

UNA AGENDA PARA LA VALORIZACIÓN DE NUESTROS EDUCADORES

Tulio Ramírez

INTRODUCCIÓN

El 25 de enero de 1873, sale de la población de Ibarra, en Ecuador, una carta suscrita por Manuel Pasquel, maestro y Director de una escuela de esa localidad, dirigida al Gobernador de esa entidad. Ella refleja lo que ha sido la vida del maestro latinoamericano, veamos:

Señor Gobernador:

Por mucho tiempo he desempeñado el amargo y fatigoso cargo de maestro, destino que sólo pueden obtenerlo los hombres sobre quienes pesa toda desgracia, y no tengan otra profesión para vivir. Mi juventud y mis fuerzas, Señor, me garantizan todavía para buscar mi vida de otro modo, tal vez sin los azares que me han acompañado hasta hoy; suplico a Usía., se sirva aceptar la renuncia de la escuela que ha estado bajo mi dirección, y que la propongo en forma, por serme necesario buscar ya mi independencia y el porvenir de mi familia; asegurando a Usía que me separo del empleo con la grata satisfacción de haber trabajado de algún modo, a favor de mi país natal, y haber prestado mis pequeños servicios en obsequio de la juventud ibarreña; siendo esta la satisfacción, que me honrará toda mi vida.

La situación planteada por el maestro Pasquel pareciera no haber variado con los años. Si indagamos más a fondo podríamos encontrar réplicas de lo expresado en esa renuncia en muchos de los países que conforman la región. Podría catalogarse como una rémora que ha acompañado la implantación y desarrollo de los sistemas educativos latinoamericanos, a saber, un aparato escolar que con sus vaivenes ha crecido incorporando cada vez mas a una población históricamente excluida de este beneficio, sin una política clara y consistente, por parte de los Estados, de valoración

y recompensa a los maestros, proporcional a la labor realizada. Por el contrario, la constante pareciera traducirse en la postergación intencionada del reconocimiento del importante rol que cumplen estos servidores públicos. Una razón de esta actitud podría venir dada por el hecho de que es relativamente reciente cuando este oficio adquirió estatus de profesión universitaria, al ser incorporada como opción de estudios en universidades y pedagógicos. Sin embargo, en comparación con otras profesiones, es de las peor retribuidas y menos protegida como área de ejercicio especializado. Esto contradice cualquier argumento que coloca el poco reconocimiento a esta labor solo en los albores de nuestra historia cuando era ejercida por voluntarios que ofrecían sus servicios como enseñantes a domicilio.

Por supuesto lo anterior es producto de la doble condición del docente, por una parte es un funcionario estatal al servicio del público y por la otra, producto de la imagen que históricamente se ha venido configurando, una especie de individuo modelo, dechado de virtudes y ejemplo para la sociedad. En el caso venezolano, como en el resto de América Latina, los educadores han sido objeto de un doble discurso por parte de su mayor empleador, el Estado. Este doble discurso pendular que va de los elogios a la diatriba, ha matizado esta relación desde hace muchos años.

1. EL MAESTRO VENEZOLANO: ENTRE ALABANZAS Y MALTRATOS

Si hay un país en el cual el maestro es catalogado como el gran responsable de buena parte de lo malo que hacen sus habitantes, es Venezuela. Desde que el Libertador Simón Bolívar dijo que los pueblos marchaban al ritmo que marchara su educación, tanto los dirigentes como el venezolano común han encontrado en los maestros el chivo expiatorio perfecto para endosarle buena parte de la causa de nuestras desgracias como país y como pueblo.

En los discursos de salón, la figura del maestro se eleva hasta pedestales casi celestiales, se le endilgan responsabilidades de las cuales dependen el futuro y el progreso de la patria y se le ensalza de tal manera que para el oído común lo que faltaría es colocarlo en el santoral por sus cualidades casi milagrosas. Fuera de esos contextos protocolares, el maestro es tratado como un trabajador más bien de baja categoría, con poco empeño por hacer bien su trabajo, irresponsable, preocupado solo por dos cosas: por el depósito de la quincena y por trabajar lo menos posible. De entrada, y por esa suerte de imperativo categórico kantiano que lo ubica sin más

como culpable, se invierte la carga de la prueba, cada maestro debe probar que no es un maula para desvirtuar el estigma que le viene adosado por la sola condición de ser maestro.

Muchas han sido las ocasiones en las cuales se ha puesto en evidencia el doble discurso sobre nuestros educadores. En algunos documentos oficiales tomados al azar podemos constatar que se les ha concebido como “el modelo y ejemplo de la sociedad venezolana” (Resolución Nro. 12; 1983), sobre el cual recae la responsabilidad de “hacer hoy, los hombres del mañana”. Tamaña responsabilidad va acompañada de una serie de requerimientos en cuanto al perfil profesional, no menos exigente, así el docente debe tener capacidad para conectar contenidos teóricos y experiencias prácticas, de integrar saberes de las distintas disciplinas (...) conocimiento pedagógico de los contenidos de instrucción y competencia en el área de conocimiento de su especialidad (...) conocedor de la realidad educativa y de sus relaciones con los factores económicos, políticos y culturales (...) consciente de sus responsabilidades, con actitud crítica, positiva y abierta a las posibilidades de cambio, y con espíritu de servicio, sólidos principios éticos, y ejemplo de educación ciudadana” (Resolución Nro. 1, 1996).

