entidades e instituciones formadoras de docentes en los resultados alcanzados por sus egresados. Es necesario contar con esquemas más claros de evaluación y con procedimientos estrictos para el mejoramiento institucional, particularmente en aquellos establecimientos tanto públicos como privados que, a juzgar por los resultados de sus estudiantes, enfrentan mayores dificultades. Especial tratamiento amerita la UPN, que debe revisar a fondo sus procesos formativos, pues la importancia de sus egresados en funciones docentes irá creciendo con el tiempo.

Convendría establecer un esquema de transformación de las escuelas normales a mediano plazo de manera que algunas de ellas se vayan convirtiendo en verdaderas instituciones de educación superior de mayor tamaño, con altas proporciones de profesores doctorados o al menos con estudios de posgrado, con una mayor proporción de docentes contratados de medio tiempo o, de preferencia, de tiempo completo, y con profesores egresados de diversas disciplinas y de carreras afines a la docencia; instituciones que incluyan entre sus actividades sustantivas la investigación y desarrollo de intervenciones educativas, sobre todo para la enseñanza y el aprendizaje en la educación básica, y que guarden una estrecha relación de formación y de investigación con las escuelas en las que sus alumnos ejercen sus prácticas —recuperando lo mejor de la tradición normalista mexicana—, de manera que éstas puedan convertirse en verdaderos laboratorios de enseñanza.

Las escuelas normales, sobre todo algunas ubicadas en zonas marginales y más cercanas a regiones campesinas y agrícolas, siguen atrayendo a egresados de bachillerato de los estratos más desfavorecidos. La información disponible acerca de las características socioeconómicas de pobreza de más de la mitad de los estudiantes normalistas conduce a recomendar que éstos sean identificados y apoyados mediante becas económicas que permitan compensar estas desventajas y asegurar que puedan dedicarle todo el tiempo a sus estudios, así como facilitar su permanencia en los procesos de formación. Es de suponer que estos alumnos han tenido trayectorias escolares más deficientes y que por lo mismo, enfrentan mayores dificultades para el aprendizaje en las instituciones de educación superior a las que acceden. Parece necesario entonces, desarrollar para ellos actividades de naturaleza tanto propedéutica como de refuerzo de la enseñanza, lo cual

implica, entre otras cuestiones, fortalecer a las escuelas normales con personal docente adicional, a la vez que aprovechar mejor la planta académica de la que ya disponen.

Por su parte, la formación continua de docentes debe beneficiarse en el diseño de sus programas y estrategias de la información proporcionada por las evaluaciones de ingreso al servicio y de desempeño docente. Los resultados que arrojan décadas de experiencia en formación continua de docentes en el país, indican que ésta debe descansar mucho menos en cursos y talleres masivos y centrarse más en la escuela y en los problemas reales que los maestros enfrentan para que sus alumnos aprendan. Es previsible que ello ocurra al poner en marcha el Sistema de Asistencia Técnica a la Escuela, previsto en la LGSPD, el cual deberá impulsar procesos de tutoría, modelaje, *coaching*, creación de comunidades de aprendizaje en las escuelas o en grupos de escuelas aledañas. Resulta indispensable el papel que la nueva figura de Asesor Técnico Pedagógico habrá de cumplir en la implementación de estas estrategias formativas, por lo cual deberá cuidarse de manera especial tanto su selección como su preparación profesional.

De acuerdo con la LGSPD, en mayo de 2015 tendrá que definirse un esquema de promoción horizontal de docentes que sustituya a Carrera Magisterial. Al respecto, se recomienda que sean tomados en cuenta, para diseñar un esquema viable y sostenible, los datos proporcionados en este informe, entre otros, los referidos a la reducida variabilidad de la estructura actual de los salarios de los docentes y su comparación con los de otras profesiones. Se hace necesario transitar de una estructura salarial relativamente igualitaria y con escaso crecimiento a lo largo de la vida activa, a una que compense el mérito, pues la primera carece de potencial para motivar el mejoramiento constante de los docentes. Es importante diseñar una senda de profesionalización que premie el esfuerzo por superarse continuamente en una práctica docente eficaz. La carrera docente debe convertirse en una profesión que ofrezca una vida laboral satisfactoria y atraiga a los mejores candidatos, al mantener desde un inicio ventajas salariales competitivas con las de otras profesiones desde su inicio.

Sin embargo, para impactar positivamente la calidad de la educación, las medidas de mejoramiento de la carrera docente no pueden limitarse al incremento de sueldos y prestaciones. Las mejoras salariales deben integrarse en un sistema amplio de incentivos que reconozca el buen desempeño y premie el esfuerzo individual y colectivo, a la vez que brinde apoyo para el desarrollo y fortalecimiento de capacidades profesionales. Dicho sistema ha de proporcionar, asimismo mecanismos transparentes y oportunos de retroalimentación.

Por otro lado, un aspecto básico por superar son las desigualdades en la estructura salarial actual, en el caso de los docentes indígenas, quienes, además de enfrentar las desfavorables condiciones de sus plazas de destino (infraestructura deficiente de las escuelas, falta de directores de oficio y predominancia de grupos multigrado, entre otras), ganan significativamente

menos que sus contrapartes en escuelas preescolares y primarias generales. Estas diferencias son injustas e incompatibles con el principio de equidad y con la aspiración de mejorar la calidad de la educación que se ofrece a los alumnos con mayores desventajas. Podría incluso pensarse en un esquema inverso, en el que hubiera mayores incentivos para trabajar en las escuelas y las regiones con mayor pobreza, asegurando no sólo mayores salarios, sino también estructuras permanentes de apoyo y de acompañamiento pedagógico.

Este informe descubre una preocupante fragmentación de plazas en los niveles de educación secundaria y media superior. Habría que evitar los nombramientos por hora y, tal como plantea la LGSPD, compactar en el mismo centro escolar las horas otorgadas, de manera que los docentes puedan trabajar colegiadamente, atender a sus alumnos fuera de los horarios de clase, planificar su enseñanza y dedicar tiempo a su desarrollo profesional. Las entidades federativas podrían comenzar por realizar diagnósticos confiables para sustentar distintos escenarios de compactación.

Especialmente crítica resulta la necesidad de diseñar la planeación cuidadosa de una oferta de maestros suficiente para atender los requerimientos del servicio educativo, al menos durante los próximos 15 años. El informe revela ya un déficit considerable de egresados de las normales para cubrir, en el corto plazo, las vacantes de educación básica. Por ello será necesario ampliar la formación de futuros docentes tanto en las normales como en otras instituciones de educación superior, asegurando que dicha formación tenga la calidad a la que ya se ha aludido. En el caso de la educación media superior, cuya universalización deberá completarse en el 2021, también se requerirá prever una formación pertinente al ejercicio de la docencia al interior de las universidades. Se insiste en que en ambos casos habrá que tomar las medidas necesarias para hacer más atractiva la profesión.

Si los maestros son, como aquí se afirma, un componente clave del sistema educativo y quienes juegan un papel central en el cumplimiento del derecho de todos y todas a una educación de calidad con equidad, merecen tener acceso a procesos de formación inicial y continua de una altísima calidad, así como formar parte de una profesión que no sólo les permita una carrera satisfactoria y un nivel de vida digno, sino que reconozca adecuadamente su esfuerzo y desempeño. El país requiere de políticas públicas que aseguren la formación de maestros profesionales, comprometidos, satisfechos y reconocidos por su desempeño. La profesionalización docente es la mejor inversión que puede hacerse en el sistema educativo.

Junta de Gobierno