



VERACRUZ
GOBIERNO
DEL ESTADO



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE VERACRUZ
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD REGIONAL 305 COATZACOALCOS

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

**LA DESVALORIZACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE EN EDUCACIÓN
BÁSICA: LA NECESIDAD DE SU REVALORIZACIÓN EN MEJORA DE
LA CALIDAD EDUCATIVA**

MONOGRAFÍA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

NICOLÁS HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

ASESOR:

DRA. CAYETANA RUÍZ ESTUDILLO

COATZACOALCOS, VERACRUZ, AGOSTO 2022

DICTAMEN DEL TRABAJO PARA TITULACION

Coatzacoalcos, Ver., 11 de noviembre 2022.

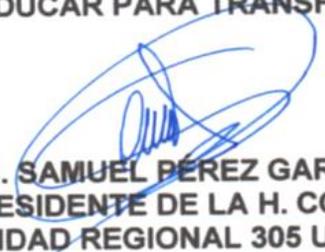
C. NICOLAS HERNANDEZ MARTINEZ

PRESENTE:

En mi calidad de presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado por la Comisión Revisora a su trabajo intitulado **LA DESVALORIZACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE EN EDUCACIÓN BÁSICA: LA NECESIDAD DE SU REVALORIZACIÓN EN MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA**. Opción: **MONOGRAFÍA**, para obtener el Título de **LICENCIADO EN PEDAGOGÍA**, a propuesta de su asesor; **DRA. CAYETANA RUIZ ESTUDILLO**, manifiesto a Usted que reúne los requisitos establecidos en materia de titulación, que exige esta Universidad.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su Examen Profesional.

ATENTAMENTE
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"



LIC. SAMUEL PÉREZ GARCÍA.
PRESIDENTE DE LA H. COMISIÓN DE TITULACION
UNIDAD REGIONAL 305 UPN.



DEDICATORIA

Gracias Dios, levanto todo para Glorificarte y Honrarte. Todos mis logros en t  nombre, te los presento con un corazón agradecido.

A mis padres, por ser mi mayor inspiración, por brindarme su apoyo incondicional. Este logro también es de ustedes. Mamá, Gracias por confiar en mí, toda mi admiración por todo t  sacrificio.

A mis tíos y tías que fueron parte de este proceso, sin ustedes no hubiera sido posible.

Equipo FAOSA, mil gracias por todas las atenciones y facilidades. Comparto este logro con ustedes.

A mis asesores de la unidad 305 de la Universidad Pedagógica Nacional, gracias por todas sus enseñanzas y fortalecer mi compromiso con la educación.

El trabajo que se presenta se intitula La desvalorización del trabajo docente en educación básica: La necesidad de su revalorización en mejora de la calidad educativa. Coatzacoalcos, 2021-2022. En ella se muestra una serie de aspectos que han llevado a desvalorizar el trabajo docente, y con ello el impacto que ha tenido en la calidad de la educación. Derivado de esta situación, se presentan líneas de reflexión que se orientan a revalorizar el trabajo docente a partir de su desarrollo profesional.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 Antecedentes	3
1.2 Explicación y Delimitación del Problema.....	9
1.3 Justificación.....	13
1.4 Objetivos Generales y Particulares.....	14

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS-METODOLÓGICOS.....	15
2.1 Enfoque de Análisis del Objeto de Estudio.....	15
2.2 Justificación del Tipo de Estudio y su Metodología	17
2.3 Procedimientos y Técnicas de Recopilación de Información.....	17

CAPÍTULO III

EL TRABAJO DEL DOCENTE: CLAVE PARA LA CALIDAD EDUCATIVA.....	19
3.1 ¿Qué se Entiende por Calidad Educativa?.....	19
3.2 El Papel del Docente en la Calidad Educativa	24
3.3 La Función y Condición del Trabajo Docente.....	28

CAPÍTULO IV

ASPECTOS DE LA DESVALORIZACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE.....	33
4.1 El Trabajo del Docente Desvalorizado por las Reformas Educativas	33

4.2 Desprestigio Social del Docente ¿Mito o Verdad?	40
4.3 ¿Cuál es el Compromiso del Docente Hacia su Trabajo?	44
4.4 La Falta de Formación Docente y el Bajo Salario También Cuenta Como Desvalorización	49

CAPÍTULO V

LA REVALORIZACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE UNA RUTA PARA MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA	53
--	----

5.1 La Calidad Educativa en el Desempeño Docente	53
--	----

5.2 La Necesidad de Revalorizar el Trabajo Docente para la Mejora de la Calidad Educativa	58
---	----

5.3 Aspectos a Tomar en Cuenta en la Revalorización del Trabajo Docente	61
---	----

5.3.1 Mejoramiento de las condiciones laborales	63
---	----

5.3.2 Formación inicial y continua	65
--	----

5.3.3 Fortalecimiento del Compromiso.....	69
---	----

CONCLUSIONES.....	72
-------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INTRODUCCIÓN

La problemática de la desvalorización del trabajo docente ha impactado a la educación de México y América Latina, tiene sus comienzos desde años atrás, con las diversas modificaciones que han realizado las reformas educativas, dejando a un lado a los docentes a pesar de que son los que ejecutan tales reformas, de igual forma la pérdida del prestigio en relación con el trabajo que reflejan en la práctica, los bajos salarios, la multiplicación de funciones que realizan y el cuestionamiento del compromiso en su labor, todo esto ha impactado en los estándares de la calidad educativa tomando como responsable al trabajo docente, a pesar de que existen múltiples factores asociados con la calidad que pasan desapercibidos.

En esta investigación se analiza la necesidad de revalorar el trabajo que el docente realiza para mejorar la calidad en la educación básica. Se plantean líneas de reflexión orientadas a la revalorización desde la profesionalización de su trabajo, tomando en cuenta todos los aspectos que conlleva.

Por esta razón, se ha realizado una monografía a partir de una investigación documental que consiste en indagar, recolectar, organizar, analizar e interpretar información obtenida de fuentes documentales para construir un acercamiento con el objeto de estudio a fin de obtener conclusiones al respecto. Aclarando que el alcance de este informe de investigación, constituye una reflexión respecto de la problemática del profesor y de una posible ruta para solucionarlo, sin embargo no es su pretensión estructurar un proyecto de intervención.

Esta monografía se ha dividido en cinco capítulos, el primero presenta la justificación y delimitación del tema, en este se describen los antecedentes históricos sobre desvalorización del trabajo de los profesores, la justificación y los objetivos generales y específicos del trabajo.

En el segundo capítulo se analizan los fundamentos teóricos-metodológicos. Definiendo el enfoque de análisis del objeto de estudio, la justificación del tipo de

estudio, la metodología, los procedimientos y técnicas de recopilación de información que se utilizaron para la elaboración del trabajo.

El tercer capítulo denominado: el trabajo del docente: clave para la calidad educativa se destaca el término “calidad” y “calidad educativa”. Aborda el papel del docente dentro de la calidad educativa tomando en cuenta, sus funciones y las condiciones en las que realiza su trabajo. Dejando en claro que el profesor no es el único parámetro para evaluar la calidad de la educación en el país.

En el cuarto capítulo se plantean los aspectos que han llevado a desvalorizar el trabajo docente en la educación básica.

Y finalmente en el capítulo cinco se presenta la ruta para revalorizar el trabajo docente y con ello elevar la calidad educativa.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Este capítulo plantea la problemática objeto de estudio, se presentan antecedentes de tipo histórico, abarcando los términos de calidad, relacionándola con la formación de profesores, factor que ganó mayor protagonismo en la escena de la educación a partir de 1984 con la elevación de los estudios normales a nivel licenciatura con el gobierno de Miguel de la Madrid y la continuidad del discurso acerca de la calidad de la educación en gobiernos posteriores. Se presenta la explicación del tema, la justificación de la relevancia de su estudio y por último se plantean las preguntas y objetivos del estudio.

1.1 Antecedentes

El trabajo del docente hasta hace algunos años se ha visto como una profesión con un valor importante en la sociedad, Birgin (2000) sostiene que “Al maestro se le atribuyó una misión sagrada, vocacional, de entrega, ‘equivalente a la del sacerdote’. Se trataba de una tarea redentora, en la que la escuela era el templo del saber y trabajar en ella, un apostolado” (p.25) Pero las diversas modificaciones dentro del sistema educativo han llevado a su desvalorización, el docente ha pasado de ser un profesionista admirado y una figura importante en el quehacer educativo a un docente común y desapercibido.

A lo largo de los años las políticas y las reformas educativas se han modificado un ejemplo de ello es el sexenio de Miguel de la Madrid donde se pretendía lograr la calidad de la educación ya que en años anteriores la educación estaba enfocada en ampliar el servicio, por ello en 1984 presenta el Programa Nacional de Educación, Cultura, Recreación y Deporte, en este plan se planteó a la formación docente como una línea importante para conseguirlo, por lo que se destacaron algunas metas para lograr el objetivo de elevar la calidad de la educación en todos los niveles a partir de la formación y actualización como:

Cursos de capacitación y actualización para elevar la capacidad profesional de los maestros de educación básica en servicio Se establecerá un esquema para que éstos puedan obtener el grado de licenciatura. Mejorar la práctica apoyando el trabajo de los maestros en el aula, dotándolos de material didáctico suficiente y adecuado. Asimismo, se implantarán nuevos sistemas y criterios de supervisión y evaluación. (DOF: 21/09/1984)

A pesar de tener buenos objetivos, los resultados fueron pocos. Lo único que se logró fue la demostración de los bajos rendimientos académicos obtenidos por los estudiantes del sistema educativo.

En ese mismo año se le otorgó el carácter académico de licenciatura a los estudios de normal por lo que se requirió que los aspirantes a ingresar a la carrera tuvieran estudios concluidos de bachillerato. Algunos factores como la elevación de los requisitos de ingreso y las bajas percepciones salariales del magisterio, desestimularon la demanda y que, al combinarse con altas tasas de abandono de la profesión y con la baja incorporación al empleo de nuevos maestros, generaron un déficit en la disponibilidad de estos. (Sánchez, A, 2012)

Hubo una fuerte crisis económica en el período de Miguel de la Madrid, por lo que se redujo el gasto que era otorgado al sistema educativo. Esta crisis afectó la demanda de escolaridad en los que tenían menores ingresos y además aumentaron los niveles de reprobación escolar. En esas condiciones, el sistema educativo mexicano detuvo su crecimiento en comparación con décadas anteriores. (Castrejón, J. 1986).

Los logros de la política educativa durante el sexenio de Miguel de la Madrid se alejaron mucho de los principios de revolución educativa como se le asignó a la política de ese gobierno, la crisis económica fue notoria por la reducción de los recursos que eran destinados a la educación, dando el golpe al salario de los profesores. Así mismo otro punto importante del aspecto central de la política, fue la descentralización que no mostró avance alguno. (Martínez, F. 2001)

A pesar de la reducción de ingresos que eran destinadas a la educación, las expectativas de un nuevo gobierno que pudiera mejorar la situación por la que estaban pasando eran muy grandes. Al llegar Carlos Salinas de Gortari los cambios fueron dados, de esta manera:

Se aprovechó la recuperación económica de la primera mitad de los 90 para incrementar en forma notable la cantidad de recursos públicos destinados a la educación, sobre todo mediante una importante recuperación de los salarios del magisterio. El gasto público en educación llegó, en 1994, a 5.7% del PIB, frente al 3.56% de 1989 (SEV, 1996 .p.165).

En este sexenio se reconocieron los logros de muchas generaciones de maestros, pero también se generaron nuevas necesidades acentuando factores que impactaron negativamente la permanencia y rendimiento escolar de muchos educandos y por consiguiente la calidad de la educación.

En este período se celebró el acuerdo para la modernización educativa, a partir del cual se pretendió realizar una reestructuración de la educación básica a través de algunas acciones como la descentralización de las decisiones educativas, la profesionalización y actualización de los maestros, la creación de un esquema de promoción horizontal entre los docentes, el impulso de nuevos mecanismos de financiamiento educativo, así como la reordenación curricular, entre otras. Lo que condujo a los ordenamientos públicos orientados a favorecer una política de calidad.

La modernización propuso los siguientes objetivos que orientaron la política educativa durante el período 1989-1994:

Mejorar la calidad del sistema educativo en congruencia con los propósitos del desarrollo nacional; Elevar la escolaridad de la población. Descentralizar la educación y adecuar la distribución de la función educativa a los requerimientos de su modernización y de las características de los diversos sectores: integrantes de la sociedad; y Fortalecer la participación de la sociedad en el quehacer educativo. (SEP, 1992. P.12)

A pesar de las múltiples acciones por mejorar el sistema educativo, el país se presenta sin avance alguno y los desafíos son visibles con mayor claridad, aunque a veces es preferible ignorarlos. Por otra parte se trabajó el mecanismo de promoción horizontal que en general consistía en un programa de incentivos para docentes con el fin de beneficiarlos. Una manera en la que los maestros puedan ser acreedores de salarios superiores de acuerdo a la preparación de académica, la actualización a través de cursos, su desempeño profesional, la antigüedad en el servicio y en los niveles de la misma carrera magisterial (DOF: 27/05/1992). Aunque era un estímulo de manera individual y voluntaria con el propósito de fomentar la profesionalización de los docentes, las metas no se alcanzaron de manera satisfactoria (López, 2013)

A continuación se mencionan características principales de los cambios que se han realizado en cuanto al ámbito educativo en los posteriores periodos de gobierno.

- En el periodo de Ernesto Zedillo (1994-2000). Se trabajó en una política de consolidación de los cambios y estableció una base de gran significación política donde se afirmaba al maestro como pieza importante en la realización del derecho a la educación; dando como resultado una nueva formación para el fortalecimiento de su carácter profesional.
- En el siguiente gobierno, el de Vicente Fox se continuó trabajando con las dificultades que habían encontrado en periodos anteriores con respecto de la formación de maestros. Por otra parte, la política de este gobierno manifestó clara recepción de una tendencia del pensamiento pedagógico innovador que le asigna un papel central al aula en la experiencia educativa y, se fortaleció la concepción de que la educación debería orientarse a la transformación de la práctica docente.
- En el periodo de Felipe Calderón (2006-2012) se comienza a trabajar desde el reconocimiento de que existen problemas estructurales que llegan a afectar el trabajo del docente, tales como: control vertical,

burocratismo, insuficiente apoyo a la calidad de su trabajo, específicamente, a sus funciones académicas (Castillo y Bonifacio, 2009, p.40).

Se observa la existencia de una preocupación por estos problemas y la posibilidad de generar un cambio favorable para el desarrollo profesional del maestro.

En 2012 con el gobierno entrante de Enrique Peña Nieto, la educación daría un giro inesperado al presentar una reforma educativa. Se aprovechó el gran desprestigio del principal sindicato de los maestros, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), para ponerla a trabajar. Los maestros inconformes y preocupados ante las características que presentaba la reforma se opusieron a su realización.

Una de las razones de la implementación de esta reforma fue que solo algunos profesores recibían ascenso, además que el SNTE manipulaba las evaluaciones para que sus miembros más cercanos recibieran más incrementos salariales. Además, el SNTE tenía un control directo en el nombramiento de funcionarios en el sector de educación (Bruns y Luque, 2015; McEwan y Santibáñez, 2005)

Otro motivo para implementar la reforma educativa, fue que el gobierno puso en evidencia los bajos resultados de la evaluación de PISA en México. Ante el creciente desprestigio del sindicato, el gobierno logró contar con el apoyo de la sociedad civil y del sector privado para poner en marcha la reforma educativa (Elaquac, 2018). Lejos de mejorar la calidad educativa, ésta iba en contra de los profesores pues se trataba más de una reforma laboral. Confirmando una tendencia privatizadora de la educación y el deterioro de la educación pública.

Esta reforma suponía un giro en las transformaciones del trabajo docente. Se eliminaba la estabilidad laboral, al condicionar su permanencia en el empleo en función de alcanzar parámetros de desempeño centralmente determinados, sin que se consideraran las condiciones en las que se presenta el accionar docente. Se precarizan las condiciones laborales y se transforman las relaciones de los docentes

con su materia de trabajo (Alarid, 2016). Así mismo, la evaluación obligatoria a los docentes fue sin marcha atrás y en el caso de los que no lo presentaban, resultaban sancionados o bien despedidos.

Esta reforma supuestamente educativa, se trataba en realidad de una reforma laboral que contenía términos y condiciones de una evaluación obligatoria, por una parte con el ingreso al sistema educativo por examen de oposición; siguiendo el protocolo de inducción y prueba. Por otro lado con la promoción para ascender de puesto y el aumento salarial mediante los resultados obtenidos en la prueba enlace. (López. M 2013) Esta situación giraba en torno a los docentes y de igual forma se sostenía que ellos eran los únicos responsables de los malos resultados, sin considerar la totalidad del sistema educativo nacional.

Para Ibáñez, (1998) El sistema educativo ha tendido a desvalorizar a los profesores tanto dentro como fuera de la escuela, provocando que estos enfrenten serias dificultades para desarrollar su labor. Por una parte se legitimaban las reformas en contra de los profesores y por otra se pretendía su reconocimiento social.

Actualmente la reforma al artículo tercero se ha modificado, planteando que:

Las maestras y los maestros son agentes fundamentales del proceso educativo y, por tanto, se reconoce su contribución a la transformación social. Tendrán derecho de acceder a un sistema integral de formación, de capacitación y de actualización retroalimentado por evaluaciones diagnósticas, para cumplir los objetivos y propósitos del Sistema Educativo Nacional. (DOF: 15/05/2019)

Los docentes se han convertido en el eje principal de la educación, por tal motivo es necesario su desarrollo profesional a través de la formación inicial y continúa como parte de los parámetros del sistema, si se quiere revalorizar la profesión, un punto de partida es la actualización que merece acorde con lo que se exige.