Se puede observar que las exigencias, requisitos y expectativas con respecto a la labor magisterial, colocan al docente como un profesional estratégico para el desarrollo del país, sin embargo quienes lo han ubicado en este pedestal a fuerza de elogios y de reconocimientos, son también quienes, con un lenguaje esquizoide, despotrican de estos profesionales cada vez que luchan por sus reivindicaciones laborales, tildándolos de sindicaleros e insensibles ante la responsabilidad que sobre ellos recae. Este doble discurso ha contribuido a crear una atmósfera poco favorable a los docentes. En este sentido desde la década de los 90, Javier Duplá advertía sobre esta visión satanizada del educador cuando señalaba que “se ha extendido la imagen de que el docente es un incumplido y un mal trabajador” (1999).

Ahora bien, en la mal llamada V República la situación no ha sido más ventajosa para los educadores venezolanos. El Presidente Hugo Chávez inaugura su relación con los maestros tratando de imponer el Decreto 1.011 en el año 2001, cuyo contenido era una providencia que le otorgaba a una figura administrativa novedosa, los supervisores itinerantes, la potestad de disponer la suspensión de los docentes adscritos a ellos, sin procedimiento administrativo previo. La reacción de los padres y representantes así como de la sociedad civil evitó que se impusiera esta

medida arbitraria. Luego de los acontecimientos de abril de 2002 y el paro de 2003, el gobierno de Chávez arreció su política de implantación del paralelismo sindical con el fin de quitar fuerza a las organizaciones de trabajadores no controladas por el sector oficialista. Esta política abarcó a las organizaciones gremiales del magisterio, creándose un sindicato paralelo que fue reconocido como interlocutor válido para la discusión del contrato colectivo con el Ministerio de Educación, pese a que su directiva no fue producto de elección alguna y a que la mayoría de sus afiliados fueron incorporados de oficio por las autoridades educativas, haciendo caso omiso a las denuncias realizadas por los educadores.

Paralelamente al socavamiento de las organizaciones sindicales magisteriales deben señalarse los intentos de imponer el Diseño Curricular para el Sistema Educativo Bolivariano, entre los años 2007 y 2008. Los maestros venezolanos fueron amenazados con suspensiones si no acudían a los talleres de formación para la implantación de un Diseño Curricular que a todas luces perseguía el adoctrinamiento en torno a las ideas del socialismo del siglo XXI, contraviniendo lo estipulado en la Constitución Nacional con respecto a la naturaleza del Estado venezolano y los fines de la educación. La gran masa de docentes interinos, incorporados al sistema educativo en condiciones de precariedad laboral, fueron los que más de cerca sufrieron las presiones por parte de las autoridades educativas. Nuevamente la sociedad civil hizo sentir su presencia e hizo, con sus denuncias, que el Gobierno Nacional postergara tal decisión. Sin embargo, la resistencia por parte de los docentes ha hecho que el Gobierno acelere una novedosa estrategia de apartheid laboral por razones políticas, ya que desde hace varios años se está privilegiando la contratación de docentes graduados en la Misión Sucre en detrimento de los profesionales egresados de las universidades autónomas y los institutos asociados a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Pero no solamente los educadores venezolanos han sido objeto de presiones políticas y discriminación por motivos ideológicos. Desde el punto de vista salarial ha sido uno de los sectores profesionales más golpeados del país, ahora con el agravante de no discutir sus aumentos salariales a través de la convención colectiva ya que los aumentos recibidos en los últimos años se han generado de manera unilateral por parte del Ejecutivo vía decretos presidenciales sin cubrir, dicho sea de paso, las expectativas de estos trabajadores. Otro tanto sucede con los beneficios y los mecanismos de seguridad social. La calidad del servicio médico-odontológico prestado por el IPASME se ha venido a menos, bien por la política de apertura a la comunidad

sin potenciar sus instalaciones, colapsando el servicio, bien por la reducción de los aportes por parte del Gobierno. La oferta crediticia para compra de viviendas de este ente previsional se ha venido constriñendo, lo que ha repercutido sensiblemente en la calidad de vida de los docentes. Los seguros de Hospitalización, Cirugía y Maternidad tienden a tener una cobertura que no se compadece con los costos de la salud en el país, entre otras cosas por la situación de desabastecimiento y desinversión en los hospitales públicos. Ahora bien, esta situación se agrava luego de concluida la condición de docente activo por efectos de la jubilación. Las denuncias sobre el exagerado retardo en el cobro de las prestaciones sociales es una constante. Un docente puede percibir sus prestaciones, con suerte, cuatro o cinco años después de cumplido el trámite de jubilación. En términos generales un maestro en Venezuela percibe como remuneración por su trabajo un poco más del salario mínimo, lo que lo obliga a recurrir al doble turno con el consabido agotamiento físico y mental que el desarrollo de una doble jornada supone.

Pero no solo el maestro venezolano se encuentra en clara desventaja salarial con respecto a otros profesionales. Las condiciones en las cuales desempeña su trabajo son cada día más precarias. Las escuelas y liceos oficiales han venido sufriendo un claro deterioro de su infraestructura por la falta de inversión por parte del Estado. Desde finales de la década de los noventa no se han construido escuelas en el país al ritmo del aumento vegetativo de la población. Cada año se incorporan más niños al mismo número de escuelas, lo que hace que sea una calamidad para los padres y representantes conseguir cupo. Pero no solamente el problema es la falta de nuevas escuelas, son las condiciones de las que existen. En innumerables centros educativos oficiales no se cumplen los 200 días de clases por las constantes pérdidas de clases debido a falta de agua, baños inservibles, falta de pupitres y ni hablar de la desaparición paulatina de uno de los incentivos que consiguen muchos padres para enviar los hijos a la escuela, el Programa de Alimentación Escolar. A todas estas dificultades se le debe agregar la falta de recursos para el aprendizaje en las escuelas, lo que hace que maestros y estudiantes estén muy distantes de lograr cumplir con la meta de lograr competencias en el dominio de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información.

No se puede concluir el cierre de este apartado sin hacer referencia a la desprotección de la carrera docente desde el punto de vista jurídico. A diferencia de otras profesiones en Venezuela, a las cuales el Estado les ha reconocido y asegurado por medio de diversos instrumentos normativos el monopolio del ejercicio profe-

sional, en el caso de la profesión docente no ha sucedido así. Esto a pesar de que desde hace más de 20 años el número de docentes con título universitario ha ido creciendo sostenidamente. De acuerdo a la *Memoria y Cuenta* del ejercicio fiscal del año 2010 presentado por el Ministerio del Poder Popular para la Educación a la Asamblea Nacional, existían en Venezuela, tanto en planteles oficiales como privados, 494.634 docentes de educación inicial, primaria y secundaria, de los cuales el 79% poseía títulos a nivel de estudios superiores (p. 1429). Esta cifra, a pesar del evidente déficit de docentes en algunas áreas como matemática, física, química biología e inglés, supone un avance importante con respecto a la mitad del siglo XX, cuando era necesario incorporar a las aulas a no graduados o profesionales de otras áreas para cubrir la demanda de educadores. Lo paradójico es que esta situación que coloca a Venezuela entre los países con más profesionales ejerciendo la docencia en los niveles pre-universitarios, no se ha traducido en un tratamiento digno por parte del Estado en lo que tiene que ver con los procedimientos de ingreso y ascenso en la carrera docente.

Durante la administración del Presidente Chávez se dejó de aplicar el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (1991), instrumento jurídico que imponía transparencia en el ingreso, evaluación y ascenso de los docentes adscritos a dependencias del Estado. Se dejaron de realizar los concursos para el ingreso y la evaluación de méritos académicos para optar a niveles superiores en el escalafón docente y poder así aspirar a mejores remuneraciones. Más arriba apuntábamos que el ingreso se hace discrecionalmente y en atención a criterios discriminatorios, con el fin de favorecer a egresados de la Misión Sucre e instituciones de formación docente férreamente controladas por el Gobierno, en detrimento de los egresados de las universidades autónomas e institutos pedagógicos con cierto grado de autonomía en sus decisiones.

Ahora bien este mecanismo de ingreso está acompañado con la figura del interinato. Los docentes interinos, si bien poseen cierto nivel de estabilidad por estar ocupando cargos con partidas recurrentes, están en una situación precaria ya que no gozan de la estabilidad garantizada en la Constitución, ni de los beneficios que gozarían si fuesen docentes titulares. Según cifras presentadas en la *Memoria y Cuenta* del Despacho de Educación, para el año escolar 2009-2010, en el sector oficial laboraban 449.573 docentes, de los cuales 181.772 (40%) mantenían la condición de interinos (p. 1.439), lo que supone que de cada diez docentes, cuatro están bajo esta condición laboral. De mantenerse la política de jubilaciones de oficio e ingreso

masivo en condición de interinato, se podría prever que esta proporción tienda a aumentar en los próximos años, ya que ello permitiría cierto control político sobre docentes siempre temerosos por las condiciones de precariedad laboral en las que trabajan. Esta proporción de interinos, aunado a otros factores, podría explicar la casi inexistente capacidad de lucha por las reivindicaciones laborales que caracterizaron en otros tiempos al magisterio venezolano.

En este mismo orden de ideas, la novísima Ley Orgánica de Educación (LOE), impone que para que los docentes puedan aspirar a la titularidad o, siendo ya titulares, a los ascensos, deben ser sometidos a un proceso de evaluación, el cual, de acuerdo a lo señalado en el artículo 40 y en la 4ta. Disposición Transitoria de ese instrumento legal, supone no sólo la evaluación de los méritos académicos como lo establece el artículo 104 constitucional, sino también la evaluación de su “desempeño ético, social y educativo”.

Pero, ¿qué significa el desempeño ético, social y educativo? La LOE no es clara en eso, por lo que se remitió a una posterior reglamentación sobre el ingreso y ascenso en la docencia que debía sancionarse tres meses después de promulgada la Ley. Dos años después de promulgada la LOE, este reglamento no se ha elaborado, por lo que, derogado por la vía de los hechos el Reglamento de Ejercicio de la Profesión Docente del año 2000, quedará a discreción de cualquier funcionario la definición de estos indicadores de mérito. Sin embargo, lo que pareciera estar claro es a quién corresponde hacer esas evaluaciones. El literal f, del numeral 2, correspondiente al artículo 6to de la LOE, señala que estas evaluaciones serán reguladas, supervisadas y controladas por el Estado a través de los órganos nacionales con competencia educativa, y se harán “en correspondencia con criterios y métodos de evaluación integral y contraloría social”. Así, si bien el Estado regula, supervisa y controla estas evaluaciones, ellas no necesariamente serán realizadas por los pares, es decir por docentes con méritos académicos, sino por la participación comunitaria a través de colectivos internos y externos a la escuela, a quienes el Estado estimulará e incorporará en las tareas “atinentes a la formación, ejecución y control de la gestión educativa bajo el principio de corresponsabilidad” (Art. 19). Estos colectivos serán formados por el Estado “para efectos del cumplimiento de la contraloría social” (Art. 20). Queda claro pues que en un sistema educativo con más del setenta por ciento de docentes con titulación universitaria, la evaluación para el ingreso y ascenso no quedará en manos exclusivas de sus pares académicos, ni se evaluarán exclusivamente méritos académicos como lo establece la Constitución Nacional. Tal situación revela un alto

nivel de desprecio para con una de las profesiones más ensalzadas en los discursos oficiales.

2. HABLAN LOS MAESTROS

Uno de los mecanismos más idóneos y quizás el más utilizado en el mundo democrático para involucrar al magisterio en el diseño de políticas públicas dirigidas a ese sector profesional, es a través de los convenios colectivos firmados entre el Estado y los gremios magisteriales. En esas discusiones los docentes procuran las mejores condiciones posibles de trabajo, llegando a acuerdos mediante la negociación que se traducen en reglas de juego que van a regir la relación entre el Estado y los docentes por un tiempo determinado. Esas reglas de juego se convierten de hecho en políticas públicas para el sector en la medida en que las autoridades educativas las honren. De tal manera que para cualquier administración este sería un mecanismo expedito para calibrar las aspiraciones de los docentes, pero indudablemente no es la única. Los diseñadores de políticas públicas también cuentan con mecanismos tales como los lineamientos establecidos en la Constitución Nacional y los Planes de la Nación para el sector educativo en general y el sector docente en particular. Otra fuente de información es lo que acontece a nivel mundial en esa materia. La era de la informática y las nuevas tecnologías han interconectado al mundo y han hecho que las innovaciones y adelantos en todos los órdenes de la vida sean conocidos y comparados en tiempo real. Así, cualquier medida o buenas prácticas en materia educativa que se lleven a cabo en cualquier parte del mundo, pueden ser conocidas y replicadas gracias a lo expedito de los intercambios en el mundo globalizado de hoy.

Por supuesto, solamente un gobierno autista es incapaz de escuchar las demandas de los diferentes sectores de la sociedad. En el caso de los educadores venezolanos está a la vista. Los conflictos laborales por demandas de salarios dignos, las denuncias por las pésimas condiciones de las escuelas y liceos, el clamor por un sistema de seguridad social que proteja al docente y su familia, son solo algunos de los muchos indicadores que cualquier gobierno tiene a la mano para darle contenido a un conjunto de políticas públicas que tengan como objetivo mejorar la calidad de vida del docente venezolano (Ramírez, 2006). Lo importante es entender que solo con un docente satisfecho con sus condiciones de trabajo y con el conjunto de beneficios que lo hagan sentirse reconocido como pieza importante del desarrollo educativo del país, es posible darle sentido de factibilidad a cualquier reforma o cambio con

miras a lograr los estándares de calidad reconocidos internacionalmente. Para tener una mejor educación no basta con mejorar y actualizar los diseños curriculares, ni con garantizar la inclusión, no basta inclusive con remodelar escuelas y dotarlas con los mejores y más actualizados recursos, es necesario tener un docente bien formado y, sobre todo, motivado, con ganas de dar lo mejor de sí, comprometido con lo que hace. Lograr esto va más allá de aumentar sus niveles de remuneración, cuestión de la cual no dudamos su importancia. Ir más allá supone diseñar e implementar una política integral dirigida a lograr que estos profesionales tengan las mejores condiciones posibles de trabajo. Que se dote a las escuelas de algo más de pizarras y tizas, que se garantice la seguridad social de él y su familia, que se le reconozcan sus méritos académicos para ascensos, que se le respete como trabajador, que se le garanticen oportunidades de crecimiento profesional, en fin, que se le trate dignamente.

¿Se siente satisfecho y motivado el maestro venezolano? Esta es una de las preguntas que debe hacerse todo aquel que pretenda hacer cambios profundos en nuestro sistema educativo. Para intentar dar respuesta a esa pregunta debemos observar, entre otros, algunos datos arrojados por dos investigaciones realizadas, una en el año 2006 sobre los niveles de satisfacción laboral de los maestros de Educación Básica en Venezuela, y la otra, en 2010 sobre la percepción por parte de maestros de Educación Básica sobre factores generadores de estrés laboral. Sólo se hará referencia a los resultados sustantivos de ambas investigaciones.

Lo interesante de la investigación sobre la satisfacción laboral de los maestros de Básica realizada en 2006 (Ramírez y D'Aubeterre, 2007) es que contrasta sus resultados con los obtenidos en una investigación similar realizada en 1996 (Ramírez, 1999). En ambas investigaciones se utilizó el mismo instrumento con el fin de verificar si había habido variación en el tiempo en cuanto a los aspectos considerados como generadores de satisfacción en el trabajo. Veamos los resultados más relevantes.

Para 1996 los maestros entrevistados se encontraban contentos con el reconocimiento social a su profesión, el ambiente de trabajo, el trabajo en sí mismo y con la autonomía en el aula de clase, e insatisfechos con los beneficios recibidos, las condiciones de trabajo y las remuneraciones; diez años después se mantienen porcentajes similares sobre los factores considerados como satisfactorios, pero con una variante, se le suma a los factores que provocan insatisfacción laboral, el referido a la autonomía en el aula, lo cual indica que el maestro venezolano no ha visto con buenos ojos la política de injerencia en el desempeño de las labores propias del ejercicio de su

profesión. Recordemos que uno de los elementos demarcadores entre una profesión y un oficio es precisamente la autonomía de juicio, vale decir, la facultad que tiene un profesional para prescribir, de acuerdo a un criterio informado, sobre materias inherentes a su área de competencia profesional.

Otros resultados interesantes fueron obtenidos en el estudio sobre percepción de factores generadores de estrés laboral en maestros de Educación Básica en Venezuela (Ramírez, D'Aubeterre y Álvarez, 2010). En ese estudio se evidenció que más del setenta por ciento de los maestros entrevistados percibieron como fuentes generadoras de estrés en el ambiente laboral los siguientes factores: la inseguridad en el lugar de trabajo, la polarización política del país, la remuneración, el discurso presidencial sobre educación, la implantación del nuevo diseño curricular para el Subsistema de Educación Básica, la ausencia de recursos para el aprendizaje en las escuelas, entre otros. Es curioso y llama la atención que, de los factores que más le generan estrés a los entrevistados sólo uno está ligado directamente a la actividad cotidiana en el aula de clases, es el referido a la no disponibilidad de recursos didácticos en los planteles.

Podremos estar de acuerdo en que estos resultados no han de sorprender a nadie y que reafirman lo que, por vía de *notitia criminis*, se conoce. Sin embargo, lo relevante y significativo de esta investigación, no fueron precisamente la identificación de estas fuentes de estrés; por el contrario, lo que más llama la atención son aquellos factores identificados como no generadores de estrés, es decir, aquellos que no preocupan a los maestros o por lo menos no están en el orden de sus prioridades.

El hecho de que más del sesenta por ciento de los maestros entrevistados hayan manifestado no estar preocupados por: el rendimiento de sus estudiantes, obtener mayor cualificación profesional con estudios de mayor nivel académico, actualizarse en cuanto a los contenidos de las asignaturas que dicta, adquirir competencias en el uso de las nuevas tecnologías, definitivamente revela una realidad preocupante.

Estos resultados lo que muestran es la presencia de un docente cada día más desmotivado y sin interés por tratar de hacer de manera eficiente su trabajo, ya que no visualiza en el horizonte posibilidades de crecimiento profesional y mucho menos reconocimiento a los esfuerzos invertidos por cualificarse.

Leamos parte de un mensaje enviado a través de las redes sociales por un maestro del estado Trujillo, el 17 de abril de 2011, a una organización sindical magisterial a propósito de la proximidad de la discusión del Contrato Colectivo con el

Ministerio de Educación. En el se muestra de manera clara la situación que viven muchos educadores venezolanos, veamos:

Buenos días, mis estimados servidores. Veo con preocupación que ya comienza el conteo regresivo del vencimiento de la contratación colectiva y no se observa por el horizonte próximo, propuestas por parte de los sindicatos magisteriales sobre cuáles serán nuestras mejoras: (...), soy un docente del estado Trujillo -Boconó y la dirigencia de aquí es un absoluto caos. No se presentan propuestas serias ni existe un documento, un borrador donde los docentes por lo menos nos permitan soñar con mejoras académicas, económicas, sociales, deportivas y culturales. (...), nos tienen trabajando desde las 7 de la mañana hasta las 4 y 30 de la tarde con el mismo sueldo, sin comedor, y con el riesgo de que nuestra familia se muera de hambre o se nos enferme y nuestros hijos se nos mueran en nuestros brazos en un hospital público. Además, los que no tenemos vivienda, cancelemos más de 60% del ya exiguo sueldo en la mensualidad de nuestro techo donde solo comemos arepa con mantequilla o margarina para estirar el dinero para los pasajes. Además si hemos solicitado un crédito al IPASME, primero se acaba el mundo a que nos aprueben el crédito. Llegan las navidades y no podemos entregarle un obsequio decente a nuestros hijos, si es que los podemos tener, pues los docentes hemos llegado al límite post-moderno de no tener hijos para que no se nos mueran de hambre o desnutrición

Y, ¿en qué país vivimos?, ¿en Somalia, Haití, Nueva Guinea? ¿Por qué los docentes tenemos que vivir en condiciones tan precarias? Dónde está el espíritu de lucha de nuestros docentes. Señores representantes de nuestro magisterio: es hora de enfrentar y fortalecer nuestro rol de transformadores, soy un soñador incansable y desearía dejarle a mis hijos una mejor vida, y a mis ciudadanos, un mejor país, podemos lograrlo. (...). Que la voz del magisterio se escuche. Podemos estar en más de 600.000 familias que representa un grueso número de apoyo, busquemos alianzas con las sociedades de padres y representantes para transformar desde el seno de la sociedad nuestra realidad social y económica. Muchas gracias por leer estas palabras...

El clamor de este maestro, es el clamor de miles de docentes venezolanos. Sólo por la existencia de una fuerte vocación hacia la labor magisterial, se podría explicar la casi inexistente rotación laboral en ese sector. Sin embargo los gobiernos no deberían apostar a ese compromiso de vida, para postergar indefinidamente el atender las justas reivindicaciones del magisterio venezolano.

Finalmente, para concluir este apartado debemos dejar claro que si queremos entrar con suficientes herramientas y fortalezas en la sociedad del conocimiento, si queremos que el país dependa cada vez menos de sus materias primas y cada vez más de su talento humano, debemos introducir cambios radicales y mejoras sustantivas en nuestro sistema educativo, pero hay que estar consciente que lograr ese sueño para Venezuela pasa por reconocer que existe una deuda histórica con nuestros educadores y que hay que saldarla.

3. CATORCE PROPUESTAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA AGENDA PARA LA VALORIZACIÓN DEL EDUCADOR VENEZOLANO.

Las secciones anteriores permiten tener una panorámica de la situación de los educadores que ejercen en el nivel preuniversitario. Es pertinente aclarar que la situación de los profesores universitarios no es muy diferente. Ahora bien, el diagnóstico aquí presentado refleja básicamente la situación de los adscritos a los planteles oficiales. En lo que concierne a los planteles privados la situación es más o menos parecida en cuanto a los niveles de remuneración y beneficios, pero indudablemente en mejores condiciones en cuanto a aspectos referidos a infraestructura de los planteles, disponibilidad de recursos para el aprendizaje, entre otros. Sin embargo el control de los montos de matrícula por parte de las autoridades educativas hará que, con el tiempo, disminuyan las posibilidades de inversión y mantenimiento, lo que repercutirá sensiblemente en la desmejora de tales condiciones. De tal manera que, salvo excepciones, la educación privada, gracias al excesivo control y restricciones de orden financiero, se incorporará paulatinamente al círculo de precariedades que ha caracterizado a la educación oficial de los últimos 30 años.

Ante este panorama poco halagador, es necesario dar un golpe de timón para evitar que el barco de la educación venezolana vaya a pique. Se deben diseñar políticas públicas concertadas con los actores involucrados, en las cuales se manifieste, a través de un programa de acción agresivo, la voluntad política de las partes de llevar adelante cambios sustanciales en educación. En el diseño de esas políticas públicas y ese programa de acción deben participar, además de las autoridades educativas, los gremios magisteriales, el sector privado de la educación y los padres y representantes a través de sus organizaciones ya establecidas. Y dependiendo de la especificidad de la materia tratada, deben participar, también, aquéllos actores u organismos cuya

misión esté directamente ligada a esta. Todo en un ambiente de tolerancia democrática, donde prive el compromiso común de mejorar la educación venezolana.

Con respecto a los educadores se debe construir una agenda que oriente la discusión. Muchos de los temas aquí tratados deberían estar como aspectos prioritarios en ese papel de trabajo el cual propongo que se denomine: Agenda para la Dignificación del Docente Venezolano.

A continuación presentamos catorce propuestas que, a nuestro entender, deberían formar parte de una agenda para la valorización del educador venezolano. El contenido de dicha agenda se presenta agrupado en dos grandes rubros: a) ingreso y desarrollo académico y profesional de los docentes, y b) condiciones de trabajo. Entendemos que podría haber otras propuestas, sin embargo consideramos que las que aquí señalamos deben ser de las primeras en implementarse ya que son necesidades sentidas por el magisterio venezolano.

A. EN CUANTO AL INGRESO Y DESARROLLO ACADÉMICO Y PROFESIONAL

1. Se deben implementar mecanismos de ingreso y ascenso que contribuyan a aumentar la calidad de la educación que se imparte. Tanto el ingreso como el ascenso de los profesionales de la docencia deben hacerse por concursos públicos en los cuales se valoren las credenciales académicas de los aspirantes, tal como está establecido en el artículo 104 de la Constitución Nacional. Esta acción supone derogar de inmediato toda norma que incluya como elemento de valoración en estas evaluaciones aspectos de naturaleza no académica, excluyendo de manera muy especial aquéllos destinados a escrutar posiciones políticas o partidistas, ya que se violenta no solo lo previsto en el precitado artículo, sino que constituye de suyo una flagrante violación de los derechos políticos establecidos en nuestra Carta Magna.

2. Debe revertirse, de manera prioritaria, la política de formar docentes con currículos que privilegian la formación política a la pedagógica. La revisión de los documentos que informan sobre la Misión Sucre y sobre el Programa Nacional de Formación de Educadores dan suficiente pista para considerar que la finalidad última de estos planes educativos es formar el ejército de maestros y profesores que tendrán como misión imponer en la escuela los valores propios de la Ética Socialista previsto como uno de los pilares sobre los que se construirá el Socialismo del Siglo XXI, en el Proyecto Nacional Simón Bolívar 2007-2013, Primer Plan Socialista.

De tal manera que esta intención adoctrinadora, por lo demás inconstitucional por el fondo e ilegal por la forma, hace suponer que los contenidos de las asignaturas que se imparten a estos nuevos educadores han de estar sesgados, no precisamente hacia el fortalecimiento de lo pedagógico, que es lo que a fin de cuentas define a un profesional de la docencia, sino hacia lo ideológico que es lo que al final define a un Comisario Político.

3. En la idea de que para aspirar a una mejor educación se debe contar con un docente cada vez mejor formado, el Estado venezolano debe empeñarse en garantizar una formación docente con altos niveles de calidad académica y fundamentada en las más actualizadas corrientes pedagógicas que orientan la disciplina. De igual manera, debe garantizarse la formación permanente y oportuna de los docentes ya egresados de las aulas universitarias. Todo esto debe lograrse a través de una política de acuerdos con las instituciones de educación superior del país que forman educadores, que permita de manera conjunta y concertada, la revisión y actualización de los currículos de Pedagógicos, Escuelas de Educación y demás instituciones que forman docentes, así como la elaboración de programas de educación permanente en función de las necesidades reales de formación de nuestros educadores.

4. Se debe rescatar la supervisión educativa como instancia de acompañamiento pedagógico y no como instrumento de persecución política. Se supone que los supervisores poseen más experiencia y conocimientos pedagógicos por su larga trayectoria en el sistema educativo y por sus niveles de formación académica, siendo así, su función debe enfatizar la formación *in situ* de docentes más jóvenes y con menos experiencia profesional.

5. Retomar la idea original que inspiró la creación del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio es ahora más urgente que nunca. La actualización y mejoramiento profesional de docentes ya graduados no debe quedar de manera exclusiva y excluyente en las universidades y pedagógicos, estas instituciones deben contribuir a esta tarea, pero se necesita una estructura más ágil y flexible para atender a docentes en lugares alejados y sin tiempo ni recursos para trasladarse a instituciones de educación superior a tomar cursos formales de mejoramiento profesional. Este nuevo Instituto de Mejoramiento debe estar concebido de manera descentralizada y abarcar la mayor cantidad de regiones posible, para formar en áreas puntuales, con cursos cortos presenciales, a distancia o mixtos, a los educadores que así lo requieran.

6. Como una manera de estimular el esfuerzo por lograr una mejor educación, las autoridades educativas deben crear Premios Anuales a las mejores prácticas docentes desarrolladas en la educación primaria y secundaria. Este reconocimiento debe ser otorgado, en cada escuela y en cada liceo, a docentes que, a juicio de sus pares, hayan introducido innovaciones pedagógicas que hayan ayudado a aumentar los niveles de rendimiento académico y la calidad de la educación recibida por los educandos. Una manera de dignificar la profesión docente y elevar la autoestima profesional de nuestros educadores es estimulando y reconociendo la calidad del trabajo realizado. Se deben hacer esfuerzos por eliminar la percepción de que la escogencia de la carrera docente no solo tiene que ver con la vocación, sino con la necesidad personal de lograr estabilidad laboral en ambientes muy poco competitivos profesionalmente. Los premios y reconocimientos propuestos contribuirían a generar un sano ambiente de competitividad entre los docentes, amén de estimular el mejoramiento y actualización profesional para enfrentar los retos que supone ser cada vez un mejor docente.

7. Para eliminar la improvisación y la práctica poco académica de recurrir a educadores formados en determinadas especialidades para dictar asignaturas que no tienen que ver con su área de competencia, o peor aún, recurrir a no graduados para solventar los déficit de docentes en asignaturas en las cuales es difícil conseguir profesor, las autoridades educativas conjuntamente con las instituciones de formación docente deben realizar, a través de organismos creados para tal fin como Observatorios o Centros de Investigación, estudios de oferta y demanda de docentes por área de conocimiento, actualización de inventarios de cursos sin atención especializada, expectativas de estudios a nivel superior y percepción sobre la carrera docente de estudiantes que van a graduarse de bachilleres, con el fin de reforzar las actividades de orientación vocacional y sensibilizar a los más talentosos hacia la profesión docente como una alternativa interesante de estudios superiores.

B) EN CUANTO AL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

8. Una revisión inmediata de las remuneraciones percibidas por los docentes en cada una de sus jerarquías y categorías. Establecer un tabulador de salarios equivalentes a los de otros sectores profesionales, sin desmedro de los aumentos logrados a través de la contratación colectiva. Así como en las sociedades más desarrolladas del mundo, en Venezuela el docente debe ser considerado como pieza fundamental

para la construcción de la ciudadanía y la formación de emprendedores con sólidos valores éticos y morales. Tal valoración social no sólo debe traducirse en buenas remuneraciones y excelentes condiciones de vida y trabajo, también en el respeto y la estima a estos profesionales por parte de las élites que conforman el liderazgo social en todos sus órdenes.

9. Establecer un mecanismo eficiente y efectivo de seguridad social para el docente y su familia, a través de un Instituto de Previsión Social del Magisterio, que sea subsidiado por el Estado. Por supuesto esta propuesta debe ir acompañada de una cobertura para gastos de Hospitalización, Cirugía y Maternidad acordes con los costos reales de los servicios de salud. El HCM es un beneficio que no debe regatearse a los maestros, más cuando no contamos con un servicio público de salud con las condiciones para brindar este tipo de atención con un mínimo de calidad y de manera oportuna.

10. Paulatinamente debe abandonarse la práctica de la contratación a medio turno de los docentes, en el caso de la educación primaria, y las contrataciones por horas en el caso del bachillerato. Solo en casos excepcionales deben realizarse estas contrataciones. La tendencia debe ser a la contratación a Tiempo Completo pagando sueldos acordes con la importancia y la naturaleza de la labor docente. Esto evitaría al docente la nefasta rutina de trabajar en dos o tres planteles o atiborrarse de horas en un solo plantel para poder hacerse de una remuneración que le permita vivir decorosamente, sacrificando los niveles de salud física y mental por los altos niveles de estrés que acompañan esta inhumana estrategia de sobrevivencia.

11. Los planteles deben ser dotados con recursos para el aprendizaje suficientes para llevar a cabo el trabajo docente. En pleno siglo XXI, en la era de las tecnologías de la información y la comunicación, en muchas escuelas venezolanas, los maestros tienen como únicas herramientas pedagógicas, una tiza y un pizarrón pintado en una pared de bloques. Debe hacerse una enorme inversión para modernizar las escuelas y actualizar a docentes y alumnos en el uso de las nuevas tecnologías. Hoy día no basta con saber leer, escribir y dominar las operaciones aritméticas básicas. Las competencias que el mercado laboral exige pasan por el dominio de los recursos tecnológicos. El analfabetismo tecnológico es uno de los obstáculos que más se interpone entre un aspirante y un buen empleo. Pero para lograr salir del atraso y lograr un empoderamiento de la tecnología por parte de nuestros educandos, no basta con dotar a las escuelas. Para formar a nuestros estudiantes hace falta también formar a

nuestros maestros y para ello se debe implementar una política sistemática de actualización profesional en esta materia.

12. Quizás confiando en la vocación de paz y no beligerancia de un gremio signado por la mística y el servicio, el Estado venezolano ha descuidado los requerimientos mínimos que se deben garantizar para el cumplimiento de la labor educativa. La mayoría de nuestros docentes trabajan en condiciones que incumplen todas las normas que regulan lo relativo a las condiciones y medio ambiente de trabajo rayando, en muchos casos, en violación de los derechos humanos. En muchas escuelas ni los docentes ni los alumnos cuentan con servicios sanitarios adecuados ni servicio permanente de agua potable. Se debe hacer una fuerte inversión para hacer de nuestras escuelas y liceos lugares habitables y aptos para llevar a cabo la labor educativa.

13. El mejoramiento de las condiciones de trabajo y de las remuneraciones, así como la ampliación de los beneficios sociales y de las oportunidades para el crecimiento profesional, debe ir acompañado de una política de evaluación del desempeño con miras al reconocimiento de los educadores más comprometidos, dedicados y preocupados por su formación profesional. Este reconocimiento debe traducirse en el mejoramiento de la contraprestación dada por su trabajo, bien a través de estímulos para el mejoramiento profesional como financiamiento de estudios de postgrado o bien en bonos adicionales al sueldo, pagaderos al final de cada año escolar.

14. Debe eliminarse la nefasta política de afiliar de oficio a los educadores en sindicatos y gremios identificados con las autoridades gubernamentales que coyunturalmente detentan el poder político, y la no menos nefasta de presionar a los docentes para desafiliarse de las organizaciones y gremios de su preferencia, tal como ha sido denunciado en reiteradas oportunidades. El respeto a la dignidad humana pasa por respetar las inclinaciones políticas y, por supuesto, la libertad sindical. Por el contrario hay que ayudar a fortalecer a estas organizaciones con miras a que se conviertan en actores fundamentales en el proceso de mejoramiento de la educación venezolana. A través de una política concertada con las autoridades educativas, los gremios docentes deben ser, no solo vigilantes del cumplimiento de los acuerdos a los que se lleguen a través de las Actas Convenios, sino verdaderos garantes del establecimiento de una cultura profesionalizante entre sus afiliados y vigilantes del cumplimiento del código de ética que debe regir entre los que prestan ese importante servicio.

La construcción de una Agenda para la Valorización del Educador Venezolano ameritaría el aporte de ideas provenientes de los actores involucrados directamente con el tema (docentes, gremios docentes, autoridades educativas, expertos, universidades, empleadores, entre otros), sin embargo esa gran concertación solo es posible en un país que asuma al talento humano como su primera fuente de riqueza y no aquella que surge de la naturaleza. Por lo pronto las ideas aquí plasmadas no son más que un aporte a esa discusión que todavía como país tenemos pendiente.

BIBLIOGRAFÍA

- Andraca, Ana María (1975). “La Enseñanza una Profesión”, *Educación Hoy*. Sep-Oct No. 29, Bogotá.
- Duplá, Francisco Javier (1999). *La educación en Venezuela: Los dos primeros niveles educativos venezolanos (Preescolar y Básica)*. Curso de formación sociopolítica N°37, CERPE, Caracas.
- Ministerio de Educación. (1983). *Resolución Nro. 12. Sobre Políticas de Formación Docente*.
- . (1991). *Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nro. 4.338*, noviembre 19.
- . (1996). *Resolución Nro. 1. Sobre Políticas de Formación Docente*.
- . (2000) *Decreto 1.011. Gaceta Oficial Nro. 5.496 Extraordinario*, Octubre.
- . (2010). *Memoria y Cuenta*
- Pasquel, Manuel (1992). *Memorias de un maestro para que lo lean mis hijos*. Corporación Editora Nacional, Quito.
- Ramírez, Tulio (1997). *El Trabajo docente en Venezuela. Entre el compromiso y el desencanto*. Caracas: Fondo Editorial de FHE.
- . (2006) “Ser maestro en Venezuela”, *Revista de Pedagogía*. XXVII, (78), pp. 113-138.
- Ramírez, Tulio y María Eugenia D’Aubeterre (2007). “Los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano, 10 años después (1996-2006)”. *Investigación y Postgrado*, XXII, (2). pp. 57-87.

Ramírez, Tulio; María Eugenia D'Aubeterre y J.C. Álvarez (2010). "Estresores y trabajo docente en Venezuela. Valoraciones diferenciales y repercusiones educativas". *Sapiens*. 1, (1).

República de Venezuela. (1980). *Ley Orgánica de Educación*. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 2635, 28 de Julio.