1.2 Explicación y Delimitación del Problema

Hablar de desvalorización del trabajo docente como una problemática que existe en nuestro país y en diversas partes de nuestro continente, es hacer referencia a los factores que producen esa misma desvalorización, estos son: lo que la sociedad opina, el salario mal pagado, las reformas educativas que no toman en consideración al propio docente y el mismo docente en su trabajo.

El valor que se le tenía a la profesión docente, ha ido disminuyendo. García (2011) menciona que:

El rol de profesor se ha transformado porque debe asumir mayor responsabilidades y responder a nuevas exigencias. Ha pasado de ser una profesión reconocida y valorada por su trascendencia social, a ser criticada destructivamente, poniendo en tela de juicio la labor que los docentes realizan día a día; atacado por la sociedad y, en muchos casos, por la misma escuela.(p.50)

Ante esta situación se visualiza a un docente poco valorado y con aumento de carga laboral, es por ello por lo que no se siente bien, ni satisfecho. Además, de no contar con los apoyos y la colaboración de los diversos agentes involucrados (padres de familia y autoridades).

Novoa. (2009) menciona que

Hay una ausencia de los profesores, en la que se guarda el silencio de una profesión que ha perdido visibilidad en el espacio público. Hoy día se impone una apertura de los profesores al exterior. Comunicar con la sociedad es también responder ante la sociedad. Posiblemente la profesión se volverá más vulnerable, pero esta es la condición necesaria para afirmar su prestigio y su estatuto social (p. 55).

A lo largo de los años la docencia, se había conocido por tener un alto prestigio dentro de la sociedad. Hoy día ha pasado de ese prestigio a un desprestigio debido a factores que han afectado su desarrollo profesional.

Por otra parte, el prestigio social del profesorado se fundamenta en determinados puntos de vista respecto de su quehacer, funciones e importancia que la sociedad le atribuye a la educación. Esto se pone en evidencia en los salarios, en las responsabilidades y en el compromiso (García de Blas, 2014), derivando en una desigual implicación personal en la mejora de su cualificación. Por su parte, el Informe español TALIS de la OCDE concluye que “es necesario garantizar a los centros educativos un profesorado cualificado, pero también reconocido” (MEC, 2009. p. 33). Los resultados indican que existen oportunidades fundamentales para reforzar y, crear lazos entre la evaluación de los profesores y el retorno de información de la misma y las compensaciones y reconocimientos que reciben.

El desprestigio social de la profesión docente, es reconocido por los propios profesores quienes desde su punto de vista consideran que su trabajo no es valorado, poco remunerado y no se les reconoce como se merecen (Zamora B y Cabrera L.2015)

Por su parte Vaillant, 2010 plantea que:

Es difícil medir el reconocimiento de una profesión por parte de la sociedad y más aún su prestigio social. En general, se dice que una profesión goza de cierta valoración social cuando sus representantes ofrecen un servicio que la sociedad aprecia y considera importante. Además, la opinión pública estima que este reconocimiento debería recompensarse con un nivel salarial acorde al trabajo que se desempeña.
(p.12)

Por esta razón si la sociedad ve un buen trabajo del docente hace que lo valoren más. El docente al saber que está siendo valorado, puede potenciar con mayor efectividad y motivación su trabajo para así garantizar la calidad educativa.

La sociedad considera que el profesorado está poco motivado debido sobre todo a los recortes educativos y a la situación económica. Sin embargo, la desmotivación del profesor se debe al poco prestigio social. A partir de las situaciones que los maestros presentaban se ha planteado la necesidad de revalorar la profesión docente, partiendo

desde las políticas educativas hasta el discurso académico. En la actualidad una de las condiciones que el nuevo gobierno plantea para la construcción de la nueva escuela mexicana es precisamente la revalorización del profesor.

Por otra parte, Díaz y Saavedra, (2002) considera que en las últimas décadas

La carrera docente en América Latina se ha desvalorizado. Este fenómeno se evidencia en el sistemático deterioro de los ingresos reales de los docentes de la región tanto en términos absolutos como en su relación con los salarios de otras profesiones. (p. 143).

La política salarial en América Latina tiene las características siguientes:

1. En general, no hay acuerdos acerca de cómo se puede evaluar la docencia sin generar algún tipo de controversia.
2. Los recursos económicos disponibles para este tipo de estímulos son limitados en el contexto de una severa recesión económica.
3. Este tipo de mecanismos de evaluación pueden ser utilizados en función de premios o castigos para los docentes.
4. El mayor rendimiento está asociado con el conjunto de docentes en general y no con el individual. (Morduchowicz, 2009; citada por Mizala y Romaguera, 2003).

El estancamiento salarial de la profesión docente es un problema que está relacionado con el sistema y las políticas educativas. La docencia es una de las profesiones con poco salario. La remuneración posee una gran importancia en el sistema actual, ya que puede inducir una desmotivación en el nuevo profesor y por consiguiente la mala realización de su trabajo o incluso el abandono de su profesión. Según Ávalos, (2009). El sueldo del profesor determina el nivel de motivación dentro de su labor.

Además la mejora de eficacia y equidad de la educación depende de que existan personas idóneas y competentes que deseen trabajar como docentes, que su labor sea de alta calidad y que todos los alumnos tengan acceso a una enseñanza de alta calidad. (OCDE 2009).

El adecuado desempeño se debe dar a partir de la motivación proporcionada por el personal directivo y por el reconocimiento de su quehacer pedagógico a través del establecimiento de metas que serán indispensables alcanzar para el mejoramiento de su propio desempeño.

Con ello los integrantes de una institución deben revalorar el trabajo docente la manera en que los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujetos a las reglas básicas establecidas, una valoración de los integrantes, que reflexionan respecto de cómo los docentes, miembros activos de la misma, logran sus objetivos; además, el estímulo es una de las formas de reconocimiento que entusiasma a un individuo a desarrollar nuevas y mejores cualidades en su desempeño laboral (Stoner, 2008 p.189)

La valoración general positiva del profesorado requiere matizaciones, tanto con el prestigio social, como con la remuneración salarial, la formación, las condiciones de trabajo y la autonomía en la toma de decisiones, entre otras.

En virtud de lo anteriormente planteado surgen los siguientes cuestionamientos:

¿Por qué es necesaria la revalorización del trabajo docente de educación básica en mejora de la calidad educativa?

¿En qué sentido el trabajo del docente se convierte en clave para la calidad educativa?

¿Cuáles son los aspectos que llevaron a desvalorizar el trabajo docente?

¿Qué implica revalorizar el trabajo docente para lograr la mejora de la calidad educativa?

1.3 Justificación

Este tema es una problemática que enfrentan los docentes de todos los niveles educativos. Anteriormente el ser docente, el trabajar en este ámbito era relevante y respetable, pero con el paso del tiempo, fueron surgiendo factores que comenzaron a desvalorizar el ejercicio de esta profesión.

El análisis de este problema es una necesidad pues la escuela es considerada como el espacio para fortalecer y promover cambios en la sociedad, por tal razón resulta imprescindible que los profesores asuman el lugar que le corresponde teniendo como bandera su compromiso y dedicación. Como egresado de Pedagogía en campo de la docencia opté por reflexionar acerca de la importancia de revalorizar el trabajo docente para que las autoridades educativas tomen como prioridad el valor que tiene su práctica, y las condiciones necesarias para esta labor así mismo a aquellos que quieren dedicarse a la docencia, vean que la realidad de ser profesor es otra. A pesar de que la profesión se ha proletarizado y desvalorizado resulta interesante analizar sus posibilidades de revalorización a partir de la ruta del desarrollo profesional

La aportación de este trabajo es una reflexión respecto de la necesidad de revalorar el papel del profesor para el logro de la calidad educativa, pues el docente que se siente valorado y puede ejercer su labor de la mejor manera en beneficio de todos.

Sobre esta base Torres, R. (2000) nos dice que

Avanzar hacia una nueva representación social de los docentes y de la tarea docente supone, en primer lugar, una actuación docente, individual y colectiva, capaz de recuperar la simpatía y el respeto sociales por quienes enseñan, su rol y su causa. Pero implica, además, paralelamente, políticas y estrategias deliberadas y consistentes de información, comunicación, debate y educación pública, así como de

formación docente, dirigidas a dismantelar los viejos y nuevos estereotipos y construir un nuevo imaginario colectivo en torno a los docentes como ciudadanos, profesionales, sujetos y aliados del cambio educativo, en una nueva época y para un nuevo paradigma educativo. (p.10)

Esta revalorización es justa e imprescindible, pues los maestros son los encargados de concretar las reformas educativas, lo que los convierte en el eje estratégico de la viabilidad del cambio en la educación y del logro de la calidad educativa en nuestro país.

1.4 Objetivos Generales y Particulares

Objetivo general:

Analizar la necesidad de revalorar el trabajo docente de educación básica para mejora de la calidad educativa.

Objetivos particulares:

- Describir la situación actual del trabajo docente y su relación con la calidad educativa en México
- Describir los factores que contribuyen a la desvalorización del trabajo docente.
- Describir la ruta a seguir para revalorizar el trabajo docente y mejorar la calidad educativa

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS-METODOLÓGICOS

En este apartado se explican los fundamentos teórico-metodológicos desde los cuales se construyó el presente trabajo de investigación acerca de la desvalorización del trabajo docente en educación básica: la necesidad de su revalorización en mejora de la calidad educativa. En un primer momento se presenta el enfoque teórico desde el cual se abordó el objeto de estudio y en el segundo se describe el tipo de estudio y la justificación de la metodología.

2.1 Enfoque de Análisis del Objeto de Estudio

En este trabajo se analiza el objeto de estudio: el profesor desde la perspectiva de su profesionalidad. La profesión docente hace referencia a la figura del maestro como parte de una construcción socio histórica en donde se aprecia a la enseñanza como actividad vocacional ligada al papel idóneo que debe tener el docente y como labor profesional sujeta a criterios de racionalidad ocupacional (Tenti, 2008).

Hoyle (1980) define a la profesionalidad como las “actitudes hacia la práctica profesional entre los miembros de una ocupación y el grado de conocimientos y destrezas que aportan” (p. 2). Por su parte Gimeno (1990) la ha definido como la expresión de la especificidad de la actuación, destrezas, conocimientos, actitudes y valores ligados a ellas, que constituyen lo específico de ser profesor. Ambos autores presentan definiciones semejantes por un lado los aspectos descriptivos que el oficio requiere e impone en la práctica y por el otro las formas diferenciadas en que realiza su práctica profesional. Por ello la profesionalidad se refiere a las cualidades de la práctica profesional de los docentes en función de lo que requiere. La vía de la revalorización docente constituye una perspectiva para analizar la función del profesor, al respecto Contreras (1997) plantea que:

La reivindicación no se reduce a un deseo de mayor estatus. También se reclama mayor y mejor formación, capacidad para enfrentarse a nuevas situaciones, preocupación por aspectos educativos que no pueden venir descritos en normativas, integridad personal, responsabilidad en lo que hace, sensibilidad ante las situaciones delicadas, compromiso en la comunidad etc. Esto le concede un carácter especial al sentido que tiene la autonomía del docente (p.49).

La revalorización como vía, plantea que la necesidad de delinear una ruta, por esta razón resulta conveniente abordarla en el presente trabajo desde la perspectiva del desarrollo profesional, este proceso es definido por Muñoz (2013) como el

Efecto de diversos factores, como el salario, la demanda del mercado laboral y el clima organizacional en los centros donde el profesor trabaja, la promoción en la profesión, las estructuras jerárquicas, la carrera docente y, por supuesto, la formación inicial y la permanente que esa persona realiza a lo largo de la vida profesional docente. (p.3)

Esto remite a plantear a la profesionalización y la revaloración del profesor desde la perspectiva del desarrollo profesional con el propósito de que el profesorado progrese en el ejercicio de su profesión a través de los diversos factores que abarcan. Sin duda una mejor formación facilitará ese desarrollo y consigo la de los otros factores antes mencionado. Por tanto, el desarrollo profesional según Imbernón (2011) “necesita nuevos sistemas laborales y nuevos aprendizajes vinculados al ejercicio de la profesión y también a aquellos aspectos laborales asociados a las instituciones educativas como organizaciones en donde trabaja un colectivo de personas”. (p. 77).

La gran tarea delineada en líneas anteriores, supone la revisión y el análisis de la infraestructura y el reconocimiento docente como factores que organizados y gestionados adecuadamente han de impactar no sólo en el mejoramiento de la profesionalidad de los profesores sino en el de la calidad educativa educativas.

2.2 Justificación del Tipo de Estudio y su Metodología

El presente estudio es una monografía, un texto de información científica, expositivo, de trama argumentativa, de función informativa, que estructura en forma analítica y crítica la información recogida en distintas fuentes acerca de un determinado tema. Exige una selección rigurosa y una organización coherente de los datos recogidos (Kaufman y Rodríguez 1993).

La metodología para realizar dicha monografía es la investigación documental que desde el punto de vista Alfonso (1995) es “un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema.” (P.3)

El proceso de la investigación documental se configura por el análisis, contrastación y sistematización de los resultados de otras investigaciones respecto del tema objeto de estudio a partir de las siguientes estrategias: la lectura, análisis reflexión e interpretación de los documentos.

2.3 Procedimientos y Técnicas de Recopilación de Información

La elaboración del presente trabajo se desarrolló a partir del siguiente procedimiento.

Selección y delimitación del tema: dentro de esta primera parte se seleccionó y delimitó el tema, en función primero del interés de la desvalorización del trabajo del profesor y la importancia de ésta en el problema de la calidad de la educación.

Acopio de información o fuentes de información: una vez definido el tema a estudiar y determinar los aspectos que se contemplaron, se tomó en cuenta la búsqueda de fuentes bibliográficas y selección de las mismas, en función de esos criterios, se recopiló la información pertinente.

Organización de datos y elaboración de un esquema conceptual del tema: se elaboró un esquema conceptual que facilitó la búsqueda, selección de lecturas, revisión profunda de los textos, recopilación de la información a través de fichas, resúmenes entre otros instrumentos de recopilación de la información.

Análisis de los datos y organización de la monografía. Teniendo el esquema conceptual se desarrollaron los puntos que se indicaron, analizando toda la información consultada y la selección de información más significativa, para responder a los objetivos planteados. Todo esto fue ayudando a que se le diera una estructura adecuada al trabajo de investigación teniendo en cuenta, la explicación de la naturaleza del problema, sus consecuencias, sus implicaciones y su funcionamiento.

Una vez construida la respuesta a la pregunta objeto de estudio se estructuró el informe de la monografía a partir de la redacción y corrección de los capítulos contemplados en el esquema expositivo.

Instrumentos para recopilar información. Primeramente se utilizaron fichas que contienen información textual, paráfrasis para organizar la información recabada a partir de fuentes de información entre las que se encontraron libros, revistas, boletines, videos, etc.

Fuentes de información. En su mayoría se utilizaron revistas de internet y libros documentados de manera digitalizada para extraer la información básica y auxiliar que se pudiera ocupar para la elaboración del trabajo.

CAPÍTULO III

EL TRABAJO DEL DOCENTE: CLAVE PARA LA CALIDAD EDUCATIVA

En el presente capítulo se analiza la importancia que tiene el trabajo docente en la calidad educativa de nuestro país. Se plantean los conceptos de calidad, retomado su significado en la educación y así mismo el impacto que ejerce en una educación de calidad en los alumnos. Se presentan características de la calidad educativa de acuerdo con los parámetros empleados para su evaluación a nivel internacional.

Posteriormente se aborda el papel del docente en la calidad educativa. Los aspectos que pautan la evaluación de su trabajo y su formación. Finalmente se presentan las funciones que deben ejercer los docentes frente a las condiciones en las que desempeñan su trabajo.

3.1 ¿Qué se Entiende por Calidad Educativa?

La calidad se define como la “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permite juzgar su valor” (RAE, 2001). El término Calidad ligado a la educación, aparecen todos los países en la década de 1990. Su primera mención fue dentro de la declaración mundial sobre la educación para todos.

La OCDE (1991) define el concepto como “un atributo o esencia definidora, un grado de excelencia o valor relativo, lo asocia con lo bueno o excelente, con un rasgo o juicio no cuantificado”. (p.34) esta calidad debe de cumplir con ciertas características para tener ese grado

En cuanto a la educación de calidad, es de suma importancia para cada persona, pues a través de ella se aportan: aprendizajes, habilidades y valores que van enriqueciendo su desarrollo para interactuar en diversas situaciones de su entorno. Para asegurar el reconocimiento es necesario recibir una educación de calidad, en donde se consideren las competencias y conocimientos que exigen los programas de estudio (INEE; 2007). Esa misma calidad de la educación va tomando rumbo cuando se fusionan los

componentes que la garantizan, Muñoz, (1992) considera a la calidad “un concepto complejo, constituido por los componentes de relevancia, pertinencia, eficacia, equidad y eficiencia” (p.78)

En esta misma línea de pensamiento, la definición del INEE, (2008) es la siguiente: “La calidad del sistema educativo es la cualidad que resulta de la integración de las dimensiones de pertinencia, relevancia, eficacia interna, eficacia externa, impacto, suficiencia, eficiencia y equidad” (p.19). Esta serie de aspectos hacen que la educación tome un nuevo rumbo en los estándares de calidad.

De esta manera las instituciones de calidad en México deben tener ciertas características. Labadie (2007) considera que

Las instituciones educativas de calidad, no sólo se sitúan en la mayor o menor capacidad de los estudiantes, de los docentes y de los investigadores para desempeñar sus tareas, sino también, en el flujo suficiente de recursos con que se nutran, con la infraestructura que requiere ser progresivamente más adecuada y ampliada, con el acceso de la población. (P.7)

Es necesario contar con recursos para garantizar un trabajo en conjunto en términos de calidad educativa. La calidad de la educación no sólo radica en los personajes que se ven involucrados, requiere de la participación de diferentes agentes para solventarla: el docente, los alumnos y directivos hacen su aportación para cumplir con los estándares de calidad, pero también es necesario que autoridades educativas y federales destinen recursos para mejorar la infraestructura y el equipamiento de las escuelas.

Por otra parte, dentro de la reforma constitucional al artículo tercero de la carta magna se integró el derecho a una educación de calidad, quedando de la siguiente manera:

El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa

y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos. (DOF: 26/02/2013)

Las escuelas de calidad deben ser centros seguros que cuenten con infraestructura, equipamiento y tecnología de vanguardia para que sea útil a la población escolar. De esta manera contribuye al desarrollo integral de los alumnos y se pueda desarrollar competencias para alcanzar una vida plena que les permita desarrollar la buena convivencia, la participación y aprender a lo largo de la vida. (SEV, 2010)

Se puede apreciar que la calidad de la educación no sólo depende del trabajo que realizan los docentes, sino también de la cantidad de recursos, la infraestructura y el soporte material, además de la manera en que se organiza y gobierna el sistema educativo, el modo en el que se forma a los profesores, la motivación con la que cuentan y el apoyo a los diversos grupos y agentes sociales implicados. Así pues, toma sentido la relevancia, la pertinencia de la educación como punto importante para el logro de la calidad. Un aspecto importante de la educación de calidad es la distribución equitativa de oportunidades donde garantice el acceso para que los estudiantes culminen con éxito cada nivel educativo.

La UNESCO (2012) señala que “La calidad de la educación requiere de un entorno inclusivo y democrático, donde todos los niños puedan desarrollar al máximo sus potencialidades” (p. 79).

Cuando se habla de calidad educativa en México existen distintos enfoques, dependiendo de la referencia que se tenga frente a las propias disposiciones y de las aspiraciones de quien elabora este concepto.

Por su parte INEE (2018) sostiene que un sistema educativo de calidad es aquel que:

- Establece un currículo adecuado a las necesidades individuales de los alumnos (pertinencia) y a las de la sociedad: no sólo una mayor productividad económica, sino también la democracia política, el respeto a los derechos humanos, el desarrollo de la ciencia, el cuidado del

ambiente y la preservación y enriquecimiento de la diversidad cultural (relevancia).

- Logra que la más alta proporción posible de destinatarios acceda a la escuela, permanezca en ella hasta el final del trayecto previsto y egrese alcanzando los objetivos de aprendizaje (eficacias interna y externa).
- Consigue que los aprendizajes logrados por los alumnos sean asimilados en forma duradera y den lugar a comportamientos sociales sustentados en los valores de libertad, equidad, solidaridad, tolerancia y respeto a las personas; que dichos comportamientos sean fructíferos para la sociedad y para el propio individuo, quien podrá así alcanzar un desarrollo pleno en los diversos roles que habrá de desempeñar como trabajador, productor, consumidor, padre de familia, elector, servidor público, lector y telespectador, entre otros; en pocas palabras, como ciudadano cabal (impacto).
- Cuenta, para ello, con los recursos humanos y materiales necesarios (suficiencia) y los aprovecha de la mejor manera, evitando despilfarros y derroches (eficiencia).
- Considera la desigual situación de alumnos y familias, de las comunidades en que viven y de las escuelas mismas, y ofrece apoyos especiales a quienes lo requieren, para que los objetivos educativos sean alcanzados por el mayor número posible (equidad). (p.19)

Hablando de una perspectiva internacional sobre la calidad de la educación mexicana, en términos generales, se presenta por debajo en relación con la situación de países más avanzados; presenta niveles similares a los de países que tienen un nivel similar de desarrollo (INNE, 2006). La situación educativa se explica por el efecto combinado de un amplio conjunto de factores, unos del entorno social y cultural en que viven los alumnos y sus familias, y otros del sistema educativo y las escuelas.

El porcentaje del gasto público que el gobierno le dedica a la educación, se utiliza como un criterio para apreciar el empeño que realiza un país para lograr la educación obligatoria con calidad. Por ejemplo, de acuerdo con la OCDE (2011), “ los porcentajes de gasto público destinado a la educación en Chile, México, Nueva Zelanda y República Eslovaca se hallan entre los más elevados, sin embargo, el gasto público total representa un porcentaje relativamente bajo del PIB ” (p.241)

La evaluación de la calidad destaca como uno de los temas del momento, en México y en muchos países del mundo. La evaluación educativa no solo es un conjunto de prácticas además implica un arduo proceso conceptual y metodológico. No se puede evaluar la calidad cuando no se cuenta con el conjunto de características básicas, de esta manera sólo se mostrarán resultados bajos que no estarán a nivel de otros países. (Alcaraz, 2015)

Para evaluar la calidad de la educación se necesita tener en consideración varias dimensiones subyacentes a la cualidad de los sistemas educativos, sumándole el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

El aprendizaje es un aspecto que se evalúa principalmente por ser fundamental en la calidad del sistema educativo, pero se debe tener en cuenta que no es el único. La calidad de la educación debe considerar a todos los alumnos, el sistema educativo no se puede considerar de buena calidad, aunque los que estén asistiendo tengan niveles de aprendizajes altos, debido a que todos los inscritos forman parte de la institución y los resultados deben ser generales sin omitir a ningún alumno. De igual forma un sistema educativo no puede ser de calidad cuando en las escuelas se ofrezca un currículo obsoleto e irrelevante, aquella que no dé a los alumnos lo que necesitan para una vida plena, ni una que no alcance buenos resultados y que no cuente con los recursos básicos para operar adecuadamente.

Por su parte, el docente se presenta como un indicador en la evaluación de calidad, por el hecho que los resultados dependen del trabajo que realiza en los salones de clases

La experiencia latinoamericana, al igual que la mexicana, muestra que la cantidad de pruebas, de tipo censal y su excesivo peso en las políticas, contiene comentarios poco favorables y debates insustanciales de ordenamientos discutibles (Martínez Rizo, 2010b).

Con lo anteriormente expuesto se puede afirmar que la educación de calidad requiere de manera permanente de factores indispensables para lograr los resultados; entre ellos las condiciones en las que los docentes ejercen su práctica, la infraestructura adecuada, un curriculum que responda a las verdaderas necesidades presentes en las aulas y los requerimientos de la tarea docente cuyo propósito es potenciar el aprendizaje de los alumnos.

3.2 El Papel del Docente en la Calidad Educativa

Hoy en día el gobierno considera a la falta de calidad en la educación como un problema que enfrentan los sistemas educativos, que se evidencia en el desempeño docente, además de las puntuaciones que obtienen los alumnos en las pruebas estandarizadas que se aplican tanto a nivel nacional como internacional.

En el 2008 el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación y el gobierno Federal pactaron la alianza por la calidad de la educación, que funcionó como soporte para realizar una reforma curricular, la profesionalización de los docentes y autoridades educativas sobre la base de un proceso de evaluación de estos actores del sistema educativo, con el propósito de elevar la calidad de la educación (SEP, 2011).

De esta manera para que existiera una educación de calidad se debía partir de la evaluación, y de formación constante de los docentes para potenciar su desempeño profesional y lograr mejores resultados.

Peña (2002) menciona que el término desempeño profesional es “toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”. (P.5).

De igual forma Ponce (2005) hace mención que el desempeño profesional docente es la ejecución del quehacer del profesor tomando en consideración sus competencias pedagógicas que orientan, guían y evalúan el proceso de aprendizaje del alumno, con esto se considera tener el dominio de tareas y funciones específica para la función docente.

El docente forma parte de la sociedad del conocimiento, por esa razón debe: estar consciente de las exigencias y competencias a trabajar con los estudiantes para la adecuada realización de las actividades dentro de las clases; debe lograr cambios precisos; tener claro que es un ejemplo a seguir; estar consciente que, creando ambientes de aprendizaje significativo, asegura un involucramiento y desarrollo de competencias. (Gaitán, 2018) El docente debe asumir la responsabilidad frente a su trabajo para que su preparación salga a flote y contribuya a la mejora de sus competencias pedagógicas.

En ese mismo orden de ideas Mota. (2006) considera que el docente debe tener en consideración algunas sugerencias para el mejoramiento de la calidad educativa tales como:

- Conocer claramente cuál es su función dentro de la institución educativa y del curriculum. Si el maestro sabe cuál es su misión como docente y qué espera de él su escuela, estará en condiciones de cumplir mejor su tarea. Si, además, tiene bien claro cuál es el perfil de egreso del estudiante que está formando y cómo contribuye a él con las asignaturas que tiene a su cargo, podrá más eficientemente realizar su función.
- Conocer bien su disciplina y mantenerse actualizado. Esta es una condición sin la cual no se puede dar una buena clase. Si no se tienen los

conocimientos suficientes no se puede enseñar u orientar al alumno en su aprendizaje.

- Mejorar la práctica docente. La preparación pedagógica es necesaria para mejorar la práctica docente, aún en aquellos profesores que pueden ser “de vocación” o “natos”. Aunque el profesor suele estar muy ocupado, es necesario que dedique el tiempo necesario a capacitarse, a planear adecuadamente su clase, a mejorar sus habilidades docentes y a reflexionar sobre cómo está haciendo las cosas y cómo puede mejorarlas.
- Transmitir una disciplina de superación. La mayoría de los profesores estamos de acuerdo en que una de las partes más importantes de la educación es la formación de actitudes, valores y virtudes. Sin embargo, en nuestra clase prácticamente lo ignoramos, y nos dedicamos a cubrir el programa. El maestro puede contribuir a desarrollar en el alumno una disciplina de superación si busca la transmisión de estándares de excelencia y auto exigencia que formen en los alumnos deseos de superación y actitudes razonables de auto exigencia.
- El trabajo colegiado. Un solo profesor poco puede hacer por incrementar la calidad educativa, pero varios profesores, planeando, programando, asumiendo responsabilidades y evaluando sus acciones, más fácilmente lograrán su cometido.
- Mejorar la relación con sus alumnos. Mucho se habla del “servicio al cliente” cuando se aborda el tema de la calidad. En el aspecto educativo el alumno es mucho más que un cliente. Es una persona en formación que requiere guía y apoyo, y sólo se le podrá brindar esta ayuda si el profesor logra establecer un clima cordial, de confianza mutua. En condiciones adversas es muy difícil que se logre esa orientación. La función del

maestro no es vigilar y castigar, sino estar al pendiente de las necesidades del alumno, para ayudar. (p1-2)

Lo primordial dentro de esta lógica es que el docente conozca sus funciones para ayudar a potenciar los estándares de calidad en la educación porque son pieza clave dentro de los procesos pedagógicos y para lograr una buena calidad en el país.

Aunado a ello el gobierno debe priorizar la formación docente el profesor ha de asumirla junto con tareas de capacitación y empleo de la tecnología como herramientas estratégicas indispensables para generar transformaciones en las prácticas educativas y en las estructuras de las escuelas.

Dentro de las competencias que deben ser promovidas en la formación del profesorado como parte de su desempeño profesional se ubica la capacidad, la planificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, su conducción, su evaluación, así como la construcción de ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo, mismos que provocan una configuración en el papel del profesorado, como: los conocimientos, habilidades y actitudes, las perspectivas por precisar la formación continua, el dominio y estructura de los saberes. (Rueda, 2010)

La capacidad, la competencia, el proceso, o el modo de actuación son elementos que están dentro del desempeño profesional docente, Pérez, R. (2008) lo define del siguiente modo:

El conjunto de acciones que realiza el profesor con alta motivación, preparación pedagógica y creatividad, durante el desarrollo de su actividad, lo cual se manifiesta, tanto en el proceso como en el resultado de esta, orientada a lograr la formación integral de la personalidad de cada uno de sus alumnos, con un enfoque desarrollador y diferenciado, tomando como base el conocimiento de sus posibilidades y, en particular, sus necesidades, motivaciones, vivencias y proyectos de vida. (p. 66)

La labor del docente es importante para que los estudiantes aprendan, se superen, y se enfrenten a los obstáculos materiales y de rezago. Por otra parte para que la

educación sea de calidad en nuestro país se requiere la transformación del sistema educativo, la reconstrucción del rol docente y de una formación continua de los docentes en servicio. (Rodríguez, 2017)

Los conocimientos y competencias de los maestros son el factor de mayor importancia para la educación de calidad porque el progreso humano es directamente proporcional a la calidad de la educación y se puede promover de manera consiente formando y estimulando al profesorado para que transforme su práctica de enseñanza. (Cobos, 2014)

Una escuela con profesores sin la formación adecuada y trabajando en condiciones deplorables dificultan el desarrollo y efectividad de su labor. Por esta razón, resulta imprescindible que, en el proceso de la reconfiguración de su rol se reconfigure también el funcionamiento de las escuelas de tal manera que se generen las condiciones, justas que promuevan el mejoramiento de las prácticas. La reconfiguración del rol no sólo se concretizará a través de los procesos de formación y actualización, si no también de gestionar y hacer una realidad las condiciones justas y necesarias para la realización adecuada, efectiva y pertinente de la enseñanza-aprendizaje.

3.3 La Función y Condición del Trabajo Docente

Las condiciones en las que trabaja el docente depende un tanto de la política educativa y de la vinculación con las condiciones económicas políticas y sociales del país la práctica docente se vuelven conflictivas en cuyo seno se estructura el rol docente, (Rockwell, 1999, Aguilar 1991). Las condiciones del trabajo docente tienen que ver por una parte en el presupuesto que le es otorgado, además de los lineamientos que tienen las autoridades educativas, hoy día se debe tener en cuenta la realidad y las necesidades que presentan las escuelas para el buen funcionamiento del cuadro docente. Un docente que cuenta con las condiciones laborales para ejercer, puede asegurar un buen rendimiento escolar.

El docente en su labor, realiza múltiples actividades Rockwell (1985) refiere sólo algunas, de estas son: el saber organizar al grupo, de transmitir el contenido escolar, y de integrar las necesidades propias y el quehacer cotidiano, comprenderlo como un proceso único, complejo. En este sentido la práctica docente se presenta como una tarea compleja e intelectualmente exigente, por lo que requiere de su efectivo cumplimiento. El ser docente en estos tiempos, es ser altamente suficiente para realizar las diversas tareas que exige la práctica, de esta manera es conveniente incentivar el esfuerzo que ponen los profesores para realizar su trabajo.

El conjunto de recursos y circunstancias que afectan el desarrollo de la jornada laboral del profesor son: el salario, las relaciones de poder, los factores que facilitan o entorpecen la planificación, ejecución y evaluación de la actividad concreta a desarrollar por parte del trabajador, sus posibilidades reales de capacitación, etc. La complejidad de la tarea docente y estos recursos y circunstancias pueden influir de manera negativa en su trabajo y contribuir a su intensificación y pauperización. (Castrejón, 2012).

En muchos países las condiciones de infraestructura escolar, de equipamiento y material didáctico son escasas, lo que dificulta aún más el trabajo docente. Los padres de familia acuden al auxilio de los profesores para cubrir las carencias y situación que les genera una realidad negativa relacionada con la falta de apoyo de las autoridades a su labor profesional. Otro factor importante es la falta de espacios adecuados y bien equipados para desarrollar tareas fuera del aula, tanto individuales como de equipo. (OREALC-UNESCO, 2013).

La infraestructura escolar es uno de los elementos clave de la labor educativa pues enmarcan las condiciones estables que pueden garantizar un buen trabajo con los estudiantes.

La jornada de trabajo del profesor se torna intensificada o alargada, no sólo por las múltiples actividades que realiza en el horario establecido, sino también por el conjunto

de actividades académicas relacionadas con sus clases que realiza en su casa fuera del horario, esto contribuye a elevar el margen de explotación (Castrejón, 2007).

La labor de los profesores cada vez es más compleja y comprometida, se convierte en un verdadero reto, esto lo evidencia Rossi, (2009)

El avance del conocimiento y la innovación en los modelos pedagógicos están obligando al ejercicio de más de un papel en la docencia; esto es, el sujeto docente también actúa como facilitador del aprendizaje, tutor, orientador educativo, diseñador de materiales didácticos, elaborador de instrumentos de evaluación, asesor para padres, mentor o guía de colegas novatos, entre otros (p.26).

Hoy día, el docente no sólo es considerado como el que imparte las clases, también se ha convertido en un agente preocupado por el aprendizaje de los alumnos, consciente de los factores que intervienen y afectan el proceso educativo de cada uno de estos, brindando la asesoría y el acompañamiento en todo momento.

Por otra parte, Prieto (2008) menciona que “el docente ha de tener en cuenta que en su práctica educativa debe respetar diferentes creencias, convicciones y escalas de valores que, puede lograr transmitir en su discurso pedagógico con sus alumnos” (p.328). Debe estar consciente del gran compromiso, con la formación de los educandos

La acción de los maestros especialmente en educación primaria se convierte en uno de los procesos más importantes para lograr el desarrollo del alumnado, ésta situación se presenta porque durante esta etapa, el cerebro reacciona de forma especial, el sentido de las costumbres de hacer frente para aprender y ser. (Sancho Gil y Hernández, H. 2014) el trabajo del docente se convierte en una clave esencial en el desarrollo humano del alumno.

Por otro lado, Copetti Callai (2011) señala que el maestro “necesita tener el control de su trabajo, es decir, ejercer su autonomía como un sujeto que es capaz de pensar

y, como tal, es capaz también de dirigir su propio trabajo, de ejercitar la posibilidad de la diferencia” (p.78)

El maestro de hoy día es capaz de garantizar cambios en la enseñanza, de tomar en cuenta los diversos contextos en los que se encuentra y facilitar el aprendizaje de los educandos, por el simple hecho de ser la figura principal de la educación y es quién tiene el contacto directo, por ello debe buscar estrategias adecuadas, enfatizar los objetivos y darle un giro a las clases que comúnmente se ven en las aulas de clase.

El docente eficaz es un profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador que según Barth (1990); Delors y otros (1996), domine los saberes y contenidos que pretende enseñar, sepa facilitar y garantizar el aprendizaje, interpretar y modificar el currículo escolar, comprendiendo la cultura de cada contexto, desarrolle una pedagogía activa y trabaje en equipo. Poniendo en evidencia los resultados en las evaluaciones con estándares nacionales e internaciones. Se aprecia que los múltiples procesos de formación y actualización no han logrado alcanzar los objetivos del maestro eficaz deseado

Las diversas funciones del docente dependen de factores que se encuentran en la práctica educativa y en relación con el proceso de enseñanza-aprendizaje. Su trabajo no sólo es dar clases, ser docente lleva consigo múltiples tareas en las que asume roles como tutor y orientador, fusionando su labor para mejorar y garantizar un buen aprovechamiento de los alumnos.

La multiplicidad de trabajos que realiza el docente, ha llevado a que su práctica sea un verdadero reto porque requiere de condiciones adecuadas para su ejecución. El trabajo como tal no es sólo de un docente frente a grupo, también debe contar con el respaldo de las autoridades educativas quienes son los encargados de brindar esas condiciones en todos los rincones del país y sin excepción.

Se puede concluir que la calidad de la educación se torna compleja y difícil de concretar en la realidad, por ello es necesario garantizar su eficacia, relevancia y pertinencia dentro del sistema educativo, con estos criterios se define la calidad y se relacionan con sus variables importantes como son: el currículum, la infraestructura, los resultados de aprendizaje de los alumnos y el desempeño del profesor.

Es necesario que las autoridades trabajen por el mejoramiento de la infraestructura de las escuelas y brinden las herramientas necesarias para el buen funcionamiento de la práctica educativa, y que dentro de los juicios y decisiones se tomen en cuenta las condiciones del trabajo educativo, así mismo se requiere de una formación y actualización constante de los profesores para cumplir con las expectativas de la calidad educativa, pues su trabajo es clave importante.

El papel del docente es un indicador importante pero no el único para el logro de la calidad educativa, su aportación es que conozca su función dentro de la institución y su disciplina, estar actualizado, mejorar la práctica, que transmita una disciplina de superación, trabajar de manera colegiada y que mejore la relación con los alumnos. El profesor es el acceso principal para alcanzar resultados favorables dentro de las evaluaciones internacionales sobre calidad educativa pero como bien se mencionó, para que su trabajo cumpla con las expectativas, también es importante su condición con el mejoramiento de sus condiciones laborales, es decir las demás variables y criterios que definen a la calidad de la educación

CAPÍTULO IV

ASPECTOS DE LA DESVALORIZACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE

En este capítulo el objetivo es describir los aspectos que han llevado a la desvalorización del trabajo docente planteando la siguiente pregunta ¿Cuáles son los aspectos que llevaron a desvalorizar el trabajo docente? Por ello se presentan cuatro subtemas en los que se expone el impacto que tienen las reformas educativas en el trabajo docente y qué es lo que se ha propuesto para “revalorarlo”, se aborda el desprestigio que viven los docentes ante diversos actores como son: los padres de familia, las autoridades educativas y los alumnos; Además se analiza el nivel de compromiso que tienen los docentes hacia su trabajo, los factores que les impiden comprometerse con su labor. Y por último La deficiente formación continua y el bajo salario ambos considerados factores que han repercutido en su desvalorización

4.1 El Trabajo del Docente Desvalorizado por las Reformas Educativas

Inicialmente uno de los principales factores que conducen a la desvalorización del trabajo docente, son las reformas educativas. Pero ¿qué se entiende por desvalorización? La Real Academia Española (2014) lo define como quitar valor, consideración o prestigio a alguien o algo. Anteriormente el profesor era considerado como alguien que tenía vocación de servicio, al ser el ejemplo de los alumnos y tener un papel importante ante la sociedad.

Citando a Molina (2013) “Los maestros eran seres y ciudadanos que tenían altos niveles de credibilidad, se constituían en grandes modelos, desde la autoridad que les daba su rol y los principios que actuaban.”, (p.53). A lo largo de los años este concepto fue perdiendo ese peso que tenía ya que las diversas modificaciones dentro del sistema educativo como las reformas, orillaban a que el trabajo del docente comenzara a desvalorizarse.

Dentro del sistema educativo existen políticas educativas que según Reimers (1995) “hacen referencia al conjunto de decisiones y acciones tomadas con el propósito deliberado de cambiar insumos, procesos y productos de un sistema educativo.” (p.117) La reforma de las políticas educativas hace énfasis al conjunto de acciones deliberadas para modificar la estabilidad de un sistema educativo, mediante la estructura de insumos, procesos y productos.

En México y en muchos países la calidad profesional del docente es un fundamento para la mejora de la educación, sin embargo no es posible hablar de calidad de educación cuando pesa sobre el sistema educativo, exclusión, falta de acceso, analfabetismo sin importar su naturaleza, inequidad, abandono o deserción escolar, unido a otros elementos como son la irrelevancia de los contenidos, su falta de vínculo con la vida o desactualización y escaso desempeño del personal docente (Escribano, 2018). Algunas de estas problemáticas se presentaron en el gobierno de Miguel de la Madrid, entre ellas la de la formación de profesores pues no era coherente con lo que se pretendía en la educación básica.

En 1992 se firma el Acuerdo Nacional para la modernización de la educación básica (ANMEB) por la SEP, los gobiernos de los estados y el SNTE. Dentro de este acuerdo se tienen presentes tres principales ejes estos son: a) la reorganización de sistemas, b) la formulación de contenidos y materiales didácticos y c) la revalorización del profesorado, a partir de estos se pretendía alcanzar la calidad de la educación. Fue indispensable que el aumento de recursos previstos para los próximos años después del Acuerdo, debería ir acompañado de la aplicación de estrategias que tuvieran efectos favorables en los otros puntos neurálgicos del sistema educativo. Entre estos, los contenidos y materiales educativos, y la motivación y preparación del magisterio, con base en la experiencia de México y otros países, revisten una enorme importancia para la calidad educativa, y que por tanto deben recibir atención prioritaria. (SEV, 1992)

Aquí se puede destacar el propósito de revalorar el trabajo del docente a través de mecanismos que pudieran recompensar el trabajo que realizaba, tal es el caso del

Programa Nacional de Carrera Magisterial dentro de Educación Nacional. Era un sistema de estímulos para los profesores de Educación Básica, que tenía el propósito de elevar la calidad de la educación, a través del reconocimiento y apoyo a los docentes, así como del mejoramiento de sus condiciones de vida, y laborales. Se proponía un sistema de promoción horizontal en el que los profesores podían participar de forma voluntaria, teniendo la posibilidad de incorporarse o promoverse, si cumplían con los lineamientos para finalmente ser evaluados de acuerdo con los Lineamientos Generales de Carrera Magisterial. (Ibarrola, et. al 1999)

Dentro de sus objetivos estaban los siguientes:

- Valorar la actividad docente fortaleciendo el aprecio por la función social del profesor.
- Motivar a los profesores para que logren un mejor aprovechamiento en sus alumnos.
- Promover el arraigo profesional y laboral de los docentes.
- Reconocer y estimular a los profesores que prestan sus servicios en escuelas ubicadas en comunidades de bajo desarrollo y escasa atención educativa, así como los que trabajan con alumnos que requieren mayor atención.
- Reforzar el interés por la actualización, capacitación y superación profesionales del magisterio, así como la acreditación de cursos de mejoramiento académico. (SEP .2010)

Por una parte había una mejoría pero se tenían que seguir ciertos lineamientos que muchas veces por el exceso de trabajo no estaban a disposición de los maestros, incluso con el paso de los años, se fue dando cierta corrupción dentro del programa. No existía transparencia en la promoción e incorporación a la carrera magisterial, solo cierta parte podía acceder a estos incentivos.

En el año 2007 el Programa Sectorial de Educación 2007-2012 planteó como uno de los objetivos elevar la calidad de la educación, en el que se trabajaría en distintos rubros como: capacitación de profesores, actualización de contenidos, planes de estudio, enfoques pedagógicos, métodos de enseñanza y recursos didácticos. (Plan Sectorial de Educación, 2007)

En 2008 se firma la alianza por la calidad en la que se propusieron cinco ámbitos a mejorar:

- Modernización de los centros escolares: infraestructura y equipamiento; tecnologías de la información y la comunicación, y gestión y participación social.
- Profesionalización de los maestros y de las autoridades educativas: ingreso y promoción; profesionalización, e incentivos y estímulos.
- Bienestar y desarrollo integral de los alumnos: salud, alimentación y nutrición, además de establecer las condiciones sociales para mejorar el acceso, permanencia y egreso oportuno.
- Formación integral de los alumnos para la vida y el trabajo: reforma curricular y evaluación.
- Evaluar para mejorar (SEP 2008, p 8-11).

Aunque el propósito de profesionalización era bueno, nada aseguraba que existiera una comisión transparente en el proceso de selección e ingreso al magisterio. La corrupción en la asignación de plazas, ha conducido a la desvalorización de la profesionalización del docente, esto porque muchas veces, entra en vigor el famoso “palancazo”, donde entran personas que no poseen conocimiento del ámbito educativo.

Se pretendía transformar la educación en el sexenio de Felipe Calderón pero los logros que se dieron fueron oscurecidos por la violencia criminal derivada de sus programas de combate a diversos grupos de delincuencia organizada que ocasionó mucha incertidumbre en diversas entidades de la República; de igual forma Vicente Fox no le significó un saldo positivo, al contrario la dirigencia magisterial se vio acrecentada por la cesión de espacios de poder en la estructura burocrático de la SEP a pesar de su cercanía con la dirigente sindical.

En el Encuentro Nacional de Padres de Familia y Maestros del SNTE, celebrado en octubre de 2006 hubo un nuevo arreglo político, mostraba al sindicato como el eje principal de poder en el diseño de la política de educación básica; además, con la creación del Instituto Nacional para la Evaluación de la educación en México (INEE) y los acuerdos en materia de evaluación, se presentaron cambios en relación con el ingreso y promoción de los maestros, de esta manera la líder del sindicato Elba Esther Gordillo defendió la evaluación sin consecuencias para la permanencia laboral. (Loyo, 2010: 198)

En el 2011 entró en vigor la Reforma Integral de Educación Básica (RIEB), teniendo como prioridad las competencias para la vida y el logro del perfil de egreso a partir de los aprendizajes esperados, (SEP, 2011a: 9) se debía plantear con nuevos estándares curriculares, mejoras a los programas y planes de estudio y mecanismos de gestión adecuados al proceso de transformación del sistema educativo nacional.

Una de las consecuencias negativas de esta propuesta según Fuentes, M. (2013)

Fue su implementación, enfrentó a los maestros a un planteamiento pedagógico innecesariamente complejo, que mezcla formulaciones donde destacan de forma simultánea el desarrollo de competencias fundamentales con la exigencia de aprender contenidos enormemente amplios y que tienen un orden de importancia muy diverso.(p.22)

Esa tarea fue ejecutada de la peor manera, no había algo en concreto ante estas acciones debido a que los contenidos no se podían aplicar porque no existía la formación adecuada de los profesores.

Para el año 2012, el presidente Enrique Peña Nieto implementó el pacto por México, en él se planteaba la necesidad de reformar la educación de nueva cuenta, aspirar a una educación democrática, incluyente y de calidad. En este nuevo sexenio la prioridad para aspirar a la consolidación democrática y condiciones de igualdad era reorganizar el sistema educativo para tener competitividad en la sociedad del conocimiento. (López et al. 2020). La educación en México se sometió a modificaciones para trazar otra ruta, una de estas fue la creación del sistema de profesionalización que empezó a aplicar exámenes con el fin de evaluar el desempeño docente y creó los incentivos para calificar dicha labor con base en el mérito y el desempeño en pruebas estandarizadas.

La calidad de la educación se mostró en los resultados de las diversas evaluaciones aplicadas a los alumnos y a docentes y publicadas a nivel nacional.

La reforma educativa de ese año era estructural, debido a la modificación que hacía al modelo de educación pública en México y las relaciones laborales, repercutiendo en la organización del trabajo docente, dichas modificaciones eran predominantemente laborales porque contenía serias afectaciones, a pesar de la estabilidad laboral, al fijar los términos y condiciones de la evaluación obligatoria relacionada con el ingreso al sistema educativo mediante el examen de oposición y cumplir con los procesos de inducción y prueba; la promoción para ascender de puesto; el reconocimiento, que dependía de los resultados de la prueba enlace para acceder a un estímulo salarial. De igual forma modificaba la organización escolar y las relaciones de trabajo, de esta manera se aumentaban el control y las exigencias en el ámbito laboral y profesional, con mayor trabajo frente al grupo y todo esto con el supuesto de obtener mayores resultados en las pruebas estandarizadas, porque de eso dependía la contratación o el despido de los profesores. (Martha, J .2013)

Esta reforma se convierte en algo incompleto, pues buscaba señalar al docente como el único responsable de los malos resultados educativos que se obtenían en las pruebas, cuando también es importante culpar en su totalidad al sistema educativo nacional. Los resultados no sólo dependen del docente sino del trabajo que se hace en conjunto con las autoridades educativas.

A continuación, se presentan algunas de las contradicciones de esta reforma educativa que atentaba contra profesionalización del docente. López, M (2013) aclara que:

- No es una reforma educativa más bien una reforma laboral y administrativa, que eleva a rango de ley todas las afectaciones de la Alianza por la Calidad de la Educación contra el magisterio, aplicándola contra sus derechos como trabajadores.
- No respeta los derechos de los maestros, se pasa de la estabilidad a la incertidumbre laboral, pues no se asegura la plaza base, al establecer que el ingreso, la promoción y la permanencia de los maestros estarán sujetas a los resultados de las evaluaciones estandarizadas.
- Responsabilidad exclusiva de los maestros por la baja calidad educativa. No hace la menor consideración de los factores socioculturales que determinan la vida escolar y sus resultados. Tampoco hace una crítica de los desastres causados por las erráticas políticas de los años recientes, ni se toma en cuenta una evaluación de los daños ocasionados por la prueba enlace y las acciones del Acuerdo por la Calidad Educativa.
- La evaluación no es justa para atender las necesidades de los maestros. Esta reforma otorga facultades plenipotenciarias al INEE, fundado por Fox, para definir con base en los resultados de la evaluación la formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros, en el marco de la creación de un servicio profesional docente. (P, 66-67)

Esta reforma dio un giro a la educación, implementando cuestiones que atentaban contra la profesionalización del docente, haciendo creer que era para mejorar educación, pero los únicos afectados eran los maestros de México.

Cada política, trataba de “mejorar” la condición de los profesores y darle valor a su trabajo pero realmente por múltiples situaciones, siempre se quedaba en lo mismo. La reforma de Enrique Peña Nieto fue la gota que derramó el vaso, contribuyó a la afectación de las condiciones laborales de los profesores, a la intensificación de su jornada y trabajo repercutiendo en sus condiciones de trabajo. Se le asumió a partir de una evaluación punitiva como el agente culpable de la baja calidad. Esta evaluación y los nuevos enfoques, no tomaron en cuenta sus conocimientos y experiencias obtenidos en su trayectoria.

Lo que contribuyó no sólo a nivel gubernamental sino en gran parte de la sociedad a generar una desvalorización de su trabajo y de la importancia de su rol social

4.2 Desprestigio Social del Docente ¿Mito o Verdad?

Anteriormente el trabajo del docente era reconocido de una manera muy homenajeadada y con símbolo de prestigio social. En primer lugar porque el ser docente se consideraba una persona estudiada, con un alto conocimiento y mayor autoridad. Boucek, J (1957) define el prestigio como

El resultado de las valoraciones humanas acerca de aquellas situaciones en las que nos encontramos en todo momento; es una valoración más elevada de un individuo o de un fenómeno colectivo, en comparación con otros individuos o con valores colectivos; de esta valoración procede la tendencia a apreciar ciertos factores como prestigiosos y poseedores de autoridad. (p. 83)

Los docentes adquieren un prestigio de acuerdo con los buenos resultados de su trabajo y su influencia dentro del ámbito educativo.

El desprestigio por su parte, presenta una perspectiva social desfavorable, debido a que se considera un trabajo poco remunerado. Ciertos comentarios apuntan a que los profesores trabajan pocas horas y que, no aprovechan los tiempos destinados al aula de clase, que no están comprometidos en las tareas escolares. Derivado de lo anterior, los padres culpan al docente de los problemas que enfrentan sus hijos en lo académico, exponiendo que no les dedican suficiente tiempo y porque no tienen interés. Esta situación provoca es un mayor distanciamiento entre padres y docentes. Camps (2008)

El cambio social hace que esta profesión se enfrente a los diversos problemas que existen en el día a día. Por esta razón el rol del profesor se ha transformado, porque según García (2011)

Este debe asumir un mayor cúmulo de responsabilidades y el aumento de las exigencias a las que se encuentra sometido. De esta manera la docencia ha pasado de ser una profesión reconocida y valorada por su trascendencia social, a ser criticada destructivamente, de esta manera la docencia ha pasado por la sociedad y, en muchos casos, por la misma escuela. (p.50)

La sociedad y principalmente los padres de familia se mantienen informados respecto del trabajo de los profesores, las vías de información pueden ser desde las escuelas hasta lo que informan los medios de comunicación, esta información puede generar la formación de juicios positivos o negativos respecto de la labor del profesor.

1. En primera instancia, los padres de familia culpan a los docentes del bajo rendimiento escolar que tienen sus hijos, descalificando su trabajo. De acuerdo con Fineburg (2009), el rendimiento escolar o logro académico se refiere a:

Cualquier medida del progreso de un estudiante en un contexto escolar o en un área académica correspondiente. Este se mide por los resultados de un estudiante sujeto a prueba, calificaciones, puntajes de las pruebas estandarizadas, o la inscripción en la escuela. Por ser un factor cuantificable, el rendimiento es tomado como un criterio para medir el éxito o fracaso a través de un sistema de calificaciones de 0 a 10 en la

mayoría de los centros educativos públicos y privados; por lo tanto, las calificaciones dadas y la evaluación tienen que ser una medida objetiva sobre el estado de los rendimientos de los alumnos. (p. 4-6)

Prácticamente según los resultados que tengan los alumnos en las evaluaciones ese será el nivel de valoración y aceptación que la sociedad tendrá acerca de los docentes.

Por su parte lo que viven los docentes en la escuela, es la sensación de soledad, poco apoyo y poco reconocimiento por parte de la sociedad, pero también por parte de algunas autoridades educativas. Las autoridades desvalorizan su trabajo cuando no lo consideran al momento de hacer planes y programas de estudio pero también cuando son excluidos en la toma de decisiones. Las autoridades educativas tienen muy poco conocimiento sobre la problemática que realmente existe en las escuelas y no buscan estrategias para cambiarla. La escuela padece la pérdida de su autoridad cultural; los maestros tenían presente y estaban conscientes del poco reconocimiento que tenía su labor en la sociedad. Hoy, la escuela entendida como sistema, organización y gobierno debe tomar otra ruta para examinarse y replantearse. (Martínez, G, 2020)

La práctica educativa es algo más que el simple hacer de las personas, y para poder comprenderla es necesario considerar que dentro del proceso educativo existe una conexión de contextos: organizativos e institucionales, interpretaciones de los docentes, condiciones ambientales. Cada día los docentes toman decisiones con base en las circunstancias, y se ajustan y condicionan por múltiples factores, muchos de los cuales, escapan de su control y es difícil cambiarlos, tanto institucionales como aquéllos que desbordan los espacios escolares y del propio sistema educativo; por los contextos y realidades particulares de los que forman parte. (Vergara, 2005)

Otro punto importante es que a través de las observaciones los alumnos también pueden colaborar para saber qué es lo que pasa en las aulas de clase, pueden ayudar a reportar y reconstruir lo que ocurre en el salón, dar puntos de vista y evaluar respecto al desempeño que tiene sus profesores (Tirado, 2007)

Los alumnos tienen opiniones acerca del trabajo docente, esto tiene que ver con las experiencias que viven con sus profesores. Klem y de Connell, (2009); mencionan que.

Los estudiantes perciben su relación con un buen profesor como aquella que se caracteriza por (1) la apreciación, (2) la consideración individual, y (3) la simpatía. Un aspecto muy valorado por los estudiantes es la consideración individual por parte de los profesores (p. 28)

Los estudiantes necesitan sentir el interés de parte de sus profesores, y que consideran pertinentes sus decisiones y su trabajo. Cuando estas características no se presentan, los alumnos consideran que el docente no se compromete con su labor.

Por su parte Brown, J (2008). Señala que:

Para los estudiantes, un mal profesor es aquel que no muestra interés por sus logros académicos, que les ridiculiza o desprecia delante de sus compañeros. También identifican la falta de asertividad como un indicador clave del mal profesor, que puede ser detectada en la instrucción no regulada, en la transmisión de conceptos erróneos o incompletos y en la impartición de conocimientos de una forma desordenada.(P.6)

A partir de esto se visualiza que los alumnos responden de acuerdo a la forma en que los maestros se muestran en su trabajo. Debe haber interés de ambas partes para facilitar un buen aprendizaje.

Por lo regular estos comentarios se presentan en alumnos con mayor madurez, y experiencia con diversos profesores que observan su trabajo y a partir de ello comienzan a formular sus propios criterios del nivel de trabajo que ofrecen. Pero de igual forma estos comentarios muchas veces pueden ser negados y despreciados porque los profesores temen posibles consecuencias adversas. Tener derecho a recibir servicios educativos de calidad y dar opiniones, son atribuciones que los alumnos deben tener. Esto constituye un principio democrático, para la realización de múltiples beneficios. La etiqueta de “buen profesor” hace referencia a dos aspectos

específicamente: a un juicio moral y a la eficacia. Además, un segundo significado que es el de eficaz o acertado. (Hargreaves, D. 1979)

Desde este significado (Postic, 1978), opina que:

Un individuo puede ser considerado como bueno en el ejercicio de su papel cuando responde a las esperanzas de los miembros del grupo, o por el contrario, si se aparta de las normas, si no satisface las previsiones formuladas y no formuladas, está sujeto a la crítica del grupo (P. 17).

Derivado de lo anterior es más fácil identificar en los profesores las características desfavorables que las favorables.

Se puede decir que el desprestigio docente es un mito pero también es una realidad de acuerdo a las circunstancias en las que cada docente se encuentre. Se puede notar que el maestro que hace un buen trabajo es realmente admirado principalmente por los padres de familia y por sus alumnos o por el contrario puede ser tachado o desvalorizado.

4.3 ¿Cuál es el Compromiso del Docente Hacia su Trabajo?

El docente como tal, debe mostrar un compromiso hacia su labor pero ¿Qué está pasando actualmente? ¿Todos valoran su trabajo? ¿Realmente se sienten comprometidos o solamente cumplen un requisito? Compromiso es un término muy utilizado por los profesores, haciendo referencia a su identidad profesional, por ello este concepto es utilizado para presentar el perfil idóneo de un profesor. El compromiso se considera como un atributo que los maestros pueden alcanzar, (Crosswell y Elliott, 2004)

De igual forma Choi y Tang (2009) lo definen como:

Vínculo psicológico que tiene implicaciones tanto en la actitud como en el comportamiento de las personas y que les permite voluntariamente realizar

considerables esfuerzos en pos de beneficiar aquello de que es objeto de compromiso, lo que en el caso de la docencia se traduce en profesores que están dispuestos voluntariamente a entregar recursos a favor del ejercicio de la docencia. (p. 16)

Para tener un compromiso de igual forma se necesita vocación porque esto garantizará una buena labor docente. La vocación ha estado ligada al maestro, por esta razón el enseñar se ha convertido en un arte. (Larrosa, 2010)

La vocación, según la Real Academia Española (2001), hace referencia a la inclinación a una profesión o a una carrera. La vocación es ir más allá de una simple elección, es una motivación que como persona te impulsa a realizar un mayor desempeño y rendimiento.

González. B y González A. (1993), definen a la vocación como “el motivo más importante para dedicarse a la enseñanza. Esto porque dentro de la enseñanza se forman a los niños, jóvenes y adultos, y debe garantizar un buen compromiso en mejora de todos.” (p.75).

Para muchos estudiantes que desean insertarse en el ámbito educativo, es muy difícil tomar en cuenta el compromiso porque son obligados a estudiar para docentes por diversos motivos, porque sus padres son maestros, porque les aseguraban alguna plaza., etc. Esto obliga a los jóvenes a estudiar la carrera pero sin compromiso, que a la larga bien se puede adquirir o simplemente sólo terminarán por cumplir y al momento de llegar frente a grupo no serán capaces de enfrentarse a las diversas situaciones educativas porque no están comprometidos con lo que están haciendo o les puede llegar a dar igual si hacen algo bien o mal.

Fuentealba (2014) menciona que el compromiso docente “debe atender a la compleja relación que el profesor establece con la enseñanza, sus estudiantes, profesión y escuela, lo que distingue dimensiones en las cuales se expresa dicho compromiso y que ponen en el centro de éste un fuerte componente relacional.” (p.262)

Existen diversas situaciones que inducen al no compromiso con el trabajo por parte del profesor, por ejemplo existen docentes que no muestran eficacia en lo que realizan, pero también docentes que no están a gusto con el poco apoyo que reciben de parte de los involucrados. El compromiso, está relacionado con el nivel de satisfacción que experimentan los profesores con respecto a su trabajo y resultados

González et al. (2015). Menciona que las satisfacciones e insatisfacciones en los profesores abarca los siguientes aspectos:

1. Una actitud positiva o negativa de la persona hacia su trabajo o un sentimiento de agrado o desagrado que ésta experimenta frente a su labor profesional.
2. Se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propia profesión y que necesariamente influirá de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados.
3. Depende de las características individuales de la persona y de las características y especificidades del trabajo que realiza.
4. Juega un papel mediador entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución y de las personas.
(P.95).

La satisfacción laboral cuenta como una característica actitudinal que se define como el conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo, se construyen a partir de la comparación entre los resultados esperados y los obtenidos (Topa, Lisboa, Palaci & Alonso, 2004). Los docentes que no se sienten satisfechos con lo que realizan son los que llevan a que su mismo trabajo comience a desvalorizarse, al no mostrar ganas no se pueden obtener resultados favorables.

Así mismo, se destacan algunos factores que pueden influir en el sentimiento de satisfacción/ insatisfacción laboral:

- A. El interés o la falta de interés en el trabajo que se realiza.
 - B. El ambiente el que le permite estar a gusto o no.
 - C. El ambiente de trabajo de la organización
 - D. Las compensaciones psicosocioeconómicas acordes con las expectativas.
- (Muñoz ,1990)

Para Caballero, (2002 citado por Robbins, 1996) la satisfacción/insatisfacción laboral se manifiesta como

La actitud del individuo hacia su trabajo y a su persona. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él (p. 2)

Por otro lado los alumnos no tienen interés en la labor escolar y muchas veces no les interesa las malas calificaciones, esto debido al poco apoyo que manifiestan los padres en temas relacionados con el aprendizaje de sus hijos.

Sobre la participación de los padres en las actividades escolares de sus hijos Guevara (1996), menciona que “la investigación educativa sobre educación familiar y, por consecuencia, del tema subordinado relaciones familia-escuela es en México muy deficiente. Se trata de un campo de estudio no del todo construido, sobre el cual poseemos una información reducida y dispersa” (p. 8). Por esta razón los padres y maestros no conocen los beneficios que tiene su participación, además al haber poco conocimiento respecto de cómo los padres de familia se relacionan con la escuela, se dispone de poca información a partir de la cual se puedan tomar decisiones pertinentes en la educación de sus hijos. Al no ver participación de los padres, los profesores se sienten poco comprometidos porque el exceso de carga laboral se vuelve más pesado.

Los retos de los profesores ante las diversas circunstancias se pueden visualizar de diferente manera. Por un lado enfrentarse a los retos a pesar de las condiciones con

las que cuentan los docentes pero también aceptar la carga de trabajo laboral que muchas veces los obliga a que no se comprometan del todo, e incluso presenten malestares en su ámbito de trabajo.

Ander-Egg (2005) por su parte afirma que el malestar docente, se manifiesta cuando se presenta agotamiento emocional y físico, lo que provoca el estrés y por ende no rendir al cien por ciento en su trabajo, además de tener un desencanto de su profesión; esta situación puede generarle incomodidad. Las diversas situaciones por las que pasa el docente, terminan agotándolo y contribuyendo al resquebrajamiento de su compromiso y su propia desvalorización.

El malestar docente es un problema que aqueja a los maestros; dentro de su profesión existen factores que generan inconformidad y terminan desanimados en la realización de su trabajo. Por su parte investigadores han identificado como causales más recurrentes las deficientes condiciones laborales, la magra situación económica, la mala conducta del alumnado y la presión del tiempo. (Travers y Cooper 1995 p. 57).

Las circunstancias antes mencionadas contribuyen a la construcción de un clima que desgasta, conduciendo a no rendir en sus funciones laborales y por ende a causarle trastornos psicosomáticos a causa del estrés que se genera por la presión y la carga de trabajo.

Existen factores que causan malestar, tales como la pérdida del estatus, y el desprestigio profesional, la poca remuneración, el ambiente de trabajo poco favorable, la poca capacidad para la resolución de conflictos, la presión psicológica, además de la personalidad y la forma en la que se enfrente a las adversidades. (Ander-Egg 2005)

Los docentes día con día están en diversos contextos con circunstancias que llegan a provocar malestar. Un claro ejemplo de ello, son las características del alumnado, las relaciones interpersonales que se presentan en la profesión, la falta de recursos y los constantes cambios que realizan las autoridades educativas (Oramas, 2015)

4.4 La Falta de Formación Docente y el Bajo Salario También Cuenta Como Desvalorización

La educación con el paso del tiempo se va enfrentando a los nuevos retos que la sociedad exige, por eso se recurre a diversas y constantes modificaciones. La formación de los docentes debe ser una de las prioridades, porque es la base de la educación del país.

La institucionalización del sistema nacional de formación continua para maestros en servicio tiene su origen en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) firmado en 1992, en el marco del proceso de federalización del sistema educativo mexicano. En ese documento los firmantes se comprometían a revalorar la función docente a través de las siguientes estrategias: la formación y la actualización, la carrera magisterial y la valoración del trabajo docente, el salario que perciben y la vivienda (Secretaría de Educación Pública, 1992.)

La formación del profesorado es un tema muy complejo, que requiere un análisis multidisciplinario. En el proceso histórico de la formación de los maestros se han tomado en cuenta aspectos políticos, culturales y sociales de gran trascendencia hasta llegar a la educación que actualmente conocemos. En México se han realizado varios cambios en los planes y programas de estudio de la educación básica; pero no se han obtenido los resultados esperados. (Rosas, 2000)

Así mismo entre las opciones formativas, los cursos ocupan un papel importante al convertirse en el epítome de la capacitación. Actualizar y capacitar profesores se redujo a ofrecerles cursos, desde los más cortos, de algunas horas hasta los más especializados y en donde la modalidad de “cascada” se reconoce como una práctica agotada (Martínez, 2009), mediante esta, las autoridades educativas duplican masivamente la información a través de mecanismos que sí permiten una cobertura mayor, pero no la calidad necesaria para profesionalizar significativamente a los maestros en servicio. Los cursos que se imparten muchas veces no cumplen con toda

la cobertura de maestros pues sólo a unos cuantos se les da la información y posteriormente la comparten a los demás maestros, pero con información poco precisa.

Los encargados de impartir los cursos, muchas veces son personas que no están capacitadas pues demuestran poco dominio del tema. Así como este caso, existen factores que ponen en evidencia la formación que es dada a los docentes.

En la literatura nacional e internacional la formación docente, como en servicio se critica en los siguientes términos: Alejamiento de los procesos de profesionalización docente. Orientación esencialmente teórica. Oferta segmentada. Mala calidad de los cursos. Es inadecuada frente a las exigencias que se le hacen al maestro (Villegas, Reimers. 1996, p.520)

Los esfuerzos y recursos destinados a la capacitación son múltiples pero no se ven reflejados en los resultados que se obtienen para el sistema educativo, los docentes no se sienten seguros de lo que saben. Pero también muchos docentes no muestran preocupación por asistir a los cursos que se imparten.

Por otra parte el salario del maestro se presenta como un aspecto que desvaloriza su trabajo. Por muchos años ha existido homologación salarial entre maestros y profesionistas. Por ser un grupo considerado profesional, los maestros estiman que sus salarios son bajos en comparación con otras profesiones. Además, muchos de ellos piensan que los bajos salarios no reconocen la importancia de su labor como “protagonistas de la educación en México” (SEP-SNTE, 1998).

Al respecto de los salarios que tienen los profesores en comparación con otros profesionistas, el INEE, (2015) manifiesta que

Más de la mitad de los docentes de educación preescolar y primaria tienen niveles salariales inferiores a los de otros profesionales con contratos de medio tiempo o más, por su parte también algunos otros niveles educativos que, en términos salariales, están en una posición de desventaja frente a la de otras profesiones. Por ejemplo, en

el caso de maestras de preescolar, ganan el 43% del sueldo promedio de los profesionales de la salud, mientras que los docentes de primaria perciben el 66%. En comparación con la media del salario de ingenieros, arquitectos y técnicos, las profesoras de primaria ganan el 75%, mientras que los profesores el 85%. Así pues, estas brechas salariales permiten identificar que el nivel del salario del profesor mexicano es inferior al de otros profesionistas con licenciatura. Ante esto las brechas no solo han sido por profesión, sino también por género. (p. 75).

Con respecto a los salarios de los profesores mexicanos la OCDE (2017) manifiesta que:

El salario inicial de un maestro mexicano de primaria es de 17,271 dólares, apenas un poco más de la mitad del promedio de la organización (30,838) y muy lejos de países como Alemania (54,426), Italia (27,942) o Suiza (54,968). Las percepciones de los docentes mexicanos se tornan aún más Injustas o bien evidencian más su desvalorización cuando se tiene en cuenta que los docentes de nuestro país se sitúan entre aquellos que más horas al año dedican a la enseñanza: en educación primaria (800 h), se encuentran casi al nivel de la OCDE (794 h), pero en educación secundaria (1,047 h), superan por mucho al promedio de la organización (679 h). De este modo, los maestros mexicanos trabajan, en algunos niveles, lo mismo o más que profesores de otros países, sin que esto se vea reflejado en mejores ingresos.” (p. 392)

¿Cómo el docente puede mostrar interés en mejorar su labor docente cuando es mal pagado en comparación con otras profesiones? Es necesario darle el valor que le corresponde con salarios dignos.

A manera de conclusión podemos decir que el trabajo del docente ha sufrido un proceso de desvalorización por los aspectos que se mencionaron a lo largo del capítulo. Primeramente, las reformas se imponen, no son acordes con las problemáticas que presenta la educación en México, están muy lejos de la realidad, en lugar de cambiar algo se continúa estancado. Los que proponen las reformas deben tomar en cuenta la importancia del profesor pues ellos son los ejecutores de las reformas y por lo tanto son clave para la educación. En los últimos años las reformas

han atentado en contra de sus condiciones laborales y de su trabajo, pues promueven su “revalorización” a partir de su desprestigio como causante de los males de la educación. Las políticas deben favorecer el trabajo del docente y no ir en su contra.

El desprestigio del docente se convierte en realidad cuando es evidenciado por bajos resultados que sólo toman al profesor como el culpable. Internamente en las escuelas se ve reflejado el trabajo que realizan y es ahí donde los padres juzgan esa labor ya sea por cualquier tipo de situación y muchas veces no ven las condiciones reales, desfavorables en las que el profesor desarrolla su labor. Por otro lado los alumnos ven y juzgan el nivel de trabajo que realizan sus profesores a partir de su empeño para dar clases.

El docente que quiere sentirse orgulloso de su trabajo es el que tiene compromiso y vocación a pesar de la situación del sistema educativo, aunque por otra parte el compromiso tiene que ver con la satisfacción que se genera en el ambiente laboral, sin embargo las condiciones laborales y de trabajo del profesor han generado malestar eso impacta directamente al resquebrajamiento de compromiso y a la desvalorización del propio trabajo. Los docentes que están por imposición y sin visión de sacar adelante a sus alumnos son los que hacen que se desvalore su trabajo. Los docentes que buscan el progreso son los que realmente merecen ser reconocidos. Aquí se puede dar una autovaloración de los maestros en cuanto a la importancia que tiene el compromiso docente muy independiente de la valoración o desvalorización que se les da.

Una formación que no atienda a las necesidades del docente y cuya estrategia no responda con pertinencia, organización, eficacia para preparar realmente al profesor implica adjudicarle poca importancia y por tanto a desvalorizarlo. Es necesaria una formación apegada a la realidad que viven en las aulas de clases, los maestros deben estar preparados ante los retos que enfrenta la sociedad y por supuesto a recibir un salario justo por el trabajo que realizan porque no es nada fácil ante el exceso de carga y responsabilidades que se les impone muchas veces.

CAPÍTULO V

LA REVALORIZACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE UNA RUTA PARA MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA

En este capítulo se aborda el tema de la revalorización del trabajo docente como una ruta para mejorar la calidad educativa, el propósito es reflexionar acerca de la necesidad de revalorar el trabajo docente a partir de identificar los aspectos a mejorar para lograrlo. Se han trabajado tres subtemas, el primero analiza el desempeño docente. En el segundo se reflexiona acerca de la necesidad de revalorizar el trabajo docente, y finalmente en el tercer subtema se señalan los aspectos que deben considerarse para alcanzar la revalorización.

5.1 La Calidad Educativa en el Desempeño Docente

Si bien es cierto que la calidad educativa contempla algunos aspectos como la ampliación de la matrícula, infraestructura, y formación docente, requiere entre otras cosas de la mejora en las condiciones en las que se lleva a cabo el proceso educativo y la evaluación del desempeño docente.

En el año 2011, se implementó la Evaluación Universal a los docentes de México, de una manera obligatoria para docentes, directivos y Apoyo Técnico Pedagógico, de escuelas públicas y privadas. (Guadalupe, 2016)

Apoyar a los participantes a crear su trayecto formativo de acuerdo a los resultados obtenidos, ya que con esto los maestros tomarían cursos de acuerdo a las necesidades detectadas, lo que repercutiría directamente en sus prácticas de enseñanza y por ende en el aprovechamiento escolar de sus alumnos. (Chairez: 2016 p.125)

Dentro de esta perspectiva la evaluación del desempeño de una persona de acuerdo con la SEP (2010)

Significa evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidos por la institución de pertenencia, y por otro, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función.

Al docente se le evalúa de acuerdo con sus capacidades y preparación, además de respetar lo establecido por las autoridades educativas. Se parte de los resultados obtenidos en cada ciclo escolar, sería importante que los docentes con mejor desempeño deban ser remunerados por el esfuerzo y compromiso que ponen en la labor de enseñar.

Robalino (2005) menciona que el desempeño docente es

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.(p.11)

El docente ha de tener en cuenta todas estas consideraciones para lograr el desarrollo de su desempeño durante la práctica educativa, aunque también es importante mencionar que existen parámetros que se utilizan para medirlo.

Los parámetros de evaluación según el INEE (2007) son:

- Un docente que conoce a sus alumnos sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.
- Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo, y realiza una intervención didáctica pertinente.

- Un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje.
- Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.
- Un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad. (p.16)

Después de la aprobación de la reforma educativa del 2013, la evaluación docente contemplaba que los más idóneos eran los que deberían estar en las aulas de clase, de acuerdo con las recomendaciones que estipulaba la OCDE hechas desde 2010. De esta manera la Ley General del Servicio Profesional Docente (SEP, 2016) establecía la necesidad de dar prioridad a un desempeño eficaz de la docencia. De esta manera el Marco General de una Educación de Calidad tomaría en cuenta un conjunto de perfiles, parámetros e indicadores que sirvan de referentes en los procesos de ingreso y permanencia en el Sistema Educativo Nacional. Rueda (2015) menciona que

La evaluación, se enfocaba en conocer el grado de aprendizaje de los estudiantes, pero también se ha ampliado para evaluar el desempeño de los profesores y de las instituciones. Cada una de esas evaluaciones requería de un conocimiento específico y del desarrollo de habilidades tanto de los evaluadores como de quienes diseñan los instrumentos para hacerlo, así como del enriquecimiento teórico relativo a la propia evaluación. (p. 18).

La evaluación primeramente debe estar centrada en la detección del problema para después capacitar y finalmente evaluar. No se puede evaluar el desempeño docente cuando no se cumplen los estándares mínimos en el sistema educativo, es como evaluar algo nulo o vago.

En mayo de 2013 el entonces presidente de México presentó el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 donde se propusieron cinco metas nacionales 1) México en Paz;

2) México Incluyente; 3) México con Educación de Calidad; 4) México Próspero y; 5) México con Responsabilidad Ambiental. (DOF, 2013)

A partir de la meta de México con educación de calidad, se dio realce al plan sectorial de educación, donde marcaba como problemática la preparación docente, esto se evidencia cuando se afirma que “para mejorar la calidad de la educación se requiere transitar hacia un sistema de profesionalización de la carrera docente, que estimule el desempeño académico de los maestros y fortalezca los procesos de formación y actualización” (Gobierno de la República, 2013, p. 61). Si se quieren obtener buenos resultados en calidad educativa, es necesario brindar herramientas para garantizar un buen desempeño de parte de los docentes.

El trabajo del profesor es relevante para el logro de la calidad educativa, ya que los profesores, según Martínez, (2016) “son los que están en contacto directo con los alumnos durante la jornada escolar, así como en comunicación con los padres de familia” (p.128). De esta manera se conoce la situación que presentan los alumnos en el aprendizaje y se refuerza las debilidades.

Román & Murillo, (2008) señalan que: “los docentes son actores clave y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma” (p. 2). El docente en su papel tiene a bien realizar trabajos favorables y sumar expectativas a la calidad educativa. Para hablar de resultados de calidad educativa se tienen contemplados aspectos variados, uno de ellos es el trabajo que realizan los docentes dentro de los centros educativos.

Claro está que el docente ha de cumplir con su trabajo, su deber es desarrollar su profesionalización de manera responsable y con compromiso para garantizar una ejecución favorable en el desarrollo de la enseñanza aprendizaje. El desempeño docente es uno de los parámetros por los cuales se mide el nivel de calidad educativa más no es el eje total, para alcanzar un buen resultado se debe comenzar por la formación adecuada a los docentes pues son el eje primordial de la educación y los

únicos tomando en cuenta las condiciones laborales necesarias para lograr la educación que se requiere.

En el siguiente grafico se presentan características para un buen desempeño docente, que parte de la actualización continua, la planeación bien estructurada, el dominio de contenidos, y el desarrollo de clases dinámicas para aterrizar de forma clara los conocimientos en los estudiantes, aspectos de normalidad mínima y una evaluación acorde a lo enseñado.

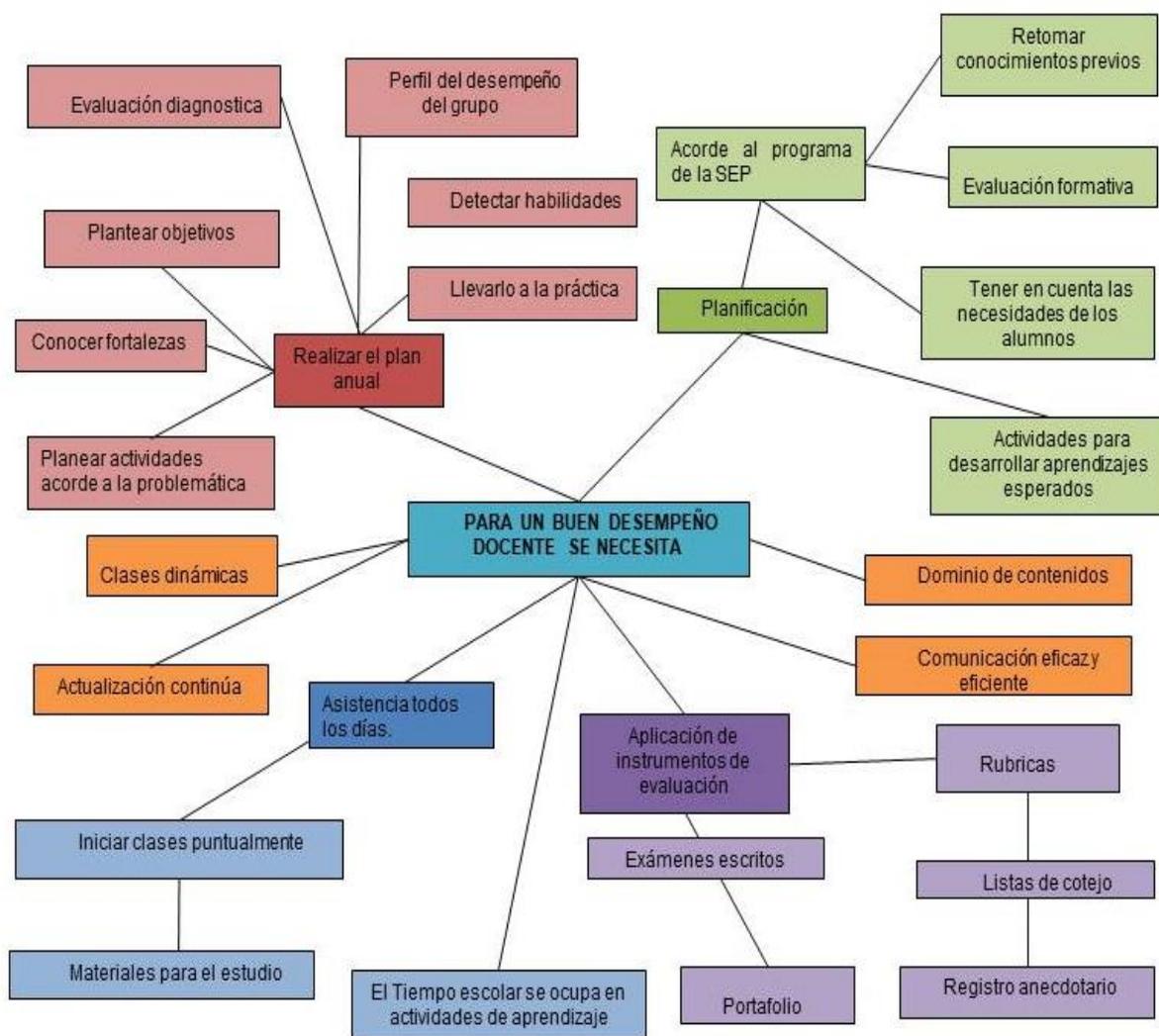


Grafico 1 (Guadalupe, I. EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA. Ra Ximhai [en línea]. (2016)

En suma, la calidad educativa toma en cuenta un aspecto importante y primordial como lo es el desempeño del docente, precisamente porque a través de éste se puede valorar la efectividad de su tarea y los aspectos que necesita para mejorarla, orientados a promover el perfeccionamiento de sus habilidades, conocimientos, estos han de ser interpretados en el contexto de sus condiciones de trabajo y de formación. Es necesaria la evaluación de sus funciones, el rendimiento y los logros que va obteniendo pero también es importante evaluar su trabajo acorde con la realidad educativa del país, no se trata de evaluar por evaluar, deben existir las condiciones necesarias para que la evaluación sea justa con la situación actual y que sus resultados sean orientados al mejoramiento de las prácticas de los profesores y las escuelas.

5.2 La Necesidad de Revalorizar el Trabajo Docente para la Mejora de la Calidad Educativa

Cuando se habla de la necesidad de revalorizar el trabajo docente y junto con ello mejorar la calidad educativa, nos hacemos cuestionamientos acerca de ¿qué implica revalorizar? ¿Por qué es necesario revalorizar el trabajo docente? En la actualidad existe un proceso que otorga poca importancia a la docencia en todos los niveles educativos; en nuestro país se debe transformar la profesión; una revalorización del magisterio es necesaria, requiere de la mejora continua de la educación y para que ésta se logre es indispensable la evaluación.

El gobierno actual que encabeza el presidente Andrés Manuel López Obrador considera la importancia de la revalorización de las maestras y los maestros. La (SEP, 2020) establece como objetivo prioritario:

Revalorizar a las maestras y los maestros como agentes fundamentales del proceso educativo, con pleno respeto a sus derechos, a partir de su desarrollo profesional, mejora continua y vocación de servicio, admitiendo que el personal docente, directivo y de supervisión no cuenta con el reconocimiento, la formación ni el apoyo necesarios para consolidarse como agentes fundamentales del proceso educativo y de la transformación social. (p, 17)

Hay que poner en primer plano el reconocimiento de la función magisterial, de esta manera la presente administración pretende garantizar el respeto a los derechos del magisterio, la creación de un sistema de promoción vertical y horizontal justo, y el reconocimiento del esfuerzo que realiza el personal docente en el aula. Se propone consolidar el sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros para permitir al personal docente alcanzar un pleno desarrollo profesional, lo que permitirá elevar la calidad de la educación que imparten. (SEP, 2020) Se tienen grandes expectativas para garantizar la mejora de la profesión docente, aunque los resultados se darán con el paso de los años y el esfuerzo que hagan las autoridades educativas para cumplir todo lo anteriormente mencionado.

Revalorizar el trabajo docente implica primeramente que se debe tener en cuenta las condiciones en las que se labora, la calidad de formación continua que recibe y también un salario digno de acuerdo al trabajo que desempeña. Al tener cada uno de estos aspectos se estaría revalorando el trabajo del docente y por ende se pueden exigir resultados altos en las evaluaciones a nivel nacional. Las autoridades educativas, como responsables del sistema educativo, deben implementar estrategias para la mejora de la formación docente, apoyar en la distribución de los profesores de manera equitativa y proporcionar incentivos en el salario de una manera justa y apropiada además de planes de carrera para atraer y conservar a los docentes de calidad. (UNESCO, 2014).

La Información que se tiene sobre el salario del docente, su evolución a lo largo de la vida laboral y la comparación respecto al de otros profesionales es una visión para conocer qué tan atractiva es la profesión magisterial y cuáles deben ser las recompensas salariales para retener a quienes optan por ella. Es necesario incentivar el arduo trabajo que realiza el docente en su profesión y de esta manera se vea motivado a realizar buenas prácticas. Por lo que no puede haber educación de calidad con maestros mal pagados. Por su parte Kotasek, J. (1973) menciona que la profesión docente,

Es muy poco remunerada si se tiene en cuenta la gran preparación que se requiere para el desempeño de la misma. Al margen del hecho de que el total de los sueldos de los maestros constituye la mayor parte de los gastos de enseñanza” (p.280)

Es necesario revalorizar el trabajo del docente porque primero que nada es importante en su labor y como tal, debe contar con todas las herramientas para poder potenciar su trabajo y lograr el bien común entre todos los participantes. Al contar con lo necesario y justo, se pueden obtener buenos resultados.

La Organización Internacional del trabajo, (OIT), menciona que:

El factor más importante de cualquier sistema educativo es que docentes debidamente calificados, adecuadamente apoyados y remunerados y altamente motivados, trabajen en entornos favorables de enseñanza y aprendizaje Así mismo, declara que los docentes son clave para la calidad y el éxito de la enseñanza en el sistema educativo de cualquier sociedad. Por esta razón deben estar altamente motivados, sin embargo, esa motivación no es intrínseca, ya que las instituciones de educación deben brindar las condiciones laborales adecuadas para poder llevar a cabo su función. (OIT, 2012 p.1).

El futuro de la educación toma relevancia en el papel que desempeña el profesorado, sus capacidades y preparación además que las autoridades educativas incentiven de manera justa y apoyen las condiciones necesarias para la realización de la práctica educativa, hoy más que nunca es necesario invertir en la educación, principalmente para elevar su calidad.

Actualmente la tarea de los profesores se ha convertido en una práctica compleja, ardua y desafiante, al respecto Rossi, (2009) señala que:

El avance del conocimiento y la innovación en los modelos pedagógicos están obligando al ejercicio de más de un papel en la docencia; esto es, el sujeto docente también actúa como facilitador del aprendizaje, tutor, orientador educativo, diseñador de materiales didácticos, elaborador de instrumentos de evaluación, asesor para padres, mentor o guía de colegas novatos, entre otros (p.25).

Por esta misma razón se necesita valorar el trabajo docente, porque la tarea de enseñar no es nada fácil y cada vez se torna más complicada y con exceso de carga, es necesario incentivar su práctica y dar un reconocimiento por el trabajo que realizan día con día en las aulas de clase.

El esfuerzo que realiza el docente en su trabajo es directamente proporcional a la motivación que tiene y a pesar de que cada uno tiene una motivación que alimentar, es muy importante que las autoridades educativas reconozcan el trabajo, la dedicación, el esfuerzo y los resultados de los docentes para que el entusiasmo propicie el rendimiento, tanto en los profesores como en los alumnos.

En definitiva existe la necesidad de revalorizar el trabajo docente y ello implica mejorar las condiciones en las que éste labora, darles actualización digna y adecuada en cuanto a su formación y de igual forma una remuneración decorosa, por esta razón también deben, existir docentes calificados y motivados para desempeñar esta ardua tarea porque su trabajo es complejo. Finalmente, cuando se garantice su profesionalización se verán reflejados resultados buenos en la educación del país y por ende un mejoramiento de la calidad educativa.

5.3 Aspectos a Tomar en Cuenta en la Revalorización del Trabajo Docente

La revalorización del trabajo docente consiste en el mejoramiento de factores asociados a su desarrollo profesional por esta razón se plantea una ruta que consta de tres aspectos que deben ser indispensables: mejoramiento de las condiciones laborales, formación inicial y continua y el fortalecimiento del compromiso docente.

El desarrollo profesional docente, según Imbernón (2013) “es el efecto de diversos factores, como el salario, la demanda del mercado laboral y el clima organizacional en los centros donde el profesor trabaja, la promoción en la profesión, las estructuras jerárquicas, la profesión, entre otros” (p.2). Queda claro que para lograr el desarrollo

profesional se debe tomar en consideración cada uno de estos puntos y hacer posible la profesionalidad de los docentes.

Así pues debe existir una estrategia que haga posible el desarrollo profesional que contemple no sólo la formación del profesor, sino el mejoramiento de las condiciones, es decir ha de partir de la escuela misma; el ambiente de trabajo y la construcción de una nueva cultura organizacional.

Por esta razón Vezub (2010) menciona que el desarrollo profesional docente centrado en la escuela debe integrarse con programas que constituyan una herramienta flexible y dinámica, pero a la vez sostenida en el tiempo, que sea capaz de responder a las cambiantes necesidades del sistema educativo, de las instituciones, de los docentes y a las cuestiones emergentes de las reformas educativas. De esta manera se deben articular demandas diferentes que vienen del sistema educativo, las instituciones y los intereses, expectativas profesionales personales de los docentes; satisfacer las necesidades de formación que se presentan en distintos momentos de la carrera y tipos de trayectorias profesionales; pero sin perder de vista su contribución a mejorar las experiencias educativas de los estudiantes en las escuelas.

Es necesario reconocer las cualidades específicas profesionales de los profesores y el espacio en donde pueden ser desarrolladas. Del mismo modo reconocer que los profesores son verdaderos agentes de cambio, planificadores y gestores de la enseñanza-aprendizaje, generadores de conocimiento pedagógico, además de tener la capacidad de intervenir en los complejos sistemas componen la estructura social y laboral. (Imbernon, 2013)

Este proceso formativo y el mejoramiento de las condiciones a partir de una nueva cultura organizacional, potenciará la profesionalidad de los profesores, lo anterior se verá reflejado en las de actitudes, y destrezas específicas de la práctica que se presentan como cualidades en la labor educativa que constituyen puntos de partida para favorecer el aprendizaje de los alumnos. Por esta razón tanto la profesionalización como la revaloración del profesor se deben plantear desde el

desarrollo profesional con la única finalidad de que el trabajo docente sea favorecido a través de nuevos sistemas laborales y nuevos aprendizajes en relación a su profesión.

5.3.1 Mejoramiento de las condiciones laborales

Como bien se ha analizado, los docentes frente a grupo no cuentan con las condiciones laborales necesarias para mejorar su práctica, por esa razón es indispensable atender esta problemática.

En estos tiempos se visualiza mejorar, la labor docente, la calidad educativa y la eficiencia de los sistemas educativos; la labor docente es la herramienta para cualquier sistema educativo con la que se puede lograr los fines y objetivos de la educación, el logro de una educación inclusiva y de igual calidad para todos, según sus particularidades, siguen siendo retos claramente determinados. El docente se enfrenta a una excesiva carga laboral que atenta contra su salud y perjudica la calidad de los procesos de enseñanza que tiene a cargo. Mediante un estudio realizado por la OREALC/UNESCO (2005) en varios países de América latina incluyendo México se encontró que los profesores trabajan más de 30 horas semanales tomando en consideración el tiempo que hacen dentro y fuera de la escuela, además de ocupar horas extras para preparar las clases, el material didáctico, actividades extra programáticas y asistencia a cursos de perfeccionamiento. Otro obstáculo del desempeño docente es la cantidad de alumnos por cada salón de clases y la falta de especialistas para ofrecer apoyo en la escuela, sumándole que no hay apoyo de los padres, tutores y las pésimas condiciones de infraestructura. (Parra 2005)

La Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC) realizó un estudio sobre las condiciones de trabajo y salud de los profesores con el propósito de comprender su situación laboral, la incidencia de ésta en su desempeño, dicho estudio detectó que gran parte del trabajo docente se realiza fuera de la jornada laboral; es decir, las horas que se suponen son para descanso o

actividades personales del educador los toma para avanzar con el exceso de trabajo. (UNESCO, 2005)

Un estudio realizado por el Instituto de Investigación en Educación (INIE) en escuelas públicas, puso en evidencia la sobrecarga laboral que enfrentan los docentes de primaria, debido a que emplean su tiempo libre para llevar a cabo distintas tareas propias de su trabajo, sin ningún tipo de remuneración. (Cordero, Molina, Páez y Vargas, 2010)

Por otro lado el ambiente laboral parece ser un factor importante que influye en el desempeño de los profesores según su propio punto de vista. Los ambientes laborales se presentan como un factor que llega a influir en la labor docente. La noción del ambiente laboral, se puede asociar con el del clima organizacional, esto se define según Álvarez (1995)

Como un ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el que los maestros realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y por lo tanto, en su creatividad y productividad. (p.47)

De igual forma para García, (2003) el clima organizacional se presenta cuando existen percepciones que una persona tiene de la organización para la cual trabaja, en este caso la de un docente hacia su trabajo y la opinión generada de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.

Un buen ambiente de trabajo es primordial dentro de las instituciones educativas porque de ahí parte la satisfacción de los docentes, por ello es necesario que las autoridades educativas, garanticen y tengan como un punto de partida el mejoramiento de las condiciones laborales.

Por ello, las condiciones laborales del profesor deben orientarse a la búsqueda de una enseñanza eficaz que permita a estos profesionales entregarse plenamente en sus tareas.

De esta manera el desarrollo profesional fundamentado en el mejoramiento del clima organizacional en la escuela se puede organizar a partir del trabajo colegiado, la toma de decisiones, el ejercicio democrático y el trabajo colaborativo, mismos que deben ponerse en práctica desde el Consejo Técnico Escolar (CTE) de cada escuela. La SEP, (2017) destaca los siguientes propósitos del CTE:

- Tomar decisiones informadas, pertinentes y oportunas, para la mejora del aprendizaje de todas y todos los alumnos.
- Establecer acciones, compromisos y responsabilidades de manera colegiada para atender las prioridades educativas de la escuela con la participación de la Comunidad Escolar.
- Fomentar el desarrollo profesional del personal docente y directivo de la escuela en función de las prioridades educativas. (p.4)

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado se debe dar importancia a los consejos técnicos escolares como un espacio de dialogo, donde se compartan las experiencias y sobre esta base edificar un cambio en la cultura organizacional y la construcción de un ambiente propicio para promover la enseñanza eficaz.

5.3.2 Formación inicial y continua

El profesional en educación no debe ser un espectador del conocimiento, su papel como formador en los procesos educativos requiere de participación en los distintos procesos de investigación, para generar el conocimiento. (Garbanzo 2011) Sobre este tema, los Ministros de Educación de América Latina y el Caribe, en la Declaración de Cochabamba (2001), consideran que:

La formación docente demanda ser re conceptualizada con un enfoque sistémico, que integre la formación inicial con la formación continua, la participación efectiva en proyectos de mejoramiento, la generación en los centros educativos de equipos de trabajo docente y la investigación en una interacción permanente (p. 115).

Dentro de esta lógica, la formación inicial y continua de los docentes debe estar apegada a la realidad educativa, e incluso desde que se inician los estudios pues muchas veces se presentan contenidos que están muy alejados de la realidad educativa así mismo los cursos de actualización y formación que ofrece la Secretaría de Educación deben ser pertinentes y adecuados.

Primeramente se destaca que existen diversos factores pueden llegar a influir en la decisión de ser docente. Entre estos se encuentran los monetarios, como los salarios, bonos y las pensiones. Los factores no monetarios hacen referencia a la existencia de la motivación esencial para ser docente, el reconocimiento y prestigio de la profesión, las oportunidades de crecimiento profesional, y las condiciones de trabajo (Vegas y Umanski, 2005; OCDE, 2005). Pese a que existen diversos motivos para elegir la profesión docente, el salario juega un papel muy importante, al ser una condicionante de la calidad de vida de los profesores.

Los incrementos en los salarios de los maestros convierten a la profesión docente en un atractivo relativo respecto de otras ocupaciones, lo cual podría generar que candidatos más idóneos y efectivos se interesen por la docencia (Lazear, 2003)

Contrariamente, la disminución del interés por la docencia proviene, de los bajos salarios. De esta forma, Hoxby y Leigh (2004) plantean que la existencia de un salario que no toma en cuenta el trabajo del docente ha convertido a la enseñanza en una profesión poco interesante para los individuos más capacitados. El sistema de acceso a la docencia ha premiado los conocimientos del educador a pesar de que los estudios demuestran que existe muy poca o ninguna relación entre los estudios obtenidos por el maestro y su calidad docente. En síntesis no es solamente una cuestión del sistema

salarial sino que el sistema de acceso a la función pública educacional tampoco ayuda a obtener los mejores docentes.

La formación docente se ha constituido como uno de los principales retos del SEN, la educación del profesorado es el peor problema y la mejor solución de la educación; por lo que es necesario identificar qué se puede hacer para que el aprendizaje de los docentes, a lo largo de su carrera profesional, sea efectivo y pertinente acorde a los contextos en que se encuentra la educación del país. (Salmerón, F y Porras, R 2010).

Es necesario mejorar la formación inicial desde las instituciones en las que se imparte. También que los candidatos a estudiar una carrera relacionada con el ámbito educativo tengan vocación, responsabilidad y un perfil adecuado a las demandas de la profesión. Por ejemplo, que el candidato a ser docente realmente tenga voluntad y la responsabilidad de ser profesor, contemplando lo anteriormente expuesto se garantiza el compromiso docente y los pasos firmes del proceso educativo.

En las dos últimas décadas nuevas políticas educativas se han orientado a buscar la incorporación de los mejores docentes y promover su desarrollo profesional para impactar de manera eficiente en la educación básica. (Salinas, G, 2017)

Las políticas educativas de los países de la región han sido influidas por organismos internacionales como la OCDE (2006), en términos de cuatro aspectos centrales:

1. Convertir a la docencia en una carrera atractiva.
2. Mejorar los procesos de selección a partir de concursos de ingreso que posibiliten la identificación de los profesionales más adecuados para la docencia.
3. Actualizar y capacitar docentes para la atención de las nuevas demandas educativas.
4. Conservar a los mejores profesores (p.4)

La profesión está cambiando y también la valoración social hacia ella. A pesar de que las normales se han convertido en la cuna de los futuros docentes, la formación inicial que se imparte ha disminuido sin mediar reforma curricular. Poco a poco, han llegado a las aulas docentes que no estudiaron para serlo. (Salinas, 2017)

Los elementos relacionados con el proceso de formación continua son: la inducción o respaldo durante los primeros cinco años de enseñanza; los sistemas de evaluación constante de los puntos fuertes y débiles del profesorado; la capacitación eficaz para subsanar debilidades detectadas y potenciar las capacidades de los que obtienen mejor desempeño; así como una mejor gestión de las escuelas mediante la asignación de profesores de acuerdo con las necesidades de los alumnos. (Bruns y Luque 2014)

La formación continua como un proyecto de la autoridad educativa no tiene muchos años en el país, Sandoval, E (2020) menciona que:

Inicia de manera formal en 1992 con la política de modernización educativa que relaciona la formación continua a un concepto de profesionalización docente mediante sistemas de reconocimiento de la carrera magisterial, aunque actualmente este proyecto ya no continúa, lo relevante era el pago por mérito, se incentivaba la formación continua de maestras y maestros de educación básica, como un reconocimiento al buen trabajo docente y en donde el esfuerzo por actualizarse tenía un lugar relevante. (p.64)

Actualmente la formación continua debe contemplar una formación que esté apegada a la realidad de los docentes y que sea de calidad para la transformación de la educación en el país. De esta manera Sandoval (2020) expresa que la formación continua:

Debe ofrecer a las docentes oportunidades para enfrentar la complejidad de su tarea en este contexto de nuevas normalidades, que debe abordarse en términos de capacidades profesionales, de valores e identidades y de una carrera docente que reconozca sus saberes y su experiencia. (p.14)

De igual manera la formación continua debe funcionar bajo estrategias, por esta razón Vázquez, J. (2020) menciona que:

La formación docente, que debe desarrollarse en una forma multimodal, que no es nada más hacerlo a distancia y que la educación en línea solamente es una de las estrategias, una de las formas, una de las vías. Se necesita practicar los modelos híbridos a partir de la formación con el personal docente. El programa de formación docente deberá considerar los diferentes contextos y también las diferencias e inteligencias múltiples y estilos de aprendizaje. Se tiene que incluir, de manera importante, lenguas indígenas, educación especial, educación migrante, ahí justamente en la formación de profesoras y profesores. Por último, que la escucha y el diálogo constante son las principales herramientas para la educación continua. (p. 115)

Queda claro que en México se necesita brindar la formación adecuada a los docentes para que ellos mismos estén capacitados y sepan enfrentarse a las realidades de muchos contextos escolares y lograr resultados favorables.

Las exigencias actuales determinan que los profesionales de la educación necesitan entenderse a sí mismos en relación con la sociedad y con los cambios que tienen lugar a nivel local y global; de manera que puedan establecer contactos entre ellos mismos y con sus estudiantes. (Miller, 2002).

5.3.3 Fortalecimiento del Compromiso

Los maestros que tienen lo indispensable y son dotados de formación, su único deber será comprometerse con su práctica, por esa razón cada uno debe ponerse en el papel que le corresponde. Responder constructivamente al quehacer se transforma en una herramienta indispensable que fortalece y mantiene el compromiso pues implica que el docente desarrolle su trabajo porque así lo decide y no cae en las presiones que son ejercidas por requerimientos externos, de esta manera su labor se convierte en algo importante y significativo para influir en la configuración de su identidad. El

compromiso docente cobra importancia cuando el maestro interpreta la identidad y profesionalidad, de los requerimientos externos, generando en el profesor la fuerza necesaria para desarrollarse libre y voluntariamente, ocupando el compromiso como un lugar importante en la identidad, sin dañarla. La figura que tiene el docente como un profesional autónomo, que dispone de voluntad en la decisión de su trabajo. (Vallerand, 2012)

Day (2007) señala que "Un docente comprometido se percibe cuando dicho profesional cree firmemente que puede marcar una diferencia en el aprendizaje y resultados de sus estudiantes por lo que ellos son, lo que ellos saben y cómo ellos enseñan" (p.254) por tanto, las características del trabajo pedagógico del docente, ocasiona un impacto significativo en los alumnos. (Day, 2007, 2009; Sammons et al, 2007) El compromiso se impulsa fundamentalmente en la preocupación que tienen los profesores por garantizar aprendizajes y resultados favorables a través del trabajo que realizan.

El análisis del compromiso docente está asociado con el compromiso con la organización, la profesión de la enseñanza y con el aprendizaje de los estudiantes. (Atak 2011)

Así mismo Chiavenato (2008) plantea puntos a considerar por los directivos de una organización, con la finalidad de mejorar el nivel de compromiso del personal, estas son:

1. El personal debe sentirse valorado. Los directivos deben de reconocer el buen trabajo, para que el personal se sienta motivado y tenga emociones positivas.
2. Se debe aumentar la confianza. Con lo anterior el personal, toma confianza para seguir logrando las metas establecidas.

3. Fomentar el entusiasmo: impulsar el entusiasmo para generar esfuerzos en las metas propuestas, y proponer alternativas para mejorar el servicio dado.
4. Se debe empoderar. Dar al personal la posibilidad de tomar decisiones, respaldarlo en la capacidad de asumir retos y responsabilidades.

El compromiso se puede soportar con el cambio de una cultura organizacional en la que los profesores participen en las decisiones, se les reconozca sus aportes al mejoramiento de la actividad educativa en sus propias escuelas. Por ello es necesario garantizar un buen clima organizacional como proceso que contribuirá a fortalecer el compromiso del profesor a través de la satisfacción del ambiente de trabajo.

En síntesis de todo lo abordado en este capítulo se destaca primeramente que el desempeño docente es un factor que incide en la calidad de la educación pero no es el único, cuenta con parámetros que son indispensables mejorar. Por ello es necesario revalorar el trabajo docente donde se garantizará la calidad educativa deseada a nivel nacional, empezando por el desarrollo profesional que incluye la mejora de sus condiciones laborales, brindar formación inicial y continua y fortalecer el compromiso que los maestros tienen hacia su trabajo lo incluye.

CONCLUSIONES

Se han realizado diversas modificaciones en las políticas educativas a lo largo de los años con relación al trabajo docente, en algunos periodos buscando el reconocimiento de los profesores, actualizarlos y transformar la práctica educativa, en otros se desvaloriza su trabajo, haciéndolo responsable único de los deficientes resultados, otorgando bajos salarios a pesar de las múltiples responsabilidades y exigencias, a través de la implementación de disposiciones que van en contra de su trabajo, pretendiendo alcanzar ciertos parámetros sin tomar en cuenta sus condiciones laborales.

La calidad de la educación toma relevancia cuando se consideran todos los parámetros, y no sólo la figura del docente como el único responsable de los bajos resultados en las pruebas a nivel nacional e internacional. Es importante el papel del docente, su desempeño, el trabajo que realiza y será bueno seguir fortaleciendo su profesión a través de su actualización. Por otra parte las condiciones en las que se desempeña el docente, no son las adecuadas, y muchas veces dificulta el aprendizaje de los alumnos, es importante la implementación de programas donde se apoye a las escuelas con mobiliarios, materiales e infraestructura y de esta manera se mejoren sus condiciones de trabajo.

La desvalorización del trabajo docente se ha dado por múltiples factores, la primera por las reformas educativas, implementadas por los gobiernos, que se olvidan del papel que tiene el docente en la educación, actuando en contra de ellos, y siempre dejando la educación en manos de unos cuantos por compromisos políticos que ni siquiera conocen las problemáticas actuales. Otro punto es el desprestigio social que han evidenciado a los maestros como los únicos culpables de los bajos rendimientos de los alumnos. La falta de ese compromiso en los profesores hace que su trabajo se desvalorice aún más y qué esperar de los bajos salarios que otorgan por tan ardua profesión. Es necesaria la revalorización de una profesión que desde hace muchos años ha estado quebrantada.

La ruta para revalorar el trabajo docente, deberá realizarse en conjunto, por una parte las autoridades educativas deben reconocer que la labor del profesor es un elemento esencial en la solución a los problemas dentro de la calidad educativa, por ello deben atender a las necesidades y exigencias de su desarrollo profesional, brindando formación y actualización de calidad de acuerdo a la realidad de los contextos educativos, mejorar sus condiciones de trabajo para garantizar un clima organizacional favorable para su desempeño, tomar en cuenta sus opiniones para el mejoramiento de la educación del país a través de las reformas educativas, incentivar y motivar con salarios dignos la función que realiza.

Por otra parte los padres de familia y la sociedad en general deben apoyar a los profesores en su trabajo, a través de la participación en actividades educativas, hacer conciencia que no son los únicos responsables del rezago educativo y a su vez deben tratarlos con el respeto y reconocimiento que se merecen, por ser los principales agentes de cambio en la sociedad.

El compromiso y la vocación se deben asumir desde que uno decide estudiar para ser docente, este punto suena relevante porque el futuro docente quiere, anhela cambiar y solucionar las problemáticas actuales que aquejan a la educación y más en su función, fortalecer este compromiso reuniendo cualidades, competencias para trabajar en pro de la educación. Los docentes hoy más que nunca deben estar comprometidos en la labor, creando espacios donde se beneficie a la cultura organizacional, y exista una buena relación entre profesores para trabajar en conjunto, con el único fin de mejorar las prácticas educativas.

La educación de calidad y su evaluación debe de contemplar componentes fundamentales como la relevancia, pertinencia, eficacia, equidad y eficiencia. Por el contrario, será nulo evaluar cuando no se toma en cuenta cada uno de los puntos mencionados.

Con todo lo anterior tendremos garantizado la revaloración del trabajo docente para tener la calidad educativa que tanto se ha esperado, no se trata solo de unos cuantos,

es necesario que todos los involucrados tomen el papel que les corresponde en la educación de nuestro país. Esta problemática debe ser vista como una prioridad dentro del sistema educativo; revalorar el trabajo del profesor y partir de esta necesidad para mejorar la calidad educativa y con ello solucionar otras múltiples problemáticas que se presentan en la práctica porque al final de cuentas los profesores son los que están dentro de las aulas de clases y ven de cerca la realidad educativa a la que se enfrentan

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Hernández, C. (1991). ***El trabajo de los maestros: Una reconstrucción cotidiana.*** Colección Tesis DIE, nº 5. México: DIE Cinvestav-IPN.
- Álvarez, H. (1995). ***Profesor Universidad del Valle. Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante.*** Colombia: Universidad del Valle.
- Ander-Egg, E. (2005). ***Debates y propuestas sobre la problemática educativa: algunas reflexiones sobre los retos del futuro inmediato.*** 1a. ed. Rosario: Homo Sapiens.
- Atak, M. (2011). Una investigación sobre la relación entre compromiso organizacional y organización que aprende. ***Revista africana de gestión empresarial***, vol.5, n.14, 5612-5616.
- Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. ***Revista de Currículum y Formación de Profesorado***, vol. 13, núm. 1
- Barba Casillas, José Bonifacio (2009). Los maestros de Educación Básica en la planeación educativa del gobierno federal. ***Investigación y Ciencia***, 17(44) ,37-42. [Fecha de Consulta 25 de Noviembre de 2020]. ISSN: 1665-4412. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=674/67411476007>
- Birgin, A. (2000). ***La Ciudadanía Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo.*** Bs. As. Cap. 9. CLACSO. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Bruns, B. y J. Luque. (2015). ***Profesores excelentes: cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe.*** Washington, D.C.: Banco Mundial. Disponible en <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/20488>.
- Caballero, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. Profesorado, ***revista de currículum y formación del profesorado***, 6(1-2), 1-10. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Camps. V. (2008). ***Creer en la Educación.*** Barcelona: Editorial Península

- Castrejón, S. (2007). **La modernización educativa y el trabajo docente**. México: Castellanos Editores
- Chiavenato, I. (2008). **Administración de recursos humanos**. 8° edición. México: Editorial McGraw-Hill.
- Copetti Callai, H. (2011). **La construcción de un profesor investigador: el concepto de lugar en la formación del profesorado de Geografía**. Investigación en la escuela, pp.73-85. Recuperado de: <http://www.investigacionenlaescuela.es/articulos/R75/R75.6.pdf>
- Contreras, J (1997). **La autonomía del profesorado**. Madrid: Morata.
- Dávila, S. (1999). **El papel del docente en la calidad educativa**. Recuperado de: <http://www.nalejandria.com/akademeia/sdavila/docecal.html>
- Davini, M. (1997). **La formación docente en cuestión: política y pedagogía**. Buenos Aires: Paidós.
- Day. C. (2007) **¿Comprometidos de por vida? Variaciones en el trabajo, la vida y la eficacia de los profesores**. Revista de cambio educativo. Vol. 9. N°3 243- 260
- Delors, Jacques y otros. (1996). **La educación encierra un tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional Sobre la Educación para el Siglo XXI**, España: Santillana-Ediciones
- Díaz, Hugo & Saavedra, J (2002). "Perú: sobran regulaciones, faltan estímulos", en Navarro, Juan Carlos (edit.) **¿Quiénes son los maestros? Carrera e incentivos docentes en América Latina**. Washington: bid.
- Fineburg, A. (2009). Academic achievement. En S. J. López (Ed.). **The encyclopedia of positive psychology** (pp. 4-6). Alabama: Blackwell.
- Fuentes-Molinar, O. (2013). Las tareas del maestro y los desafíos de la evaluación docente, en La **reforma constitucional en materia educativa: alcances y desafíos**. México: Senado de la Republica

- García, M. (2003). Del Clima organizacional a la cultura organizacional. En: ***II Encuentro de Investigación y docencia en administración***. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle
- García, C. (2011). ***La profesión docente en momentos de cambios. CEE Participación educativa***. (49- 68). Recuperado de: <http://www.mecd.gob.es/revista-cee/pdf/n16-marcelo-garcia.pdf>
- Gobierno de la República. (2013). ***Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018***. Recuperado de <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>
- González B, P y González A, J. (1993). ***El profesorado en la España actual***. Informe sociológico sobre el profesorado no universitario. Madrid: Fundación Santa María.
- González Such, J., & Subaldo Suizo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. ***Educación***, 24(47), 90-114. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247>
- Guevara, G. (1996). La relación familia-escuela, en ***Educación 2001***, 9, pp. 6-13.
- Hargreaves, D. (1979). ***Las relaciones interpersonales en la educación***. México: Morata.
- Hernández Morales, P. (febrero de 2013). ***Las mentiras de la reforma educativa de Peña Nieto***. [Presentación en PowerPoint]. Recuperado de: <www.cnteseccion9.wordpress.com>.
- Imbernon, F. (2011). Un nuevo desarrollo profesional del profesorado para una nueva educación. ***Revista de Ciencias Humanas***, 12 (19), 75-86.
- Imbernon Muñoz, F., & Canto Herrera, Pedro J. (2013). La formación y el desarrollo profesional del profesorado en España y Latinoamérica. Sinéctica, ***Revista Electrónica de Educación***, (41),1-12. [fecha de Consulta 26 de septiembre de 2021]. ISSN:1665-109X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99828325009>

- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2006). **Plan Maestro de Desarrollo 2007-2014**. México: INEE.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2015). **Los docentes en México**. Informe 2015. México: INEE.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2017). **La educación obligatoria en México**. México: INEE.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2019). **La educación obligatoria en México**. Informe 2019. México: INEE.
- Joseph S. Roucek (1957). La sociología del prestigio. **Revista de estudios políticos**. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2129238.pdf>
- Kaufman, A. M. y Rodríguez, M. E. (2001). **La escuela y los textos**. Argentina: Santillana.
- Kepowicz. B. (2007). **Valores docentes y reconocimiento social de la profesión**. México: Universidad de Guanajuato.
- Kotasek, J. (1973). La formación del personal docente. En **UNESCO: La educación en marcha**. Paris: UNESCO.
- Lazear, E. P. (2003). Teacher incentives. **Swedish Economic Policy Review**,10: 179–214.
- Labadie, J. (2007). **La calidad educativa, un tema controvertido**. Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios, (50),10-14. [fecha de Consulta 07 de enero de 2021]. ISSN: 0188-168X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=340/34005002>
- López A, M. (2013). Una reforma "educativa" contra los maestros y el derecho a la educación. **El Cotidiano**, (179) ,55-76. [Fecha de Consulta 25 de Noviembre de 2020]. ISSN: 0186-1840. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=325/32527012005>
- López M, Medina, A, Zapata. N & Redondo G. (2020). La reforma educativa de Carlos Salinas a Enrique Peña Nieto: una etapa de cambios graduales. **Revista académico-científica tectzapic**. Vol. 6 No. 1 / Ciudad Valles, S.L.P. México.

- Loyo, A. (2010). Política educativa y actores sociales. En Arnaut, A. y Giorguli, S. (coords.), **Los grandes problemas de México**, t. VII: Educación. México: El Colegio de México.
- Luque. (2012). **La educación en la sociedad global e informacional**. Madrid: Asociación de Sociología de la Educación (ASE), Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
- Mancera Corucera, C., L. Serna Hernández y M. Barrios B. (2020). **Pandemia: maestros, tecnología y desigualdad**. Nexos, 29 de abril [en línea] <https://educacion.nexos.com.mx/?p=2286> [fecha de consulta: 26 de abril de 2021].
- Martínez, A. (2009). **El desarrollo profesional docente y la mejora de la escuela. Aprendizaje y desarrollo profesional docente**. Madrid: Santillana-OEI. Recuperado de: <https://goo.gl/m1JFZ7>
- Martínez - Chairez, G. I., Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. **Ra Xinhai**, 12(6), 123-134. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Martínez Rizo, F. y Blanco, E. (2010). La evaluación educativa. Experiencias, avances y desafíos. En Arnaut, A. y Giorguli, S. (Eds.). **Educación. Los grandes problemas de México**. vol. V (pp. 89-123). México: El Colegio de México
- Martínez Rizo, F. y Santos del Real, A. (2009). Consideraciones sobre la evaluación educativa. En de Alba, A. (Ed.). **¿Qué dice la investigación educativa?** (pp. 265-304). México: COMI
- Miller, E. (2002). **Políticas de formación docente en la mancomunidad del Caribe. Formación docente: un aporte a la discusión. La experiencia de algunos países**. Santiago: UNESCO/OREALC.
- Molina Pérez. A. (2013). **Maestros e Intelectuales en la sociedad colombiana**. Manizales: Universidad de Manizales
- Montero, L. y Gewerc, A. (2018). La profesión docente en la sociedad del conocimiento. Una mirada a través de la revisión de investigaciones de los últimos 10 años. RED. **Revista**

de Educación a Distancia. 56. Consultado el (23/11/2020) en:
<http://www.um.es/ead/red/56/>

Morduchowicz, A. (2009). **La oferta, la demanda y el salario docente. Modelo para armar.** Documento núm. 45. Buenos Aires: preal.

Mortimer, J. (1991). **El uso de indicadores de desempeño.** Paris: OCDE.

Nóvoa, A. (2009). Profesores: ¿el futuro aún tardará mucho tiempo? En C. Vélaz de Medrano y D. Vaillant (Coords.). **Aprendizaje y desarrollo profesional docente** (pp. 49-55). Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2010). **Panorama de la educación 2010: indicadores de la ocde.** [reporte en línea], <http://www.oecd.org/education/highereducationandadultlearning/45925316.pdf>, consulta: 07 de enero de 2021.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (1991). **Escuelas y calidad de la enseñanza (Informe internacional).** Barcelona: Paidós-MEC

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2017). **Panorama de la Educación 2017.** Indicadores de la OCDE. Madrid: Santillana.

Oramas, A. (2015). **Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria.** Cuba: Editorial Universitaria.

OREALC/UNESCO. (2013). **Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe.** Santiago de Chile: UNESCO.

OIT. (2012). **Organización internacional del trabajo.** Obtenido de:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_187796.pdf

Parra, M. (2005). Estudio de caso en Chile. En OREAL/UNESCO (Aut.). **Condiciones de trabajo y salud docente.** Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México,

Perú y Uruguay (pp. 75-102). Recuperado de: http://www.oei.es/docentes/publicaciones/condiciones_trabajo_salud_docente.pdf

Peña González, A. M. (2002). **Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito**. No. 11-02 de Puerto Plata. <http://www.oei.es>

Pérez, R. J. (2008). **Conocimientos y habilidades en las competencias laborales**. La Habana: EHTH. Formatur.

Postic, M. (1978). **La relación educativa, Madrid, Narcea, 1982**. Madrid, Morata: Observación y formación de los profesores

Secretaría de Educación Pública. (2020). **Programa sectorial de educación 2020-2024**. México: SEP.

Reimers. F. (1995). Participación ciudadana en reformas de políticas educativas. **Pensamiento educativo**. Vol.17

Rockwell, E. (1985). **Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente**. México: SEP.

Román, M., & Murillo, F. (2008). La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. **Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa**, 1(2), 1-6. Obtenido de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pd>

Rossi, J. (2009). "Profesión docente. Profesión cuestionada", en **Revista Educarnos**. ANEP. Año 2, No. 6. Montevideo, Uruguay.

Rosas, L. (2000). La formación de maestros, un problema planteado. Sinéctica, **Revista Electrónica de Educación**, (17),3-13.[fecha de Consulta 12 de Agosto de 2022]. ISSN: 1665-109X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99817933002>

- Rozas, M. Vergara, L. (2013). *Revista diálogos educativos*. Reflexiones en torno a la inducción profesional docente en Chile: problemas y desafíos para los nuevos profesores del sistema educacional.
- Secretaría de Educación Pública. (1989) *Programa para la modernización educativa*. 1989-1994. México: SEP.
- Secretaría de Educación Pública. (2007). *Programa Sectorial de Educación 2007-2012*. México: SEP.
- Secretaría de Educación Pública. (2011). *Plan de estudios*. Educación básica. México: SEP.
- Stoner, J. (2008). *Administración*. Prentice- Hall, (11va Edic.). Barcelona. España: Hispanoamericana S.A.
- Strikwerda-Brown, J., Oliver, R., Hodgson, D., Palmer, M., & Watts, L. (2008). Good Teachers / Bad Teachers: How Rural Adolescent Students' Views of Teachers Impact on Their School Experiences. *Australian Journal of Teacher Education*, 33(6).
- Tenti, E. (2008). *Sociología de la profesionalización docente*. Recuperado de <<http://www.scielo.br/pdf/es/v28n99/a03v2899.pdf>>
- Topa, G., Lisboa, A., Palaci, F. & Alonso, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. *Psicothema*, 16(3), 363-368. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx>
- Torres, R.M. (2000). De agentes de la reforma a sujetos del cambio: la encrucijada docente en América Latina. *Perspectivas*, XXX (2).
- UNESCO-Plan de Escuelas Asociadas. (1996). *¿Cómo debe ser un buen maestro? Los niños opinan*. Paris: UNESCO
- Vaillant, D. (2010). La identidad docente. La importancia del profesorado. *Revista Novedades Educativas*. Vol. 8, No. 1
- Vallerand, R. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Research and Practice*, vol.2, n.1. doi:10.1186/2211-1522-2-1

- Vazquez, J. A. (2020). **La formación continua y el desarrollo profesional docente en el contexto de nuevas normalidades**. México: OEI.
- Vergara, M. (2005). Significados de la práctica docente que tiene los profesores en educación primaria. **Revista Iberoamericana sobre Calidad Eficacia y Cambio en la Educación**, 3(1). Pp.685-697.
- VII reunión del Comité Regional Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación. Declaración de Cochabamba (2001). **Revista Latinoamericana de Estudios Educativos**, 31(2), 113-118. Recuperado de redalyc.uaemex.mx/pdf/270/27031206.pdf
- Vegas, E. I. Umansky. (2005). **Improving Teaching and Learning through Effective Incentives: What Can We Learn from Education Reforms in Latin America?** Washington, D.C.: Banco Mundial. Disponible en <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/8694>
- Villegas-Reimers, Eleonora y Reimes, Fernando. (1996). *¿Dónde están los sesenta millones de docentes? La voz ausente de las reformas de la educación en el mundo*. En **perspectiva**. No 99, vol. XXVI No 3, septiembre, Francia, oficina internacional de educación (OIE) de la UNESCO pp.469-669.
- Vezub, L. (2010). **El desarrollo profesional docente centrado en la escuela: concepciones, políticas y experiencias**. Buenos Aires: IPEE-UNESCO.
- Zamora, B. y Cabrera, L. (2015). La sociedad y el profesorado. Imágenes y opiniones sociales sobre el profesorado. **Revista de la Asociación de Sociología de la Educación I**. rase.ase.es | ISSN 1988-7302 | vol. 8, nº